

# NY RAMMEPLAN I SFO

KARTLEGGING AV INNFØRINGEN  
AV NY RAMMEPLAN I SFO



Joakim Caspersen og Ida Utmo



Stockholms  
universitet

NIFU



NTNU

Samfunnsforskning

Joakim Caspersen og Ida Utmo

# Ny rammeplan i SFO

Kartlegging av innføringen av ny rammeplan i SFO  
Delrapport 1

**Rapport 2022**

Mangfold og inkludering

 **NTNU**  
**Samfunnsforskning AS**

Postadresse: NTNU Dragvoll, 7491 Trondheim  
Besøksadresse: Dragvoll Allé 38b

Telefon: 91 89 77 27

E-post: [kontakt@samforsk.no](mailto:kontakt@samforsk.no)

Web.: [www.samforsk.no](http://www.samforsk.no)

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning  
Avdeling for mangfold og inkludering  
Mai 2022

ISBN 978-82-7570-665-0 (web)

## **FORORD**

Rammeplanen for SFO ble innført fra høsten 2021, og dette er første delrapport i evalueringen av innføringen. Innføringen evalueres av en forskergruppe fra NTNU Samfunnsforskning, Stockholms Universitet og NIFU.

Prosjektet har opprettet en referansegruppe bestående av representanter fra Utdanningsforbundet, Skolelederforbundet, Foreldreutvalget for grunnskolen, foreldreutvalget for barnehagen, Nettverket for SFO, Trondheim kommune og Oslo kommune. Vi ønsker å rette en stor takk til referansegruppen for gode innspill til spørreskjemaet, og til viktig hjelp med innsamling av data og informasjon om undersøkelsen i sine kanaler.

Evalueringsprosjektet er finansiert av Utdanningsdirektoratet. Vi vil gjerne takke Camilla Vibe Lindgaard fra Utdanningsdirektoratet for godt samarbeid.

Deler av analysene i kapittel 3 ble publisert som et foreløpig notat på Utdanningsdirektoratets nettsider mars 2022, men er nå i sin helhet oppdatert med nye tall.

Trondheim, april 2022

Joakim Caspersen  
Prosjektleder  
Forskningssjef



## INNHOOLD

	side
FORORD	iii
INNHOOLD	v
SAMMENDRAG	viii
1. Innledning og bakgrunn – om SFO og evalueringen	10
1.1 Ny rammeplan for SFO	11
1.2 Rammeplanens oppbygning og innhold	11
1.3 Om evalueringen av ny rammeplan	12
1.4 Om denne rapporten	13
2. Datagrunnlag og framgangsmåte	14
2.1 Presentasjon av undersøkelsen	14
2.2 Bakgrunnsinformasjon om respondentene	15
2.3 Vurdering av representativitet	20
2.4 Om de statistiske analysene	21
3. Ansatte og lederes syn på innføringen av rammeplanen	23
3.1 Prioriterte områder	23
3.2 Verktøy og støttemateriell	25
3.3 Arbeidet med rammeplanen	27
3.4 Hva hemmer og fremmer innføringen av ny rammeplan?	30
3.5 Vurdering av rammeplanen	34
3.6 Oppsummering	35
4. Kvalitet og prioriteringer i SFO	37
4.1 Viktige oppgaver og aktiviteter i SFO	37
4.2 Ansatte og lederes vurdering av kvalitet ved SFO	41
4.3 Overgang barnehage til SFO-skole	42
4.4 Foreldresamarbeid	43
4.5 Tilbudet til barn med særskilte behov og minoritetsspråklige i SFO	44
4.6 Oppsummering	47
5. Sammenhengene mellom ny rammeplan og kjennetegn ved SFO	49
5.1 Kvalitet i SFO og innføring av ny rammeplan	49
5.2 Støttemateriale og innføring av ny rammeplan	50
5.3 Kobling mot skolen og innføring av ny rammeplan	52
5.4 Kompetanse og innføring av ny rammeplan	53
5.5 SFOs verdisyn og prioriteringer i SFO, og innføring av ny rammeplan	54
5.6 Samlet analyse	55
5.7 Oppsummering	58

6. Veien videre for ny rammeplan i SFO	60
LITTERATUR	63
TABELLER	64
FIGURLISTE	66
Vedlegg	68





## SAMMENDRAG

Skolefritidsordningen (SFO) i Norge har en relativt lang historie. En vanlig linje å trekke er at ordningen strekker seg tilbake til femtitallet, og da under navnet fritidshjem. I dag har SFO (eller Aktivitetsskolen AKS) langt på vei blitt en naturlig del av skolestarten for de fleste barn. Frem til i dag har det likevel vært få overordnede rammer for skolefritidsordningen, men dette endret seg med innføring av ny rammeplan for SFO høsten 2021.

Dette er første delrapport i evalueringen av innføringen av ny rammeplan i SFO, og rapporten er basert på en spørreskjemaundersøkelse blant ansatte og ledere gjennomført vinteren 2022.

Rammeplanen oppfattes i stor grad å videreføre arbeid og prioriteringer i SFO fra før. Rammeplanen er godt kjent blant lederne (95 prosent av lederne oppgir å ha god kjennskap til den), men noe mindre blant de ansatte (65 prosent av de ansatte oppgir det samme).

70 prosent av lederne og de ansatte oppgir at de har hatt egne prosesser på SFO knyttet til den nye rammeplanen. Rammeplanarbeidet synes for øvrig å være løst koblet til skolens øvrige arbeid. 28 prosent av de ansatte sier at de ikke har hatt samarbeid med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan. 40 prosent av lederne og 36 prosent av de ansatte oppgir at rammeplanen har vært en god prosess.

70 prosent av lederne ser på koronapandemien og presset på personalet som viktige hemmere for innføringen av ny rammeplan. Deretter er det tid som er den nest mest hemmende faktoren. For de ansatte er det tid som trekkes frem som den mest hemmende faktoren i innføringen av rammeplanen. I likhet med lederne var koronapandemien og presset denne ga også en hemmer for arbeidet med rammeplanen for de ansatte. Fremmede faktorer i rammeplanarbeidet er SFOs nærmiljø og område, og kompetansen til lederne og de ansatte.

36 prosent av ansatte oppgir at rammeplanen ikke har innvirkning på arbeidet som foregår i SFO, og 27 prosent av lederne.

Dersom vi ser på endringer i SFO uten at de er direkte koblet til rammeplanen, så finner vi lite endringer i hvordan de ansatte og lederne vurderer krevende områder som tilbudet til barn med særskilte behov og samarbeid med foreldre. Det er få endringer i hvordan tilbudet til barn med særskilte behov oppleves blant de ansatte, mens det er en tendens til en mer negativ vurdering blant lederne. Foreldresamarbeid ser ut til å være basert mye på skriftlig informasjon og beskjeder, men dette kan sannsynligvis i stor grad være påvirket av pandemien og begrensningene som har fulgt med denne.

Utdypende analyser i rapporten viser en klar sammenheng mellom vurderingen av kvalitet i SFO, koblingen mot skolens arbeid og prosesser, verdisyn og prioriteringer og vurderingen av om rammeplanarbeidet har vært godt og har ført til endringer i SFO. I tillegg ser vi at de som har vurdert støttematerialet som er utviklet sammen

med rammeplanen som godt og nyttig også vurderer rammeplanarbeidet som positivt. Individuelle kjennetegn som kompetanse og erfaring henger ikke sammen med vurdering av rammeplanarbeidet.

## 1. Innledning og bakgrunn – om SFO og evalueringen

Skolefritidsordningen (SFO) i Norge har en relativt lang historie. En vanlig linje å trekke er at ordningen strekker seg tilbake til femtitallet, og da under navnet fritidshjem. I dag har SFO (eller Aktivitetsskolen AKS) langt på vei blitt en naturlig del av skolestarten for de fleste barn, og det er rundt 82 prosent av elevene på første trinn som benytter seg av ordningen i større eller mindre grad. På andre trinn er det ca. 76 prosent, på tredje trinn 59 prosent, og på fjerde trinn 31 prosent. Tallene understreker dermed at deltagelse i ordningen for mange er særlig knyttet opp til de to første årene på skolen, og andelen som deltar har vært ganske stabil siste årene.

Ser man nærmere på tallene fra grunnskolens informasjonssystem (GSI) kan man også se noen tydelige endringer over tid: i skoleåret 1999/2000 var det 60 prosent på første trinn, og henholdsvis 57, 46 og 25 prosent på andre til fjerde trinn som hadde en plass på skolefritidsordningen. Tallene peker dermed på at skolefritidsordningen har blitt en viktigere og viktigere arena i barns liv.

Innføringen av SFO-ordningen slik den har vært virksom frem til i dag har vært tett koblet til innføringen av Reform 97 (Ot. Prp. Nr. 46 1997-1998, St. meld. Nr. 29 1994-1995) og introduksjonen av seksåringene i skolen (se også Kvello og Wendelborg, 2002). Særlig fremtredende var behovet for tilsyn av de minste barna utenom ordinær skoletid.

Frem til i dag har det likevel vært få overordnede rammer for skolefritidsordningen. Skolefritidsordningen har vært pålagt å ha vedtekter om eierforhold, hvem som er opptaksmyndighet, opptakskriterium, opptaksperiode og oppsigelse av plasser, foreldrebetaling, lek- og oppholdsareal, daglig oppholdstid og årlig åpningstid, og bemanning og ledelse. SFO skal altså legge til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter med utgangspunkt i alder, funksjonsnivå og interesser hos barna. SFO skal gi barna omsorg og tilsyn, men er en definert del av grunnskoleopplæringen selv om noen av opplæringslovens regler gjelder for denne. Kommunen har kunnet kreve utgiftene til skolefritidsordningen dekt gjennom egenbetaling fra foreldre.

Evalueringen av skolefritidsordningen i Norge fra 2018 (Wendelborg et al., 2018) pekte på stor variasjon mellom og innen kommuner i hvordan tilbudet i SFO har vært utformet. De begrensede retningslinjene gjorde at kommuner på ulikt vis fylte SFO med innhold – eller ikke hadde særlige planer for SFO i det hele tatt. Enkelte steder understreket man SFOs rolle i å understøtte skolens oppgaver («læringsstøttende aktiviteter»), mens man andre steder understreket at SFO er barns egen fritid, med vekt på egeninitiert lek og barnestyrt aktiviteter. Hva slags pris man tok for tilbudet og hvilke moderasjonsordninger man hadde varierte også stort. Til sammen skapte dette et bilde av SFO som en arena som i mange tilfeller var løst koblet til skolen, med et uforløst potensial som inkluderingsarena, og med et uavklart mandat for hva innholdet skulle være, der kommunene sto fritt til å forme innholdet i tråd med sine planer for skolene – eller uavhengig av disse.

## 1.1 Ny rammeplan for SFO

Den økte interessen for SFO, som også lå til grunn for evalueringen som ble gjennomført i 2018, er tydeliggjort gjennom Meld. St 6 (2019-2010), «Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO». Her legges det frem en rekke tiltak fra regjeringen, hvor en ny rammeplan for SFO er et av punktene. Andre viktige punkter som også knytter seg til rammeplanarbeidet er at man vil gjøre endringer i opplæringslovens regulering av SFO, blant annet tydeliggjøre formålet med SFO og verdigrunnlaget for SFO. Man vil også utvikle støtte- og veiledningsmateriell for kvalitetsutvikling i SFO. Materiellet skal blant annet omfatte veiledning om læringsstøttende aktiviteter gjennom lek, gi støtte til kommuner som ønsker å benytte SFO som virkemiddel for bedre integrering, bidra til bedre kosthold i SFO, og legge til rette for økt fysisk aktivitet.

I tillegg ønsket regjeringen i Meld.st. 6 (2019-2020) å innføre en moderasjonsordning for foreldrebetaling i SFO for lavinntektsfamilier og innføre gratis SFO for barn med behov for plass fra 5.- 7. trinn. Disse ordningene trådte i kraft samtidig med ny rammeplan høsten 2021. Det ble også understreket i meldingen til stortinget at SFO skal inngå i det totale samarbeidet rundt barn med særskilte behov, for eksempel helse- og omsorgstjenester.

Det skjer altså store endringer i SFO, og ny rammeplan føres inn i et landskap der flere endringer skjer på en gang. Enkelte av områdene i den nye rammeplanen overlapper og tangerer tiltak som skjer på andre områder, mens enkelte tema er særegne for rammeplanen.

## 1.2 Rammeplanens oppbygning og innhold



*Illustrasjon 1 Rammeplan for SFO*

Rammeplanen er bygget opp med et innledende kapittel om skolefritidsordningens verdigrunnlag, der barndommens egenverdi løftes frem, sammen med stikkord som trygghet, omsorg og trivsel, mangfold og inkludering, skaperglede, engasjement og utfordrertrang, demokrati og fellesskap og bærekraftig utvikling.

I neste kapittel understrekes det at SFO «skal legge til rette for lek, kultur- og fritidsaktiviteter som er tilpasset barn i ulike alder og med forskjellig funksjonsnivå». Barns kreativitet skal stimuleres, og barns medvirkning settes høyt. Det understrekes at SFO kan tilby aktiviteter som støtter opp om skolens innhold, men at dette må skje med en annen tilnærming enn i skolen, med særlig

vekt på selvvalgt lek og annen barnestyrt aktivitet. I SFO skal man også legge vekt på fysisk aktivitet og «bevegelsesglede» og mat og «måltidsglede».

I et eget kapittel utdypes det at SFO skal ha et inkluderende perspektiv, der alle barn kan oppleve tilhørighet, og der tilbudet er variert og tilrettelagt. Inkluderingsbegrepet synes å omfatte barn med særskilte behov, samt kulturelt og språklig mangfold, og peker konkret på likestillings- og diskrimineringsloven.

I kapittel fem er det samarbeidet med foreldre, skole, barnehage og andre offentlige instanser som løftes frem, og det understrekes at SFO skal ha en naturlig plass og inkluderes i alt samarbeid rundt barnet. Overgangen fra barnehage til skole og SFO løftes særlig frem, særlig i lys av at SFO-hverdagen ofte er det første barna møter når de er skolestartere, i de første ukene etter ferie før skolestart.

Siste kapittel i rammeplanen peker på planarbeid og kvalitetsutvikling i SFO, og det understrekes at eier skal legge til rette for planlegging og evaluering, kompetanseheving og refleksjon over innhold og arbeidsmåter. Det skal utarbeides en årsplan for SFO.

Til sammen er det altså en rekke ulike områder som dekkes i rammeplanen, og til disse områdene er det også utviklet støttemateriell i form av refleksjonsspørsmål, filmer, tekster og temasider. Støttematerialet er tilgjengelig på Utdanningsdirektoratet sine sider<sup>1</sup>.

Utkast til rammeplan var vinteren 2020-2021 på høring, og det kom inn en rekke ulike høringsuttalelser (597) fra organisasjoner, offentlige virksomheter og privatpersoner. Innspillene var varierte, og handlet i noen tilfeller like mye om hva som lå på utsiden av hva rammeplanen inneholdt. For eksempel var det flere som påpekte at det ikke ble foreslått kompetansekrav til de ansatte i SFO, at det ikke forelå midler i statsbudsjettet til innføring av planene, at det ikke forelå noen bemanningsnorm i planen, og at det ikke sies noe om SFO sine arealer.

### **1.3 Om evalueringen av ny rammeplan**

For å evaluere innføringen av ny rammeplan i SFO er bakteppet for utviklingen av planen viktig å ha med seg, i tillegg til mottagelsen rammeplanen har fått underveis i utviklingsprosessen. En evaluering av implementeringen må ta opp i seg to hoveddimensjoner – hvordan rammeplanen konkretiseres og arbeides med i den enkelte skolefritidsordning, og hvordan den oppfattes som overordnet føring for virksomheten. Evalueringsprosjektet fanger opp begge dimensjonene gjennom en blanding av kvantitative og kvalitative studier. De kvantitative består av spørreundersøkelser til ansatte og ledere i SFO, og etter hvert også foreldre. De

---

<sup>1</sup> <https://www.udir.no/utdanningslopet/sfo/stottemateriell-til-rammeplanen-for-sfo/>

kvalitative undersøkelsene består av omfattende casestudier, der vi besøker flere kommuner og gjør en rekke intervjuer, og er med på aktivitetene som foregår i SFO.

## **1.4 Om denne rapporten**

Denne rapporten er basert på en spørreundersøkelse til ansatte og ledere i SFO, gjennomført i tidsrommet februar til april 2022. Undersøkelsen er nærmere presentert i kapittel 2, men det er verdt å nevne at den både skal favne spørsmål som går konkret på innføringen av rammeplanen og prioriteringer gjort i forbindelse med dette arbeidet, i tillegg til å peke på eventuelle endringer som skjer i norsk SFO over tid.

I kapittel 3 er det innføringen av rammeplanen som er hovedtema. Spørsmålene som tas opp er hvor godt kjent rammeplanen er blant ansatte og ledere, hvilke områder som er prioritert i arbeidet med rammeplanen, hvordan de ulike støtteverktøyene som finnes oppfattes og brukes, hvordan arbeidet med rammeplanen er organisert og på hvilken måte det er koblet til annet arbeid i skolen, og hvordan de ansatte og lederne vurderer rammeplanen som et verktøy i utviklingen av SFO. Et bakteppe for spørsmålene er selvsagt de siste årenes særegne arbeidshverdag i skolen gjennom koronapandemien, og hvordan dette har påvirket arbeidet med en ny rammeplan. Foreløpige resultater fra analysene i kapittel 3 ble presentert i et eget notat offentliggjort på Utdanningsdirektoratets sider i mars 2022, men er nå oppdatert etter at undersøkelsen ble avsluttet. Det er også gjort enkelte tilleggsanalyser i arbeidet med rapporten.

I kapittel 4 er det ikke rammeplanen i seg selv som er i fokus. Oppmerksomheten er heller rettet mot endringer og prioriteringer i SFO, slik ansatte og ledere oppfatter det. Ved å gjenta enkelte spørsmål og tema som også var del av evalueringen i 2018, kan man fange opp eventuell utvikling over tid. Det er vanskelig å si at endringer i seg selv skyldes ny rammeplan, gitt at det hele tiden foregår arbeid med utdanningssystemet på både nasjonalt og lokalt plan som også påvirker SFO. Men det å følge med på utviklingen over tid er likevel nyttig for å forstå landskapet der rammeplanen innføres, og for å se om endringene i SFO er i tråd med utviklingen som er ønsket fra politisk hold.

I kapittel 5 forsøker vi å gå nærmere inn på sammenhenger mellom kjennetegn ved SFO og ved den som svarer på undersøkelsen, og hvordan de oppfatter rammeplanen for SFO, gjennom å se på sammenhengene mellom ulike svar i spørreskjemaene. Vi har sett særlig på to spørsmål knyttet til rammeplanen: har den ført til endringer i SFO? Og oppfattes rammeplanen som et godt verktøy? Disse to spørsmålene har vi koblet mot spørsmål om oppfatningen av kvaliteten i SFO, kompetanse i SFO, deltakelse i kompetanseutvikling og koblingen av rammeplanarbeidet med skolens arbeid for øvrig.

I kapittel 6 forsøker vi å oppsummere funnene og peke på noen spesifikke oppmerksomhetspunkter i arbeidet videre med rammeplanen.

## 2. Datagrunnlag og framgangsmåte

I dette kapitlet skal vi presentere spørreskjemaundersøkelsene som ligger til grunn for rapporten nærmere. Vi vil også se nærmere på kjennetegn ved de som har svart, som da også vil innebære en nærmere kikk på hvem som faktisk arbeider i SFO og hvordan dette eventuelt har endret seg i perioden 2018-2022. I et eget avsnitt vil vi diskutere nærmere undersøkelsens representativitet, før vi avslutningsvis sier litt om de statistiske analysene som er brukt i prosjektet.

### 2.1 Presentasjon av undersøkelsen

Gjennom koronapandemien har arbeidshverdagen i SFO og skole vært krevende, med lite tid til annet enn å få gjennomført daglig drift. Erfaringen fra en rekke andre prosjekter som har basert seg på spørreskjemainnsamling i skole, er at koronasituasjonen har gjort det vanskelig å få inn tilstrekkelig med svar på spørreskjemaundersøkelser.

I den opprinnelige prosjektplanen skulle undersøkelsene sendes som lenker til skoleledere, etter et uttrekk fra GSI, i januar 2022. Deretter skulle skoleledere sende undersøkelsen videre til ansatte og ledere i SFO, eventuelt svare på lederundersøkelsen selv dersom de også hadde det daglige ansvaret for SFO (det er ca. seks prosent av lederne som har oppgitt at de arbeider som rektor). Gitt den generelle belastningen på skolene i starten av 2022, og det fortsatt høye sykefraværet tross lettelse i tiltak på nasjonalt plan, anså vi det som svært sannsynlig at skolelederne ikke ville prioritere en spørreundersøkelse, og ikke ha tid til å prioritere å sende den videre til de ansatte i SFO.

I dialog med Utdanningsdirektoratet og Nettverket! for SFO ble vi derfor enige om å forsøke en alternativ utsending, gjennom nettverkets medlemskanaler. Nettverket! for SFO ville også støtte gjennomføringen ved å lage nyhetssaker, sende ut informasjon på e-post og informere om undersøkelsen i tilgjengelige kanaler.

Nettverket! for SFO har per i dag omtrent halvparten av landets SFO-er som medlemmer (1170 medlemmer), og mer enn 5000 registrerte undermedlemmer, som da er ansatte i SFO. Vi ønsket derfor å sende ut én undersøkelse til ledere til de 1170 registrerte medlemmene (som er ledere i SFO/skoleledere), og én undersøkelse til de 5000 registrerte ansatte. I undersøkelsen inkluderte vi enkelte bakgrunnsspørsmål som kan sammenlignes med GSI for vurdering av representativitet i etterkant (offentlig/privat, kommunenavn).

På samme måte som i den opprinnelige planen ble undersøkelsen sendt ut som en åpen lenke, da vi av personvern hensyn ikke har direkte tilgang til epostadressene. Undersøkelsen ble sendt ut 16. februar i uke 7, før de fleste skolene tok vinterferie, og etter at koronarestriksjonene var i hovedsak tatt ned. I starten av uke 9 var det om lag 90 ledere som hadde besvart, og drøyt femti ansatte. Dette var lavere enn vi håpet på,

og vi la derfor en ny plan med et uttrekk fra GSI<sup>2</sup> på alle skoler i Norge med minst ett barn registrert i skolefritidsordningen (1.-7. trinn) i skoleåret 2021-2022. Vi sendte ut undersøkelsen til alle registrerte epostadresser i GSI, totalt ca. 2200 skoler. Mange skoler har felles epostadresse med kommunens postmottak, og vi ba da om at undersøkelsen skulle videresendes til kommunens skoler.

Den fremgangsmåten ga en økning i antall svar, og totalt 464 ledere og 750 ansatte hadde besvart undersøkelsen innen utgangen av mars. Dette gir totalt sett en svarprosent på 21 prosent blant lederne, og enda lavere blant de ansatte. Det er derfor viktig å diskutere eventuelle skjevheter i utvalget. I datamaterialet oppgir for eksempel 4,1 prosent av SFO-lederne å arbeide i private skoler, mens andelen skulle vært på om lag 9 prosent. Dette drøftes videre under punkt 2.3, etter å ha sett nærmere på bakgrunnsinformasjon om de som har svart på undersøkelsen.

Spørreskjemaundersøkelsene vil bli gjentatt mot slutten av prosjektperioden for å kunne se på eventuell utvikling over tid.

## **2.2 Bakgrunnsinformasjon om respondentene**

Ut ifra svarene vi fikk fra leder- og ansattundersøkelsen vil vi kort oppsummere hvilken bakgrunn disse respondentene har. Vi ser nærmere på kjønn, alder, utdanning, stilling og stillingsprosent. Denne informasjonen gir også et innblikk i hvem det er som arbeider i SFO i dag, og vi vil sammenligne resultatene med 2018-tallene.

15 prosent av lederne som har svart på undersøkelsen er menn, og 85 prosent er kvinner. I forhold til tall fra den nasjonale evalueringen av SFO fra 2018 er andelen menn tre prosent lavere. Blant de ansatte i SFO er det i 2022 18 prosent menn og 82 prosent kvinner, mens det i 2018 var 24 prosent menn og 76 prosent kvinner. Det er altså en liten endring i kjønnsbalansen fra 2018 til 2022, men ingen store utslag.

I tabell 2-1 ser vi at det er få ledere mellom 20 og 29 år, og at den største gruppen av ledere er mellom 50 og 59 år. Tall fra 2018 viste at det da var aldersgruppen 40-49 år som var størst, mens gruppen 20-29 år var minst.

---

<sup>2</sup> Grunnskolens informasjonssystem, der alle skoler rapporterer inn hver høst, med oversikt over elevtall, antall barn på SFO, ansatt sammensetning mm. Dataene er på de fleste områder åpent tilgjengelig på <https://www.gsi.udir.no/>.



*Tabell 2-1 Aldersfordeling ledere på SFO*

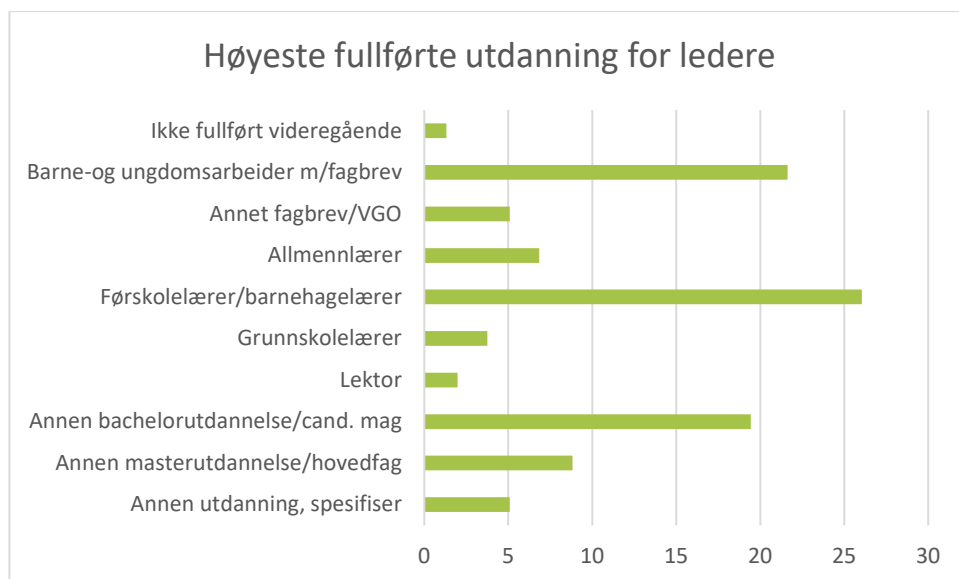
Aldersgruppe	Andel
20-29 år	1
30-39 år	19
40-49 år	34
50-59 år	35
60 år eller mer	12

Tabell 2-2 viser ansattes alder fordelt i seks kategorier. Sammenligner man dette med tall fra 2018 ser man at det i 2022-tallene er flere ansatte som er under 20 år og over 60. Det er nokså jevn fordeling på andel respondenter per aldersgruppe.

*Tabell 2-2 Aldersfordeling ansatte på SFO*

Aldersgruppe	Andel
Under 20 år	3
20-29 år	20
30-39 år	18
40-49 år	22
50-59 år	27
60 år eller mer	10

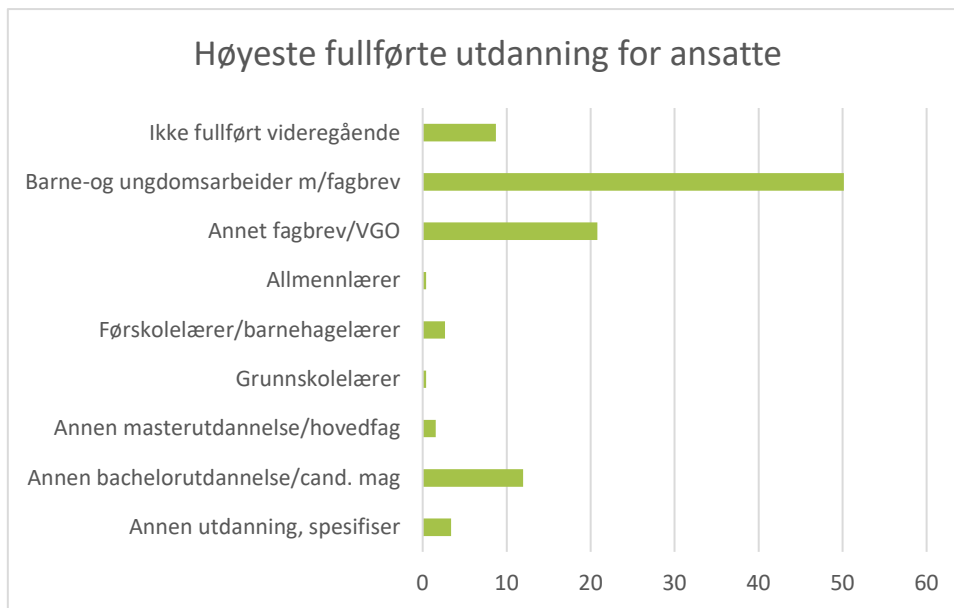
Lederne blir spurt om lengst fullførte utdanning og i figur 2-1 ser man at majoriteten er utdannet førskolelærer eller barnehagelærer. Hele 25 prosent har dette som sin høyeste utdanning. Videre er den nest største gruppen ledere barne- og ungdomsarbeidere med fagbrev, som utgjør 20,5 prosent av respondentene. Lederne med en annen bachelorutdannelse eller cand.mag.-grad utgjør 19,4 prosent av respondentene. 1,5 prosent av lederne har ikke fullført videregående.



*Figur 2-1 Høyeste fullførte utdanning for ledere*

Halvparten av de ansatte er utdannet som barne- og ungdomsarbeidere med fagbrev. Dette er en betydelig andel flere enn i undersøkelsen som ble gjennomført i 2018 der 27 prosent av de som svarte på undersøkelsen hadde dette som sitt høyeste fullførte utdanningsnivå. Dette var omtrent en dobling i andel fra 2002.

At andelen med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider har økt er på mange måter forventet, da dette har vært en av de prioriterte utdanningsveiene for SFO. Det har også vært iverksatt tiltak for å få flere med fagbrev, som en vektlegging av realkompetansevurdering og praksisbrevordning. Til sammen gjør dette at en økning i andelen med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider er å forvente, men likevel er økningen fra 27 prosent til femti prosent overraskende stor. Vi kommer tilbake til dette under diskusjonen om representativitet i avsnitt 2.3. Det er videre 21 prosent av de ansatte som oppgir at de har et annet fagbrev eller fullført videregående opplæring. Blant de ansatte som svarte på undersøkelsen er det 9 prosent som ikke har fullført videregående utdanning og 2 prosent oppgir at de har et annet fagbrev.



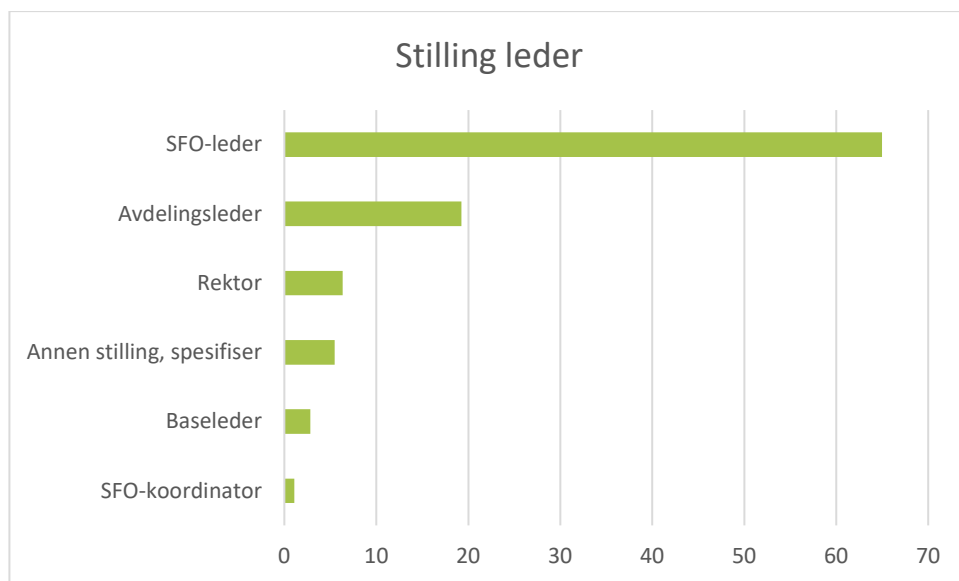
*Figur 2-2 Høyeste fullførte utdanning for ansatte*

Tabell 2.3 viser antall år lederne har arbeidet i skolefritidsordningen totalt. 46 prosent har arbeidet i SFO i mindre enn 10 år, mens 30 prosent av lederne har arbeidet mellom 10 til 19 år. Lengste arbeidserfaring fra skolefritidsordningen var 40 år blant lederne.

*Tabell 2-3 Antall år lederne har arbeidet i skolefritidsordningen*

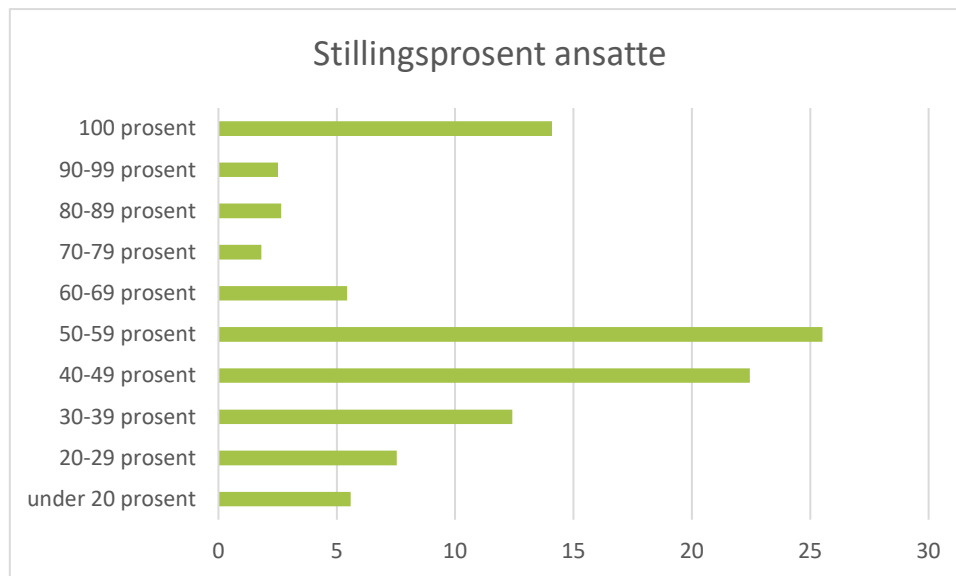
År	Andel
0-9 år	46
10-19 år	30
20-29 år	23
30-40 år	2

Stillingen ledere er ansatt i er illustrert i figur 2-3 nedenfor. Flest er tilsatt som SFO-ledere, 65 prosent av lederne er tilsatt i denne stillingen. Om man sammenligner med tall fra 2018 er dette 16 prosent flere som er tilsatt som SFO-ledere. 19 prosent er avdelingsleder og 6 prosent er rektor. Sammenlignet med tall fra 2018 ser man at det er færre som svarte på undersøkelsen som er rektor, imens det er flere avdelingsledere som svarte på skjemaet i denne runden.



*Figur 2-3 Stilling leder er ansatt i ved SFO*

Til slutt i figur 2-4 vises hvilken stillingsprosent de ansatte har. Flest er ansatt i stillinger på mellom 50 og 59 prosent. Imens det er 6 prosent som jobber under 20 prosent. Det er tydelig at det er mange ansatte som arbeider deltid. Det er også færre fulltidsstillinger nå enn i 2018. 14 prosent heltidsansatte er en stor nedgang fra 2018 da denne andelen var på 27 prosent. Et viktig poeng, som vi kommer tilbake til i kapittel 3, er også at 80 % av de ansatte oppgir å arbeide i skolen utenom SFO-tiden (35 prosent av disse oppgir å jobbe med det spesialpedagogiske tilbudet).



Figur 2-4 Stillingsprosent hos de ansatte

### 2.3 Vurdering av representativitet

I kapittelet så langt har vi sett på ulike kjennetegn ved de ansatte i SFO, og også sett noe på endringer fra 2018 til 2022. Det er stabilitet når det gjelder kjønn, men det er en kanskje overraskende stor endring når det gjelder ansattes kompetanse, særlig knyttet til andelen med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Det er viktig å ha med seg muligheten for at skjevheter i utvalget kan påvirke resultatet. Svarprosenten i undersøkelsen er lav, noe som igjen gir grunn til nærmere inspeksjon. I senere tid har det kommet flere artikler og forskningsbidrag som argumenterer for at også lave svarprosenter kan gi god representativitet (Hellevik, 2015; Holtom et al., 2022). Det er et interessant poeng at resultatene i spørreundersøkelsen til dette prosjektet ikke endret seg nevneverdig fra de foreløpige analysene gjort i mars på et mindre datamateriale, til vi hadde mer enn doblet antallet respondenter en måneds tid senere. Dette er i seg selv ikke et argument for representativitet, men viser i alle fall en stabilitet etter hvert som responsraten stiger, og dermed at de første svarene ikke skiller seg så mye fra de som kommer noe senere.

Ser vi nærmere på ulike kjennetegn, finner vi at i det innsamlede datamaterialet oppgir 4,1 prosent av SFO-lederne å arbeide i private skoler, mens andelen skulle vært på om lag 9 prosent ut fra nasjonale tall for offentlige og private grunnskoler i Norge. Det er altså en viss skjevfordeling i retning av offentlige skoler og SFOer.

Respondentene i ansattundersøkelsen kommer fra 116 forskjellige kommuner i landet, og ser vi på andelen svar fra hver kommune er det store kommuner som Bergen og Oslo som har flest svar, mens små kommuner har få svar. Dette stemmer godt med hva man kunne forvente. Lederne kommer fra 165 forskjellige kommuner, og også her

er det kommuner som Oslo, Bergen, Kristiansand og Trondheim som har flest svar, mens små kommuner har færre.

I og med at vi ikke har mulighet til å analysere data på SFO/skolenivå, kan vi ikke bruke bakgrunnsdata fra for eksempel GSI til å vurdere representativiteten ytterligere. Men fordelingen mellom privat/offentlig, og den overraskende store endringen i kompetansesammensetningen blant ansatte i SFO, gjør at vi må utvise en viss varsomhet med tanke på representativiteten til dataene, selv om vi ikke kan peke på en klar skjevhet utover en svak overrepresentasjon av offentlige skoler/SFOer.

## 2.4 Om de statistiske analysene

Analysene i denne rapporten er i hovedsak deskriptive, og basert på prosentfordelinger og gjennomsnitt.

I analyser av forskjeller i resultat over tid, og mellom grupper, bruker vi ofte begrepet statistisk signifikante forskjeller. Når vi bruker begrepet statistisk signifikant resultat mener man, enkelt sagt, at sjansen for at resultatet skyldes tilfeldigheter er liten. Det vil si at det er ikke tilfeldigheter eller målefeil som gjør at vi finner forskjeller eller sammenhenger, men noen egenskaper i gruppene eller det vi måler som gjør at vi finner disse forskjellene. Et statistisk signifikant resultat er altså et mål på hvor sikker vi kan være på at resultatene vi finner i et utvalg kan generaliseres og hvor sikkert vi kan si at resultatene også gjelder en større populasjon. I analysene har vi brukt T-tester for uavhengige utvalg og kjikvadrattester for å undersøke dette.

I tillegg til de nevnte analysene har vi også gjennomført korrelasjoner mellom variabler i kapittel fem, og regresjonsanalyser. Korrelasjoner (her målt med Pearsons R og Spearmans Rho) viser enkelt sagt hvordan to variabler samvarierer. Pearsons r varierer mellom 0 og 1 der 0 tilsier ingen samvariasjon, mens 1 tilsier at høye verdier på den ene variabelen alltid blir fulgt av høye verdier på den andre variabelen. Spearmans rho varierer mellom -1 og 1, og kan fortolkes på samme måte, men brukes på variabler med et lavere målenivå enn Pearsons r.

Regresjonsanalyser er en måte å undersøke sammenhengen mellom en uavhengig variabel og en avhengig variabel når man også kontrollerer for hva respondenten har svart på andre variabler. Et enkelt eksempel vil være sammenhengen mellom kjønn, sosial klasse og inntekt, der bivariate analyser vil kunne vise sammenhengen mellom kjønn og inntekt og sosial klasse og inntekt, mens en regresjonsanalyse vil kunne vise sammenhengen mellom sosial klasse og inntekt og samtidig ta høyde for respondentens kjønn.

Vi har også gjennomført enkelte faktoranalyser for å se på om det er bestemte svarmønstre hos de ansatte og lederne. Vi har ikke vist faktoranalysene i detalj, men kun gjengitt resultatene. Faktoranalyser brukes for å lage samlemål eller indekser basert på utvalgte variabler der svarmønstrene henger sammen empirisk. For å bestemme disse samlemålenes indre konsistens utfører vi reliabilitetsanalyser gjennom Cronbach's Alpha. Denne koeffisienten blir regnet ut på bakgrunn av gjennomsnittet

av alle split-half-korrelasjoner som er mulig å gjøre mellom enkeltvariablene. Alphaverdien uttrykker gjennomsnittsverdien av alle interkorrelasjonene. Et samlemål bør som regel ha en alphaverdi på over 0,70. Dersom en indeks/skala består av færre enn ti variabler, er det vanlig å finne lavere alphaverdier (Tabachnick & Fidell, 2001). Indeksens/skalaenes Chronbachs alphaverdi vil bli oppgitt i rapporten.

Alle metodene som er brukt inngår i grunnleggende metoder i samfunnsfag, og de som vil lese mer om metodene henvises til gode grunnbøker som for eksempel Hellevik (2002) eller Ringdal (Ringdal, 2007).

### **3. Ansatte og lederes syn på innføringen av rammeplanen**

Analysene i dette kapitlet er i stor grad sammenfallende med statistikknotatet som er publisert tidligere på Utdanningsdirektoratets sider<sup>3</sup>, men nå oppdatert med tall fra den fullførte datainnsamlingen. Som diskutert i avsnitt 2.3 er ikke endringene store mellom analysene av det foreløpige notatet, og det komplette datamaterialet. Vi har også lagt til enkelte utdypende analyser.

#### **3.1 Kjennskap til rammeplanen**

95 prosent av SFO-lederne kjenner rammeplanen godt, mens 5 prosent har hørt om den. Det er altså ingen av SFO-lederne som oppgir at de ikke har hørt om rammeplanen. Blant de ansatte er det 65 prosent som sier de kjenner innholdet, mens 27 prosent sier at de har hørt om rammeplanen. Blant de ansatte er det 5 prosent som ikke kjenner til rammeplanen i det hele tatt.

#### **3.2 Prioriterte områder**

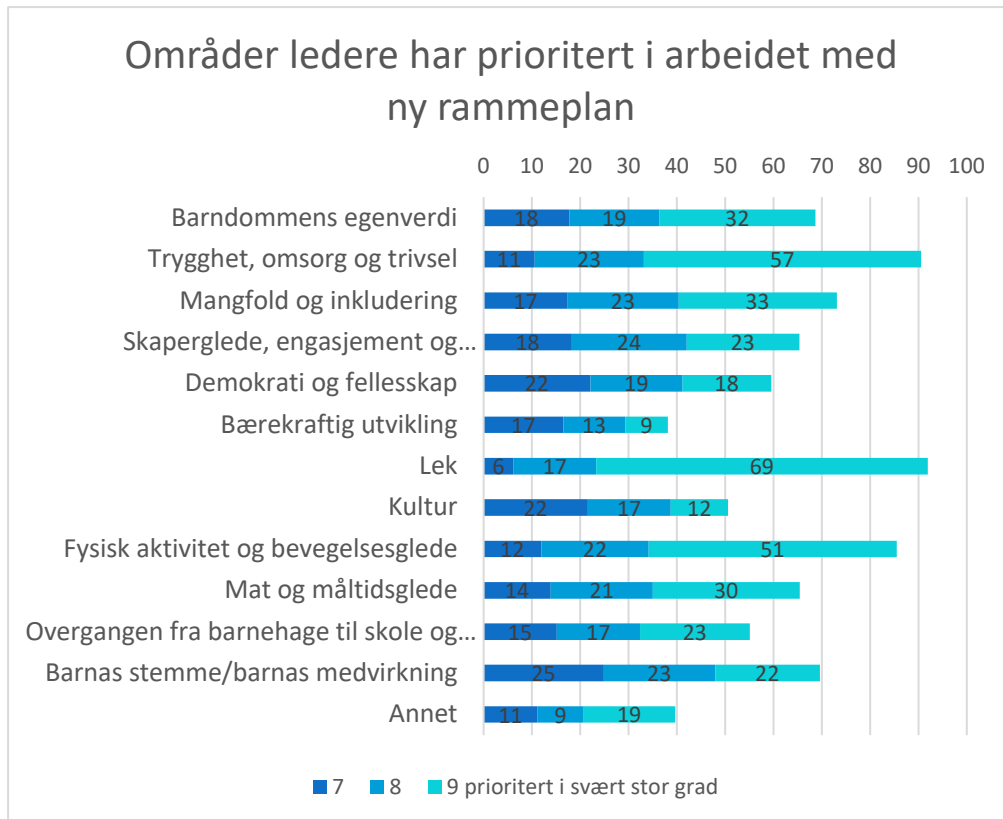
Ut ifra den nye rammeplanen, har vi skissert opp en rekke mulige områder som kan prioriteres i arbeidet. De ansatte og lederne har blitt bedt om å vurdere på en skala fra 0 til 9 hvor stor grad områdene har blitt prioritert. 0 tilsier at det er prioritert i svært liten grad, mens 9 tilsier at det er prioritert i svært stor grad. I figurene under har vi rapportert andelen som oppgir de tre høyeste verdiene, altså størst grad av prioritering.

I figur 3-1 nedenfor er det blant SFO-lederne Lek som oppgis å ha blitt prioritert i størst grad, fulgt av Trygghet, omsorg og trivsel, og deretter Fysisk aktivitet og bevegelsesglede. Generelt er det slik at de fleste områder er prioritert i ganske stor grad, men Bærekraftig utvikling og Kultur er områdene som er prioritert minst. De ansattes opplevde prioriteringer følger i stor grad samme mønster som SFO-ledernes oppgitte områder (se figur 3-2).

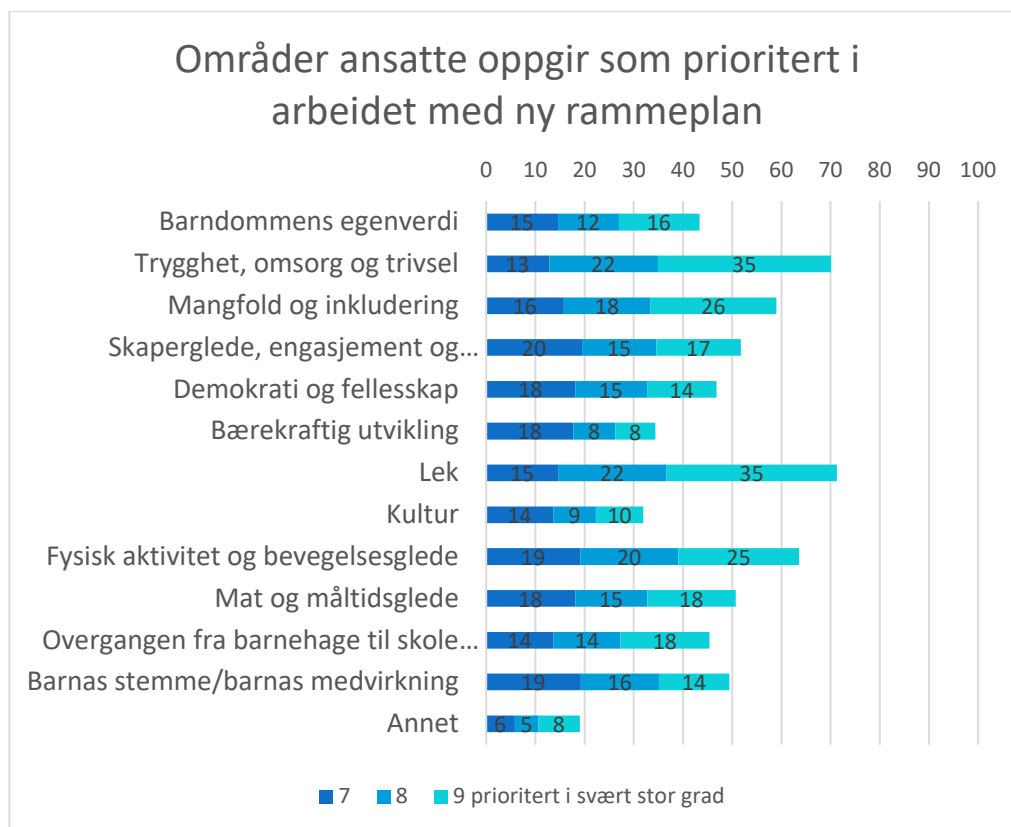
---

1. <sup>3</sup> <https://www.udir.no/tall-og-forskning/finn-forskning/rapporter/innforing-av-ny-rammeplan-i-sfo-forelopige-resultater-delnotat-1/>





Figur 3-1 Områder ledere har prioritert i arbeidet med ny rammeplan. Skala: 0 – prioritert i svært liten grad til 9 – prioritert i svært stor grad.



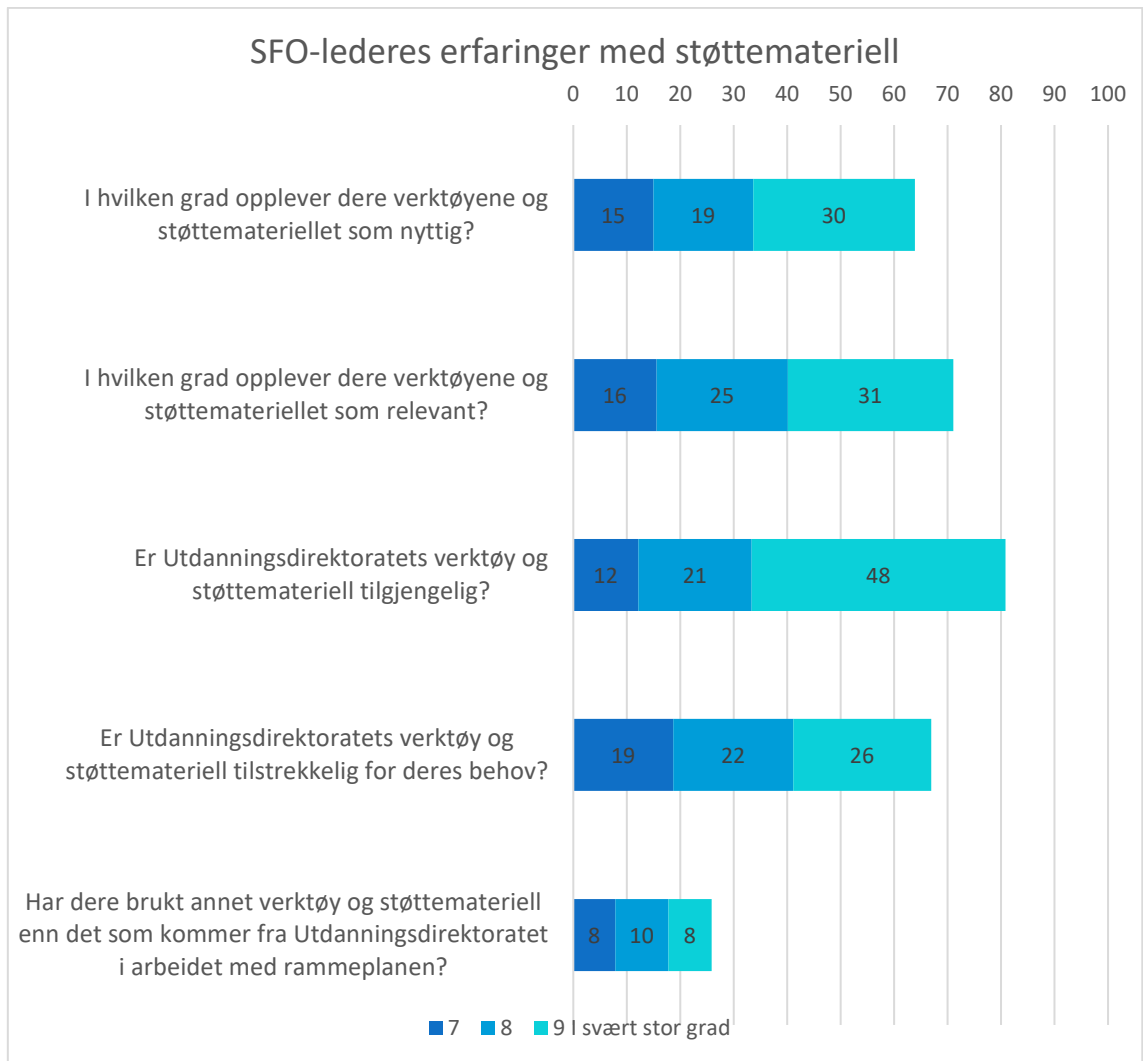
Figur 3-2 Områder ansatte oppgir som prioritert i arbeidet med ny rammeplan. Skala: 0 – prioritert i svært liten grad til 9 – prioritert i svært stor grad.

### 3.3 Verktøy og støttemateriell

63,2 prosent av SFO-lederne 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.

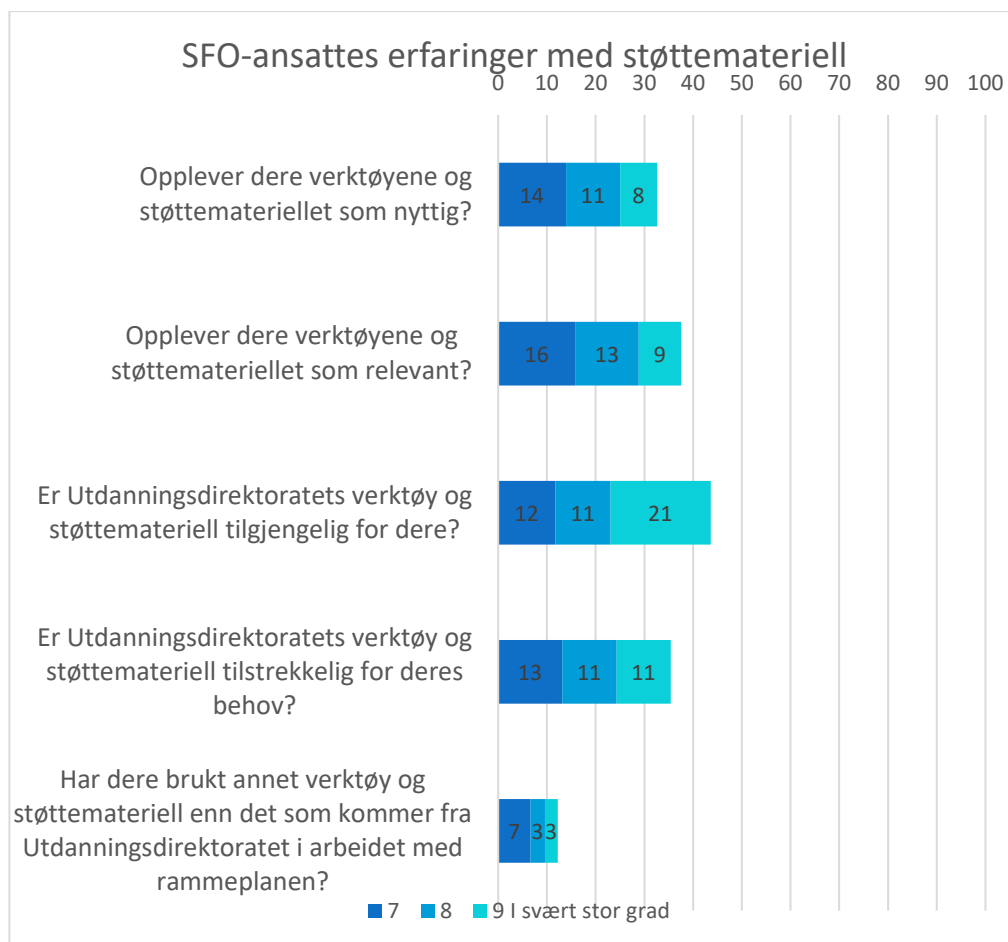
Vi har stilt en del utdypende spørsmål om støttematerialet til de av lederne og ansatte som oppgir å ha hørt om verktøy og støttemateriell eller kjenner godt til det. Også her er skalaen fra 0-9, og vi rapporterer de tre høyeste verdiene.

Resultatene viser alt i alt en ganske positiv vurdering av støttematerialet til Utdanningsdirektoratet. Om lag halvparten oppgir de tre høyeste verdiene på at det er nyttig, om lag 70 prosent oppgir at det er relevant, og om lag 80 prosent av lederne oppgir at det er tilgjengelig. Over 60 prosent oppgir også at det er tilstrekkelig for behovene, mens om lag 30 prosent oppgir at de også har brukt annet materiell. I utdypingsfelt kommer det her frem at det både dreier seg om innleide foredragsholdere, faglitteratur i pedagogikk, psykologi og andre disipliner, og også boka Rammeplan for SFO, utgitt på Fagbokforlaget (Gregersen & Wiik, 2021).



*Figur 3-3 SFO-lederes erfaringer med støttemateriell. Skala 0 – i svært liten grad til 9 – i svært stor grad.*

De ansattes vurderinger av støttemateriellet er noe mer forbeholdent, men må også kunne beskrives som positivt. Drøyt 30 prosent oppgir at det er nyttig, 38 prosent som relevant, og 44 prosent som tilgjengelig. Også her er det en del (13 prosent) som oppgir at de har brukt annet materiell, og svarene spiller i stor grad ledernes svar.



Figur 3-4 SFO-ansattes erfaringer med støttemateriell. Skala 0 – i svært liten grad til 9- i svært stor grad.

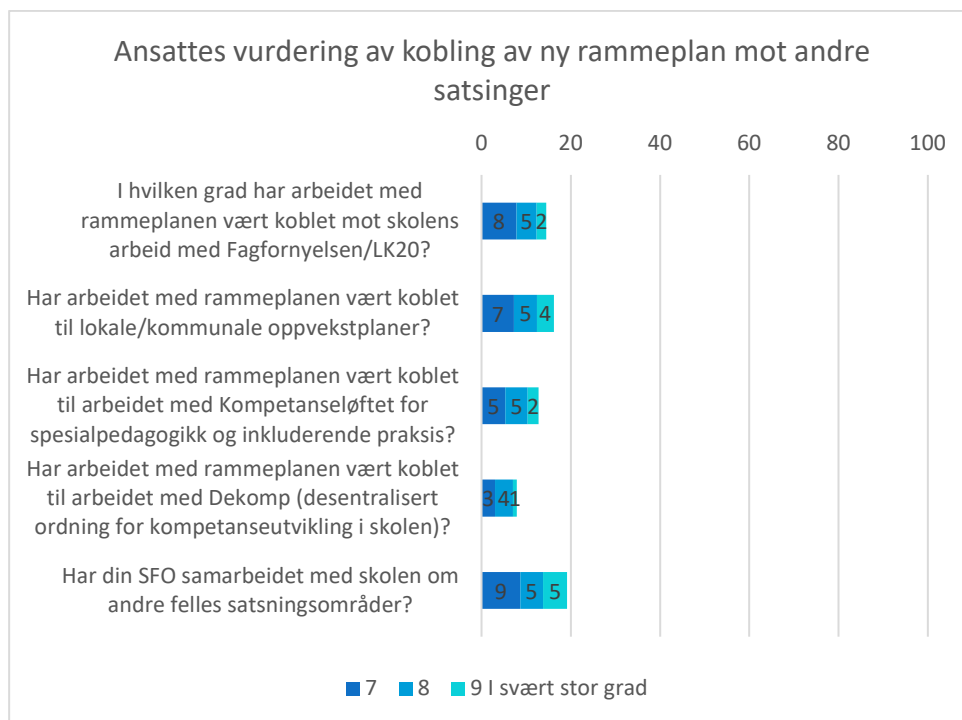
### 3.4 Arbeidet med rammeplanen

Ledere og ansatte har fått noen utdypende spørsmål om hvordan de har jobbet med den nye rammeplanen. Spørsmålene er stilt noe ulikt til de to gruppene.

Blant de ansatte sier 79 prosent at de hatt egne prosesser på SFO knyttet til den nye rammeplanen. 13 prosent sier de ikke har hatt egne prosesser, mens 8,5 prosent sier at de ikke vet. Om lag 29 prosent av de ansatte sier at de ikke har hatt samarbeid med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan, mens 6 prosent sier de har hatt det i svært stor grad.

Vi har stilt ytterligere spørsmål om koblinger mot andre pågående satsinger i skolene der de jobber. Bakteppet her er potensialet som ligger å knytte områdene i rammeplanen for SFO inn mot viktige områder i LK20, for eksempel å se medvirkning i rammeplan for SFO i sammenheng med det tverrfaglige emnet Demokrati og medborgerskap. Tilsvarende kunne man tenke seg koblinger mot lokale og kommunale oppvekstplaner, og kanskje mot satsinger innenfor kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Det totale inntrykket er at arbeidet i

liten grad har blitt koblet på denne måten. Det er stort sett under 20 prosent av de ansatte som oppgir at arbeidet med rammeplanen for SFO er koblet med de nevnte områdene, og de fleste har dermed oppgitt svarkategoriene 0-6. Det er rett under 20 prosent av de ansatte som oppgir at det har vært samarbeid med skolen på andre områder, uten at det er spesifisert at det dreier seg om rammeplanen. Det totale samarbeidet mellom SFO og skole må dermed beskrives som svakt.

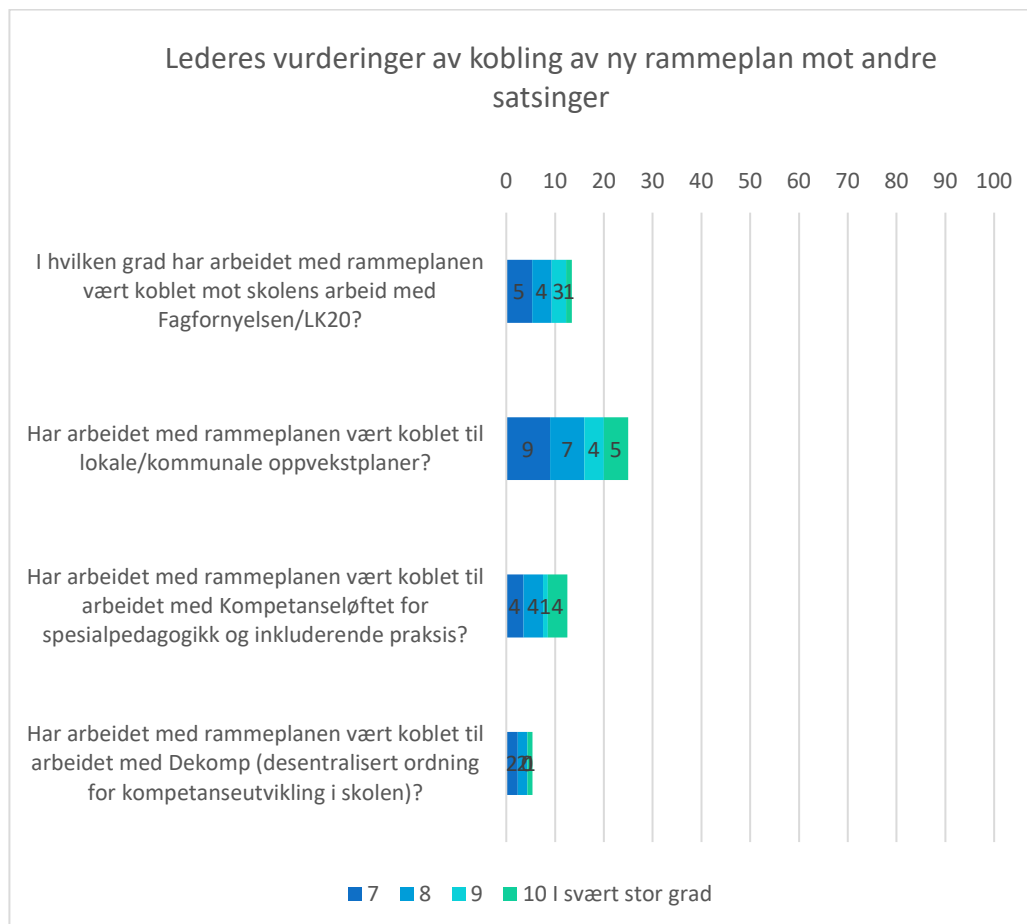


*Figur 3-5 Ansattes vurdering av kobling av ny rammeplan mot andre satsinger. Skala 0– i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.*

Ledernes spørsmål om de har hatt egne prosesser på SFO i arbeidet med ny rammeplan er stilt litt annerledes enn spørsmålene til de ansatte. På en skala fra 0 til 10 har om lag 75 prosent av lederne brukt alternativene fra fem og oppover på spørsmål om egne prosesser med rammeplaninnføringen, og 40 prosent har brukt de tre øverste kategoriene. Til sammen viser dette at også lederne oppgir at det har vært satt i gang egne prosesser på SFO i forbindelse med rammeplanen.

Spørsmålene om koblingen til andre prosesser viser samme tendenser som hos ansatte, men svarene er likevel litt ulike (se figur 3-6). Interessant nok er det færre av lederne som oppgir at arbeidet har vært koblet til skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20 enn det er blant ansatte. Det samme gjelder også for koblingen mot Kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis, og for koblingen mot Dekomp. Det er en forskjell for de ansatte og lederne på 9 prosent når det gjelder koblingen mot kommunale/lokale oppvekstplaner.

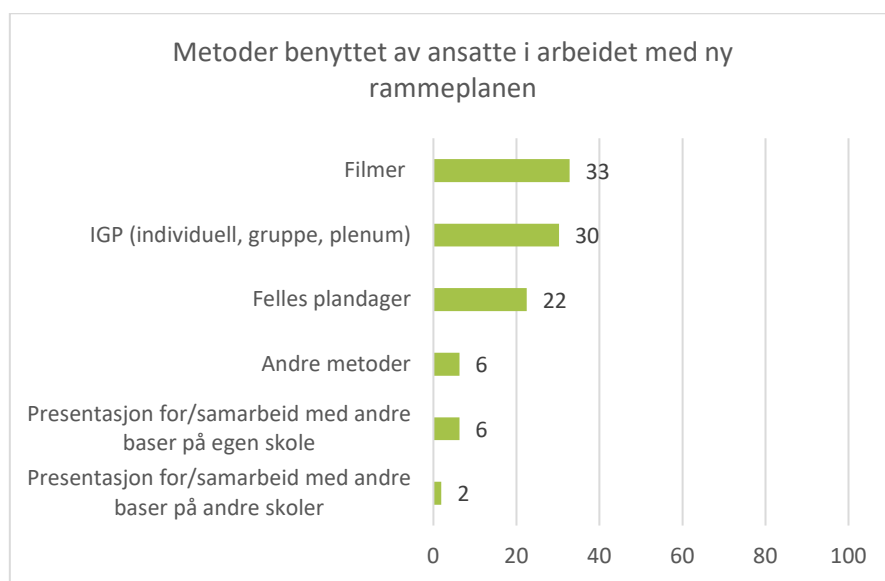
En mulig hypotese her er at de ansattes deltagelse i skolens arbeid utenom SFO-tiden (80 % av de ansatte oppgir å arbeide i skolen utenom SFO-tiden, og 35 prosent av disse oppgir å jobbe med det spesialpedagogiske tilbudet) gjør at de i større grad blir påkoblet skolens prosesser enn det lederne er, siden lederne oftere kan være avgrenset til å kun jobbe på og med SFO. Dermed opplever de ansatte også at de i større grad ser en kobling, selv om de på mange måter selv blir bærere av koblingen og den ikke nødvendigvis settes i system. Dette kan følges opp videre i de kvalitative studiene vi skal gjennomføre som del av evalueringen.



*Figur 3-6 Lederes vurderinger av kobling av ny rammeplan mot andre satsinger. Skala 0 – i svært liten grad til 10- i svært stor grad.*

De ansatte og lederne har blitt bedt om å svare på om arbeidet med rammeplanen har vært en god prosess. 40 prosent av lederne oppgir å være enige i dette (har brukt de øverste kategoriene), mens noe færre, 36 prosent, er enige i at om arbeidet med ny rammeplan har vært godt og nyttig. 39 prosent av de ansatte opplever at arbeidet med ny rammeplan er mindre godt (har brukt de fem mest negative verdiene av skalaen). Om man vurderer dette opp mot de 65 prosentene av de ansatte som er kjent med rammeplanen, tyder dette på at det er en stor andel som ikke synes at arbeidet med den nye rammeplanen har vært godt.

Det er verdt å gå inn i grunnene til at de ansatte beskriver arbeidet med den nye rammeplanen på denne måten. Under (figur 3-7) er det framstilt hvilke metoder de ansatte har benyttet i arbeidet med den nye rammeplanen (spørsmålet er kun stilt til ansatte). En tredjedel av de ansatte hadde benyttet seg av filmer, 30 prosent benyttet IGP (individuell refleksjon, diskusjon i gruppe, fremlegg i plenum) og 22 prosent av de ansatte oppga at de hadde vært med på felles plandager om dette arbeidet. Det var kun 2 prosent som hadde presentasjon for eller samarbeid med andre baser på andre skoler, 6 prosent av de spurte hadde presentasjon for eller samarbeid med baser på sin egen skole.

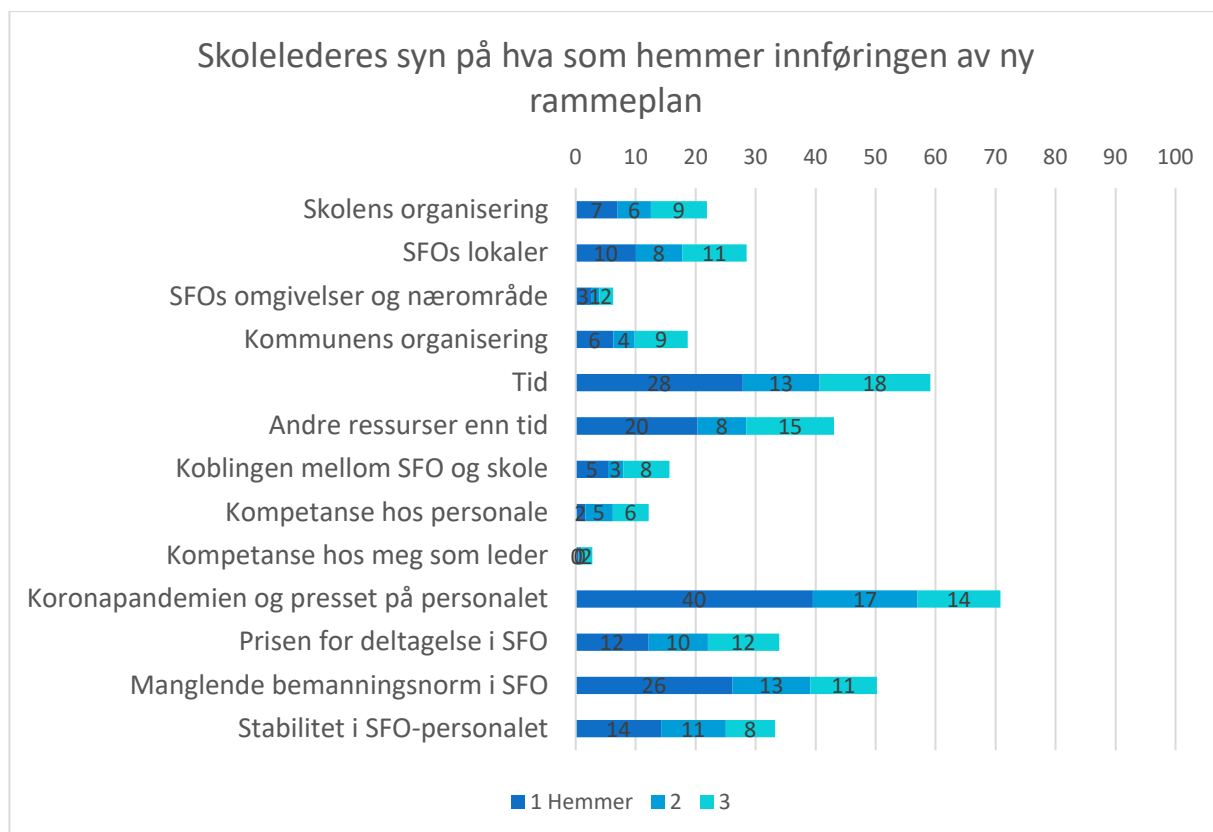


Figur 3-7 Metoder benyttet av ansatte i arbeidet med ny rammeplan

### 3.5 Hva hemmer og fremmer innføringen av ny rammeplan?

I en tid med mange ytre påvirkninger, for eksempel i form av pandemi, er det interessant å vite mer om hvordan dette påvirker arbeidet med rammeplanen. Om lag 74 prosent av lederne og 63 prosent av de ansatte oppgir at koronapandemien har vært hemmende for arbeidet med innføringen. Men det er også mange andre faktorer som kan være med på å hemme og fremme arbeid med rammeplan i SFO. Vi har derfor bedt de ansatte og lederne ta stilling til ulike områder som kan hemme eller fremme arbeidet med rammeplan i SFO på en skala fra 1 – hemmer til 10-fremmer.

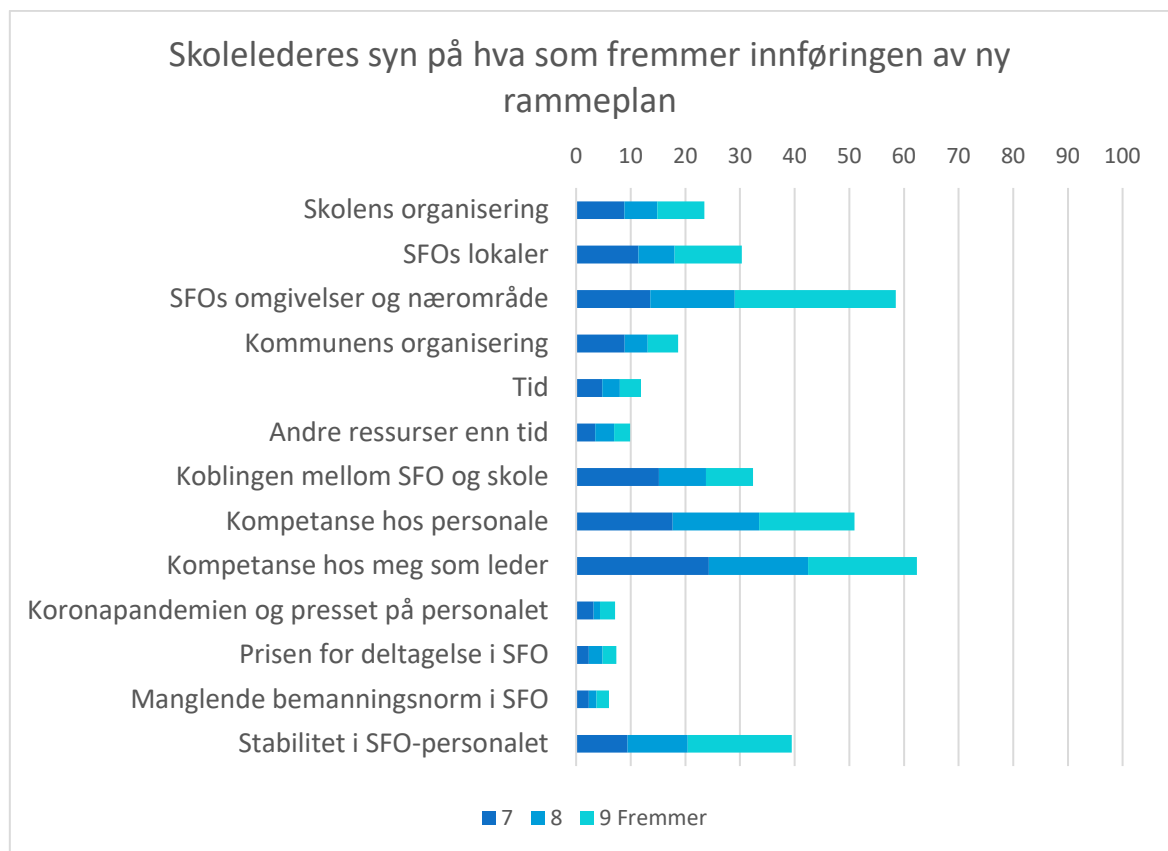
Koronapandemien og presset på personalet er det som i størst grad hemmer innføringen av ny rammeplan ifølge skolelederne. Over 70 prosent av lederne ser på dette som bremsende for innføringen av rammeplanen. Deretter er det tid som er den nest mest hemmende faktoren. Mangelen på en bemanningsnorm i SFO er pekt på som den tredje største hemmende faktoren. Lederne ser på sin kompetanse som leder som den minst hemmende faktoren. Dette må sannsynligvis forstås dobbelt, både som en beskrivelse av situasjonen for enkelte, og som et uttrykk for hva som bør prioriteres for å fremme arbeidet med rammeplanen.



*Figur 3-8 Skolelederes syn på hva som hemmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1-Hemmer til 10- Fremmer*

Snur vi blikket på hva som fremmer innføringen av ny rammeplan (figur 3-9 under), så peker nesten 60 prosent av lederne på SFOs omgivelser og nærområde. Den mest fremmende faktoren for innføringen av ny rammeplan er leders egen kompetanse. Videre er det over 50 prosent av lederne som ser på personalets kompetanse som fremmende. Det er også verdt å nevne at stabilitet i personalet og koblingen mellom SFO og skole kan trekkes fram som en positiv innvirkning på innføringen av rammeplanen.

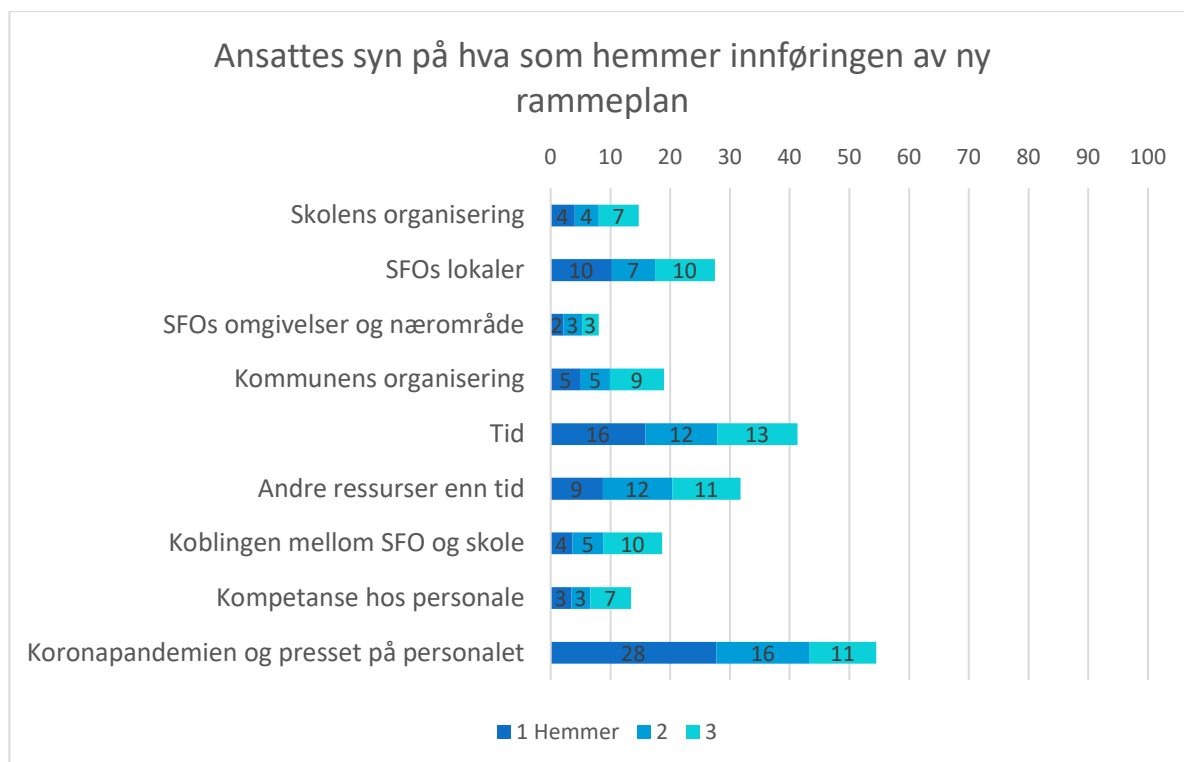




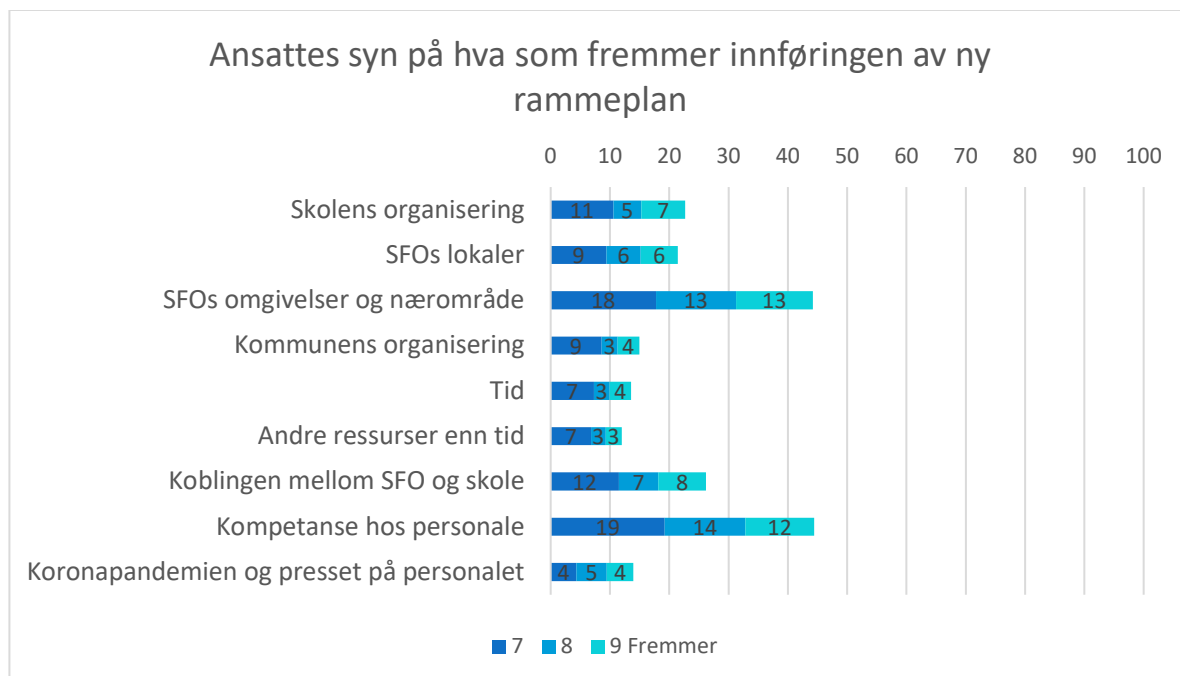
*Figur 3-9 Skolelederes syn på hva som fremmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1-Hemmer til 10- Fremmer*

Blant de ansatte er det tid som trekkes frem som den mest hemmende faktoren i innføringen av rammeplanen. I likhet med lederne var koronapandemien og presset dette la på personalet den sterkeste hemmende faktoren for innføringen. De ansatte er ikke spurt om bemanningsnorm eller pris for deltagelse i SFO i sin undersøkelse. Sammenligner man figur 3-8 og 3-10 kommer det frem at det er en ganske stor enighet mellom ansatte og ledere om hva som er de to mest hemmende faktorene.

Ser man på fremmende faktorer i figur 3-11 har de ansatte og lederne vurdert SFOs omgivelser og nærmiljøet som fremmende. De ansatte ser på dette som den mest fremmende faktoren, imens lederne vurderer dette under kompetansen hos lederen. Likevel er det små forskjeller mellom de fremmende faktorene kompetanse hos de ansatte og nærmiljøet.



Figur 3-10 Ansattes syn på hva som hemmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1- Hemmer til 10- Fremmer

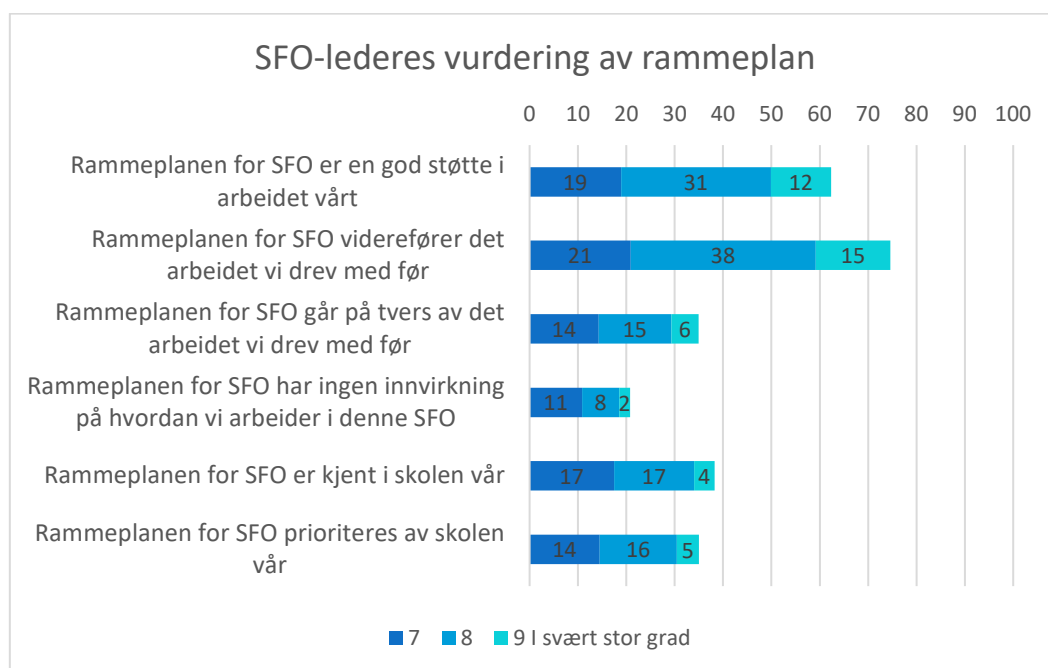


Figur 3-11 Ansattes syn på hva som fremmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1- Hemmer til 10- Fremmer

### 3.6 Vurdering av rammeplanen

Det siste området som rapporteres i denne omgang er hvordan ledere og ansatte vurderer den nye rammeplanen. Er den en god støtte? Viderefører den eller går på tvers? Har den noe innvirkning på arbeidet?

Nesten 72 prosent av SFO-lederne svarer på de tre høyeste svaralternativene, på en skala fra 1 til 9 på spørsmålet om rammeplanen er en god støtte. Samtidig er det interessant å se at over 82 prosent oppgir at rammeplanen viderefører det de drev med før, og 26 prosent oppgir at den går på tvers av arbeidet som ble gjort. Det kan være at lederne svarer at de synes den nye rammeplanen er nyttig fordi den passer godt sammen med det man gjorde før. Med dette som utgangspunkt kan man spekulere i om rammeplanen er en reelt sett stor (nok) endring til at man får til endringer i hvordan SFO drives og organiseres. Dette er et spørsmål som vil bli viktig å komme tilbake til videre i evalueringen. Samtidig er det (bare) rundt 20 prosent av lederne som oppgir at rammeplanen ikke har innvirkning på arbeidet.



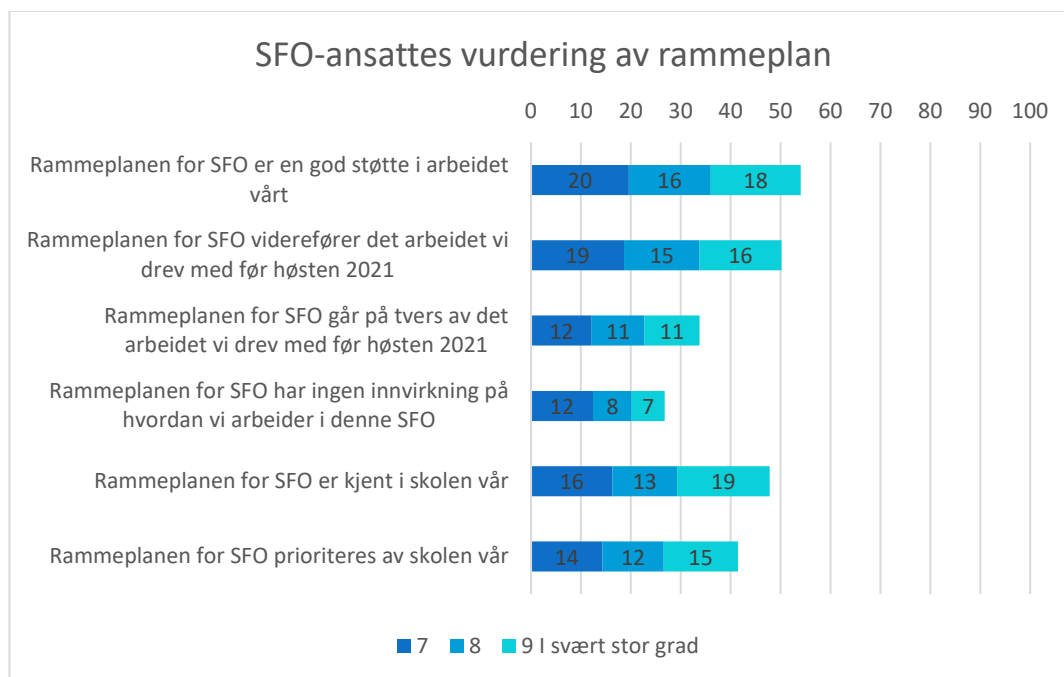
*Figur 3-12 SFO-lederes vurdering av rammeplan. Skala 0 – i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.*

De ansattes vurdering ligner mye på SFO-ledernes, spesielt når det gjelder opplevelsen av at den går på tvers av tidligere arbeid (35 prosent av de ansatte, mot 35 prosent av lederne). 50 prosent av de ansatte mener at rammeplanen viderefører arbeidet fra før høsten 2018, imens 70 prosent av lederne påstår det samme.

36 prosent av de ansatte oppgir at rammeplanen ikke har innvirkning på arbeidet som foregår i SFO (når vi inkluderer de som har svart over verdien 5 på skalaen), sammenlignet med 27 prosent av lederne. Dette tyder på at lederne, og de ansatte, ser

på rammeplanens innvirkning som lav. Både de ansatte og lederne mener at rammeplanen i stor grad viderefører tidligere praksis. Slik ser utvalget på den nye rammeplanen som sammenfaller med deres tidligere arbeid i stor grad.

Samtidig oppgir over halvparten av lederne at rammeplanen prioriteres av skolen deres. Dette er en tematikk som er interessant å se nærmere på i den endelige rapporten.



Figur 3-13 SFO-ansattes vurdering av rammeplan. Skala 0 – i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.

### 3.7 Oppsummering

Samlet ser vi at rammeplanens innhold er i stor overenstemmelse med hva SFO ledere og ansatte arbeider med fra før. Rammeplanen blir beskrevet som en videreførelse av tidligere praksis. Ser man på hvor godt lederne og de ansatte kjenner til rammeplanen har 95 prosent av lederne god kjennskap til den, imens 65 prosent av de ansatte påstår det samme. 5 prosent av lederne sier at de «har hørt om rammeplanen», dermed er dette et svært kjent materiale for lederne i vårt utvalg. Ansatte som kjenner til rammeplanen utgjør 27 prosent av utvalget. Det er 5 prosent av de ansatte som påstår at de ikke kjenner til rammeplanen i det hele tatt.

Ansatte og ledere var i overenstemmelse når det kom til prioriteringer i arbeidet med rammeplanen. Her var tematikker som lek, fysisk aktivitet, trygghet, omsorg og trivsel tre områder som markerte seg som viktige for begge grupper. I arbeidet med rammeplanen oppga 63 prosent av lederne at de kjenner til Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell godt imens 15 prosent av de ansatte påstår det samme.

Støttemateriellet og verktøyene vurderes som en relevant og positiv ressurs for arbeidet.

I arbeidet med rammeplanen svarer over 70 prosent av lederne og de ansatte at de har hatt egne prosesser på SFO knyttet til den nye rammeplanen. Innenfor dette arbeidet er det 28 prosent av de ansatte som sier at ikke har hatt samarbeid med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan. De ansatte og lederne har blitt bedt om å svare på om arbeidet med rammeplanen har vært en god prosess. 40 prosent av lederne og 36 prosent av de ansatte oppgir de tre høyeste verdiene på skalaen for dette.

Sentralt for dette kapitlet er de hemmende og fremmende faktorene for innføringen av den nye rammeplanen. Her vises det at over 70 prosent av lederne ser på koronapandemien og presset på personalet som noe som hemmer innføringen av ny rammeplan. Deretter er det tid som er den nest mest hemmende faktoren. For de ansatte er det tid som trekkes frem som den mest hemmende faktoren i innføringen av rammeplanen. I likhet med lederne var koronapandemien og presset denne ga også en hemmer for arbeidet for de ansatte. Fremmende faktorer pekes på som SFOs nærmiljø og område, og kompetansen til lederne og de ansatte. For de ansatte vurderte de SFOs nærmiljø og omgivelser som mest fremmende, imens kompetansen hos lederen ble sett på som mest fremmende for lederne.

Nesten 72 prosent av SFO-lederne svarer på de tre høyeste svaralternativene, (på en skala fra 1 til 9) på spørsmålet om rammeplanen er en god støtte. Samtidig er det interessant å se at over 82 prosent oppgir at rammeplanen viderefører det de drev med før, og 26 prosent oppgir at den går på tvers av arbeidet som ble gjort. Dette kan være at siden lederne svarer at de syns den nye rammeplanen er nyttig fordi den passer godt med det man gjorde før. 36 prosent av de ansatte og 27 prosent av lederne oppgir at rammeplanen ikke har hatt innvirkning på arbeidet som foregår i SFO.

36 prosent av ansatte oppgir at rammeplanen ikke har innvirkning på arbeidet som foregår i SFO, sammenlignet med 27 prosent av lederne. Dette tyder på at lederne, og de ansatte, ser på rammeplanens innvirkning som lav. Både de ansatte og lederne mener at rammeplanen i stor grad viderefører tidligere praksis.

## 4. Kvalitet og prioriteringer i SFO

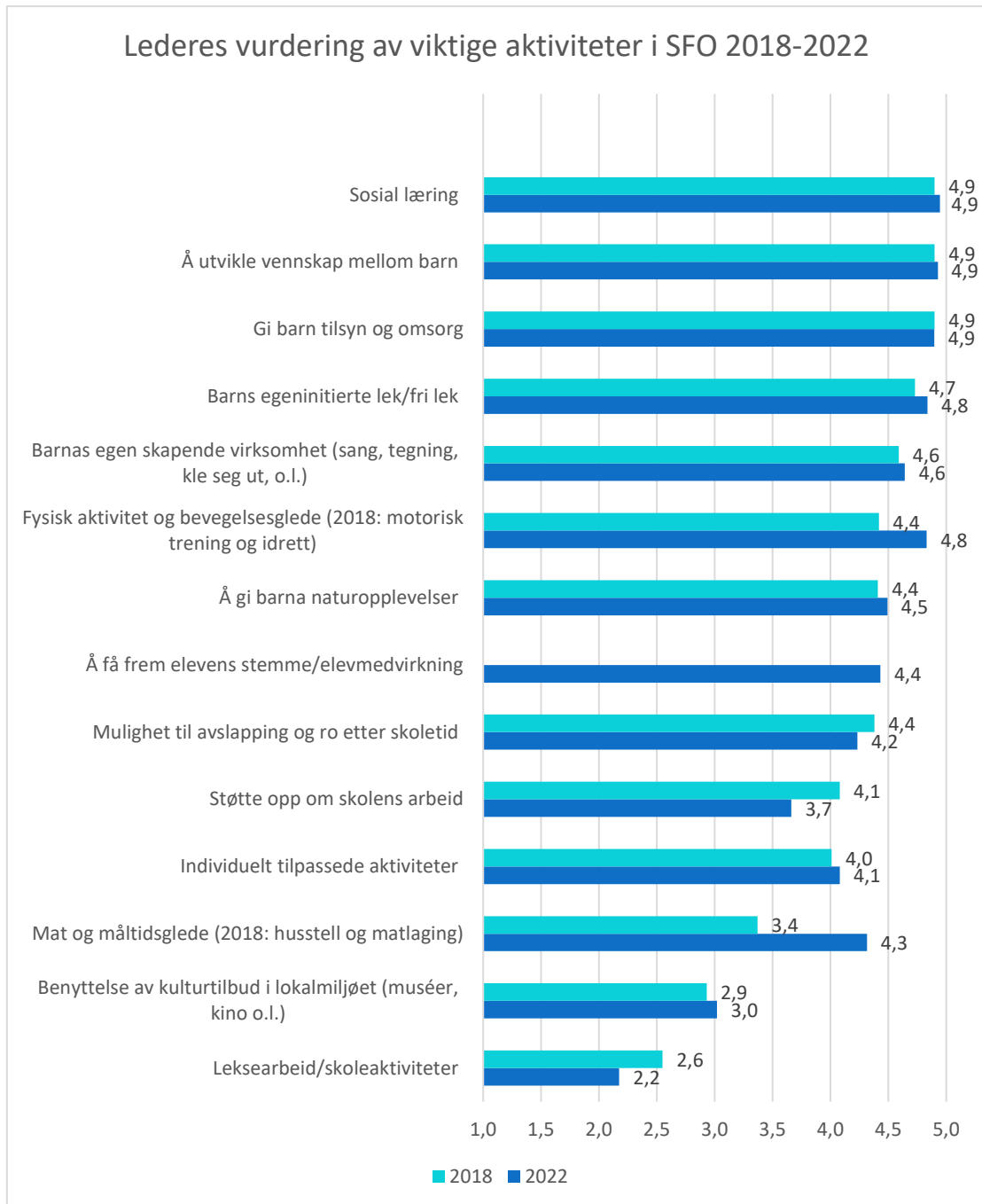
I evalueringen av SFO i 2018 (Wendelborg et al., 2018) var oppmerksomheten rettet mot kvaliteten i skolefritidsordningen i bred forstand. En viktig del av evalueringen var da spørreundersøkelsen til ansatte og ledere med mål om å kartlegge deres syn på virksomheten som foregår i SFO. Enkelte av spørsmålene er nå gjentatt i denne spørreundersøkelsen, og vil bli gjentatt mot slutten av evalueringsperioden. Formålet med dette er å se om vi på nåværende tidspunkt kan se noen endringer i vurderingen av innholdet over tid, og om dette endrer seg etterhvert som arbeidet med ny rammeplan kommer videre. På noen områder har vi også lagt til noen ytterligere spørsmål som ikke lar seg sammenligne med 2018-tall, men som kan gjentas senere i prosjektperioden.

### 4.1 Viktige oppgaver og aktiviteter i SFO

Lederne i SFO er spurt om sitt syn på hva som er viktige oppgaver og aktiviteter i SFO, på en skala fra 1 (ikke viktig) til 5 (svært viktig). Vi har endret noe på områdene som er spurt om fra 2018 til 2022. «Husstell/matlaging» er endret til «Mat og måltidsglede», og «Motorisk trening og idrett» er endret til «Fysisk aktivitet og bevegelsesglede». I 2018 spurte vi kun om viktigheten av å støtte opp om skolens arbeid, mens i 2022 har vi også spurt om «skolens aktiviteter». Vi har også lagt til alternativet «Å få frem elevens stemme/elevmedvirkning». Endringene er gjort for å stemme bedre overens med rammeplanens innhold.

I figur 4-1 har vi sammenlignet svarene fra 2018-undersøkelsen med 2022-undersøkelsen. Svarene viser en stor grad av stabilitet, med unntak av to områder. For det første har de to områdene som handler om mat og fysisk aktivitet fått en mye mer positiv vurdering i 2022 enn 2018. Det er vanskelig å si om dette skyldes den endrede og mer positive ordlyden i spørreskjemaet eller om det skyldes en endring i prioriteringer. Endringen i spørreskjemaet er uansett gjort for å speile den mer positive vektleggingen av områdene i rammeplanen, og peker som sådan altså på en reell endring i hvordan områdene skal vektlegges i SFO.

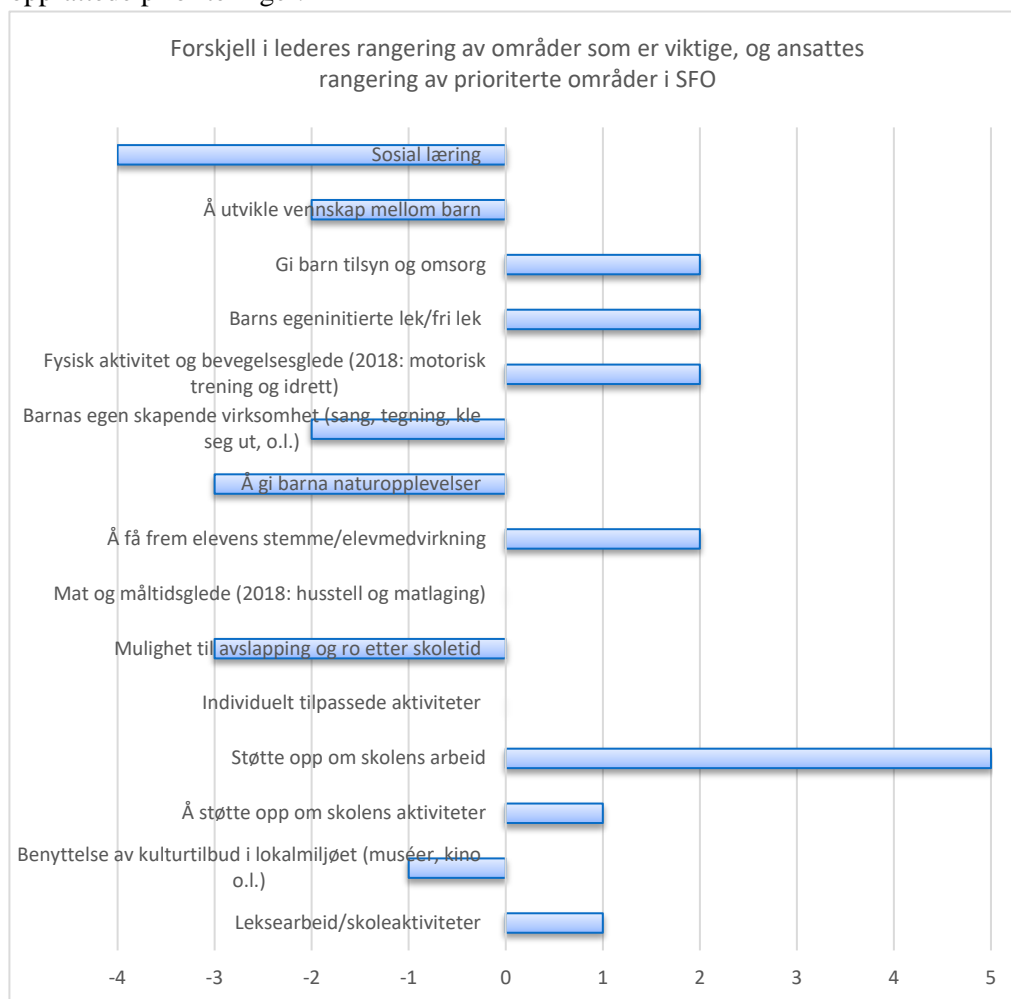
Den andre endringen er en nedgang i vektlegging på områder som handler om å støtte direkte opp om skolens arbeid, også gjennom leksearbeid og skoleaktiviteter. Også i 2018 var lekser det lavest prioriterte området, men er nå i 2022 enda lavere prioritert.



*Figur 4-1 Lederes vurdering av viktige aktiviteter i SFO 2018 vs. 2022*

De ansatte er ikke spurt på samme måte om hva som er viktige oppgaver for SFO, men er spurt om de samme områdene prioriteres ved deres SFO, på en skala fra 0 (i svært liten grad) til 10 (i svært stor grad). Vi har brukt dette til å lage en sammenligning av rangering av områder lederne oppgir som viktige, og ansattes oppfatning av om de samme områdene er prioritert. Fremstillingen er kompleks, men positive forskjeller (søyler mot høyre) innebærer at ansatte opplever at området prioriteres høyere enn det lederne svar skulle tilsi. Negative vurderinger tilsier at

ansatte opplever at områder prioriteres lavere enn lederens svar skulle tilsi. Tallverdien indikerer hvor stor avstanden er mellom lederes prioriteringer og ansattes oppfattede prioriteringer.



Figur 4-2 Forskjell mellom lederes rangering av områder som er viktige i SFO, og ansattes rangering av prioriterte områder i SFO. Positive tall: ansatte opplever at området blir prioritert høyere enn forventet ut fra lederens vurderinger. Negative tall: ansatte opplever at området blir prioritert lavere enn forventet ut fra lederens vurderinger.

Analysen er på nasjonalt nivå, siden vi ikke har mulighet til å koble ansattssvar med ledersvar i denne undersøkelsen. Positive tall vil si at ansatte opplever at området blir prioritert høyere enn det man kanskje skulle forvente ut fra lederens vurderinger av viktige områder. Negative tall viser tilsvarende at områdene oppfattes av de ansatte å bli prioritert mindre enn man skulle forvente ut fra lederens prioriteringer. Det er viktig å si at selv om figur 4-2 viser at det er en del forskjeller mellom lederens vurdering og viktige områder og ansattes opplevde prioritering av områder, er forskjellene ikke veldig store. Den såkalte rangkorrelasjonskoeffisienten rho er på



0,85 , noe som viser et stort samsvar i rangering mellom de to gruppenes svar (Hellevik, 2002, s. 257)<sup>4</sup>

Til tross for det store sammenfallet i rangering kan det være verdt å merke seg ytterpunktene. De ansatte opplever at det å støtte opp om skolens arbeid prioriteres i større grad enn det SFO-ledernes vurdering av det samme området skulle tilsi. Dette området kommer på 12. plass dersom man sorterer ledernes gjennomsnittvurderinger av områdene, mens det kommer på 7. plass av områder som de ansatte opplever som prioritert. En tilsvarende forskjell finner vi på området sosial læring, som av lederne vurderes med høyest gjennomsnitt (det viktigste området), mens de ansatte har dette området på femte plass dersom man rangerer den opplevde viktigheten av områdene.

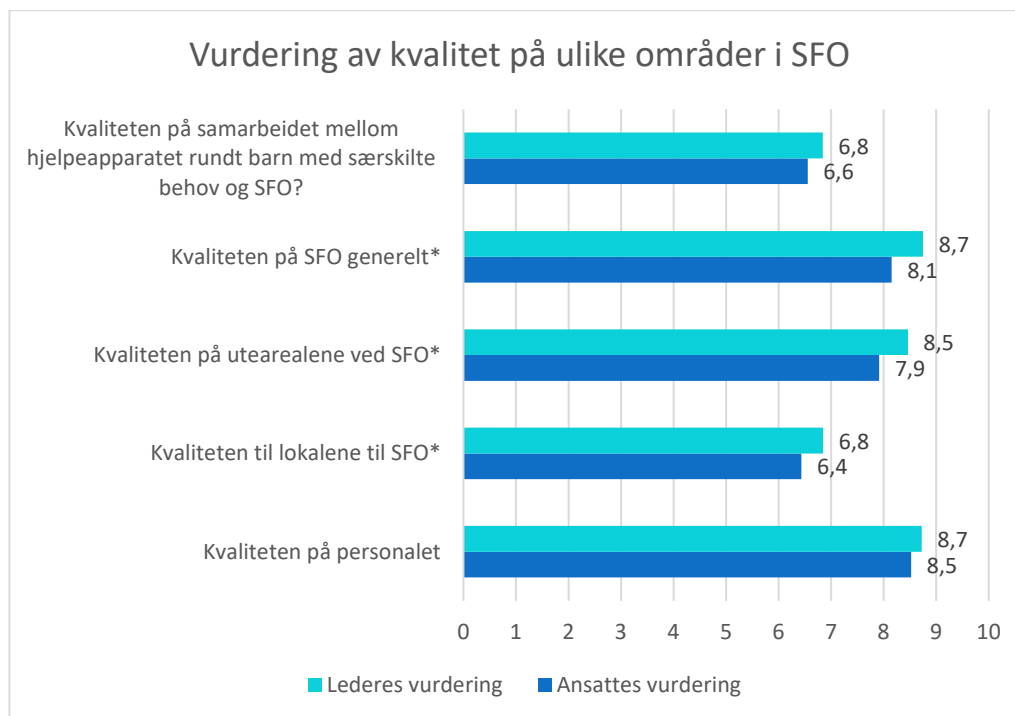
Spørsmålene går ikke direkte på innføring av rammeplanen, men sier noe om hvordan det jobbes i SFO, og om hvordan prioriteringer omsettes til praksis. Det er mulig å trekke en parallell til Øksnes og Sundal (2020), som diskuterer «skolens transformativ logikk» når det kommer særlig til lekens rolle. Med dette begrepet viser de til at skolen oppretter og opprettholder sine egne regler og normer for hvordan aktiviteter og arbeid organiseres og utføres. Disse reglene og normene er ikke nødvendigvis nedfelt noe sted, men er likevel så sterke at «skolen endrer alt den møter til å følge skolens egne regler» (side 18). Med innføringen av rammeplan som bakteppe er dette interessant, og peker på faren for at SFOs plassering som en del av skolen, nettopp blir formende for innholdet i SFO, mer eller mindre på tross av områdene som prioriteres i rammeplanen. Dette blir et sentralt punkt å følge opp videre i evalueringen.

Inn i den samme fortolkningen av resultatene kan man også tenke seg at ledere presenterer et mer idealisert bilde av virksomheten enn de ansatte, mens ansatte i sine svar i større grad representerer den daglige praksisen.

---

<sup>4</sup> rho varierer fra -1 til 1, der -1 tilsier totalt motsatt rangering, mens 1 tilsier totalt lik rangering.

## 4.2 Ansatte og ledes vurdering av kvalitet ved SFO



Figur 4-3 Ansatte og ledes vurdering av kvalitet på ulike områder i SFO. \* = signifikante forskjeller (*t*-test,  $p=0,05$ )<sup>5</sup>

Ansatte og ledere vurderer kvaliteten i SFO noe ulikt, men gjennomgående positivt. Vi har spurt de om å vurdere en rekke ulike områder på en skala fra 0 – særdeles dårlig kvalitet, til 10, særdeles god kvalitet. Lederne er mer positive enn ansatte, og de er mer positive enn de ansatte når det gjelder kvaliteten på SFO generelt, kvaliteten på utearealene til SFO og kvaliteten til lokalene til SFO.

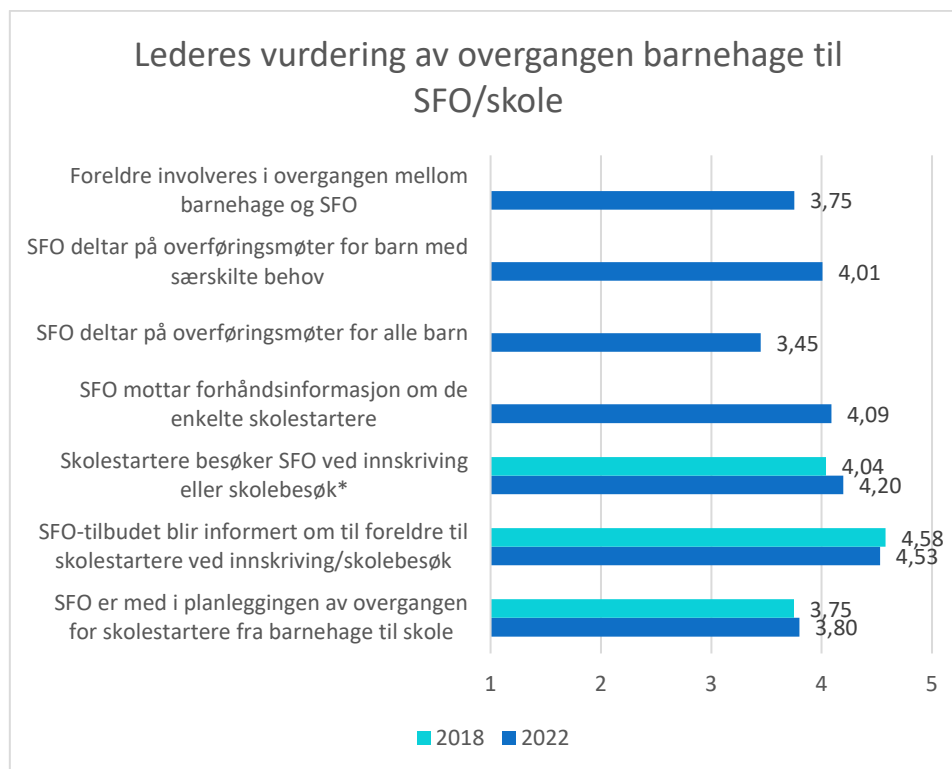
Forskjellen mellom ansatte og ledere er signifikant på flere områder enn det var i 2018. Skalaen den gang gikk fra 1 – svært dårlig, til 5 – svært god, og kan dermed ikke sammenlignes direkte med 2018-tallene. Men i 2018 var det kun på området samarbeid mellom skole og SFO generelt det var en forskjell, og lederne var der mer positive enn de ansatte (i 2022-undersøkelsen er det generelle spørsmålet om samarbeid mellom skole og SFO erstattet med mange ulike spørsmål om samarbeid om for eksempel ny rammeplan, og inngår derfor ikke i figur 4-3 over).

<sup>5</sup> En faktoranalyse av spørsmålene om kvalitet viser at det er to ulike faktorer – én knyttet til kvaliteten på arealene ute og inne (cronbachs  $\alpha=0,66$ ), og en knyttet til samarbeid, personale og SFO-generelt (cronbachs  $\alpha=0,68$ ). I analysene i kapittel fem tar vi med disse to dimensjonene for å forenkle analysene.

### 4.3 Overgang barnehage til SFO-skole

SFO er for mange det første møtet med skolen som sted etter barnehagen. I undersøkelsen oppgir 80 prosent av SFO-lederne at barna starter på SFO før skolestart, 18,5 prosent sier barna starter samtidig som skolestart, mens 1,5 prosent sier barna starter etter skolestart.

I 2018 stilte vi tre spørsmål til lederne om hvordan overgangen ble organisert. I 2022 har vi lagt til ytterligere fire spørsmål, og svarene er presentert i figur 4-4. Skalaen går fra 1, i svært liten grad, til 5 – i svært stor grad.



Figur 4-4 Leders gjennomsnitt i vurdering av overgangen barnehage til SFO/skole. Skala fra 1 – i svært liten grad, til 5 – i svært stor grad. \*=signifikant forskjell i gjennomsnitt,  $p:0,05$ .

Det er kun på spørsmålet om skolestartere besøker SFO ved innskriving eller skolebesøk vi ser en endring fra 2018 til 2022. Det er et høyere gjennomsnitt på dette området i 2022, altså kan vi anta at flere gjør dette som en del av overgangsarbeidet i 2022 enn 2018 (det er også et lavere standardavvik i 2022 enn 2018, noe som indikerer mindre spredning i 2022, noe som igjen understøtter tolkningen).

Utover dette ser vi at gjennomsnittene tyder på en relativt høy involvering av foreldre i overgangen barnehage-skole, men at det særlig er *informasjon* som gis, og at det skjer mye knyttet til innskriving og skolebesøk. Man har oftere overføringsmøter knyttet til barn med særskilte behov, enn med barn med mindre behov for spesifikk tilrettelegging. I forskrift til opplæringsloven er det fastsatt at skoleeier har en plikt til

å samarbeide med barnehager om overgang fra barnehage til skole, men det er å anse som en plikt til å ha et system på plass for overgangene, ikke å ha et konkret samarbeid om hvert enkelt barn<sup>6</sup>. Det er derfor å forvente at det er større grad av samarbeid rundt barn med særskilte behov enn for alle andre barn.

#### 4.4 Foreldresamarbeid

I rammeplanen heter det at «SFO skal legge til rette for god dialog og samarbeid med foreldrene. SFO skal gi foreldrene informasjon om tilbudet, avklare gjensidige forventninger og legge til rette for at foreldre kan bidra i arbeidet med å videreutvikle kvaliteten» (Rammeplanen for SFO, side 23). På bakgrunn av dette har vi stilt ansatte og ledere en rekke spørsmål om samarbeid med foreldrene, og på enkelte områder har vi også sammenlignbare resultater fra 2018. Foreldresamarbeid (og samarbeid skole og SFO) er også dekket i 4.5 om tilbudet til barn med særskilte behov og minoritetsspråklige. I senere datainnsamlinger i evalueringen skal vi også få frem foreldrenes stemme og vurdering av samarbeidet med SFO.

Tabell 4-1 Ledere og ansattes vurdering av ulike områder for foreldresamarbeid. Prosent.

		Ofte	Av og til	Sjelden	Aldri
Foreldrene informeres om hva som foregår i SFO	Ledere2022	71,4	26,4	2,2	0,0
	Ledere 2018	70	27,83	1,83	0,33
	Ansatte2022	63,1	32,6	4,1	0,0
	Ansatte 2018	82,2	15,9	1,8	0,1
SFO arrangerer organiserte møter med foreldre (Foreldremøter e.l.)	Ledere2022	4,2	44,9	37,9	13,0
	Ledere 2018	16,7	47,8	24,3	11,2
Foreldrene mottar planer og skriv/brev fra SFO	Ledere2022	67,3	25,3	7,5	0,0
	Ledere 2018	62,9	29,3	7,7	1,2
Foreldre får anledning til å medvirke i utvikling av SFO	Ansatte 2022	14,1	43,1	35,2	7,6
Foreldre har en egen SFO-representant i skolens rådsorganer som FAU		Ja	Nei	Vet ikke	
	Ledere	34,9	58,9	6,2	

I tabell 4-1 er det for det første en forskjell i at flere ledere enn ansatte i 2022 oppgir at foreldrene informeres om hva som foregår i SFO enn ansatte. 71,4 prosent av lederne oppgir at foreldre informeres ofte, mens 63,1 prosent av de ansatte oppgir det samme. I tillegg er det en nedgang hos de ansatte på samme spørsmål fra 82,2 prosent. I tillegg ser vi at det er færre ledere i 2022 som oppgir at SFO arrangerer organisert møter med foreldre som for eksempel foreldremøter enn det var i 2018 (en endring fra 16,7

<sup>6</sup> [Prop. 67 L \(2017–2018\) - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

prosent til 4,2 prosent). Om lag 65 prosent av lederne oppgir at foreldrene mottar planer og skriv/brev fra SFO.

De ansatte har ikke fått like mange spørsmål som lederne om foreldresamarbeid (på grunn av lengde på spørreskjema). De har i stedet fått et enkelt spørsmål om de vurderer at foreldre får anledning til å medvirke i utvikling av SFO. 14,1 prosent svarer «ofte» på dette spørsmålet, mens 43,1 prosent svarer «av og til». Til sammen er det litt over 40 prosent av de ansatte som oppgir at foreldre sjelden eller aldri får anledning til å medvirke i utvikling av SFO.

34,9 prosent av lederne oppgir at foreldrene har en egen SFO-representant i FAU eller lignende organer, mens nesten 60 prosent sier at dette ikke er tilfelle. 6,2 prosent av SFO-lederne vet ikke om foreldrene er representert på denne måten.

Til sammen peker svarene på at foreldres involvering i stor grad går gjennom informasjon, planer og skriv, og at dette muligens også har blitt enda tydeligere fra 2018 til 2022. En sannsynlig faktor i dette er selvsagt begrensningene koronapandemien har gitt på samhandlingen, men det er likevel verdt å merke seg endringene og tendensen. Resultatene gir også en fin overgang over til avsnittet om hvordan ansatte og ledere vurderer tilbudet til barn med særskilte behov, og tilbudet på minoritetsspråklige i SFO.

#### **4.5 Tilbudet til barn med særskilte behov og minoritetsspråklige i SFO**

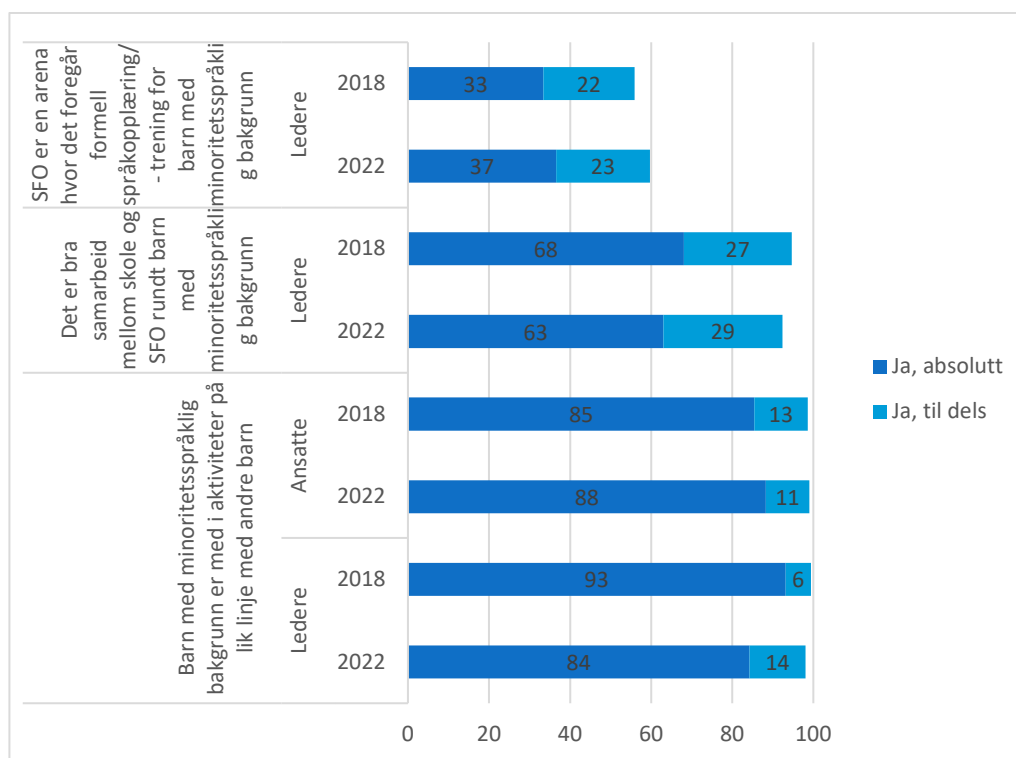
I rammeplanen er det løftet frem med et eget kapittel (kapittel 4) at SFO skal være en inkluderende ordning, og at «SFO skal aktivt bidra til å danne fellesskap der alle barn kan delta og få en opplevelse av å høre til» (2021, s.19). Det understrekes at barn med særskilte behov skal ha et tilbud som er likeverdig, at tilbudet skal være variert og synliggjøre, ivareta og anerkjenne mangfold i form av språk, uttrykksformer og kulturer. «Gjennom å gi barn mulighet til aktiv deltakelse (...) kan skolefritidsordningen bidra til å utjevne sosiale forskjeller» (2021, s.19).

I evalueringen i 2018 var tilbudet til barn med særskilte behov et av de viktige områdene der man pekte på store forskjeller og lav kvalitet. En hovedutfordring er at ressurser tildelt til gjennomføring av skoledagen, uansett om det er knyttet til et enkeltvedtak eller ikke, ikke følger barnet over på SFO. Dette kan dreie seg om at en assistent er knyttet til eleven alene eller sammen med andre for å gjennomføre skoledagen på en god måte, men at samme tilbud ikke er tilgjengelig i SFO-tiden. Barn med behov for ekstra tilrettelegging har også rett på et SFO-tilbud fra femte til sjuende trinn. I det følgende ser vi først nærmere på SFO-tilbudet til minoritetsspråklige barn, for så å se nærmere på tilbudet til barn med særskilte behov.

Ledere og ansatte er stilt en rekke spørsmål om tilbudet til barn med særskilte behov og tilbudet til minoritetsspråklige. I figur 4-5 er ledere og ansattes vurdering av tilbudet til minoritetsspråklige barn vurdert, og på spørsmålet som handler om

deltagelse i aktiviteter er det informasjon fra begge grupper både i 2018 og 2022. Nesten samtlige ledere og ansatte svarer at minoritetsspråklige er med på aktiviteter i SFO på linje med de andre barna. Det er også så godt som samtlige av lederne som sier at det er bra samarbeid mellom skole og SFO rundt minoritetsspråklige barn, og dette har ikke endret seg i særlig grad fra 2018 til 2022.

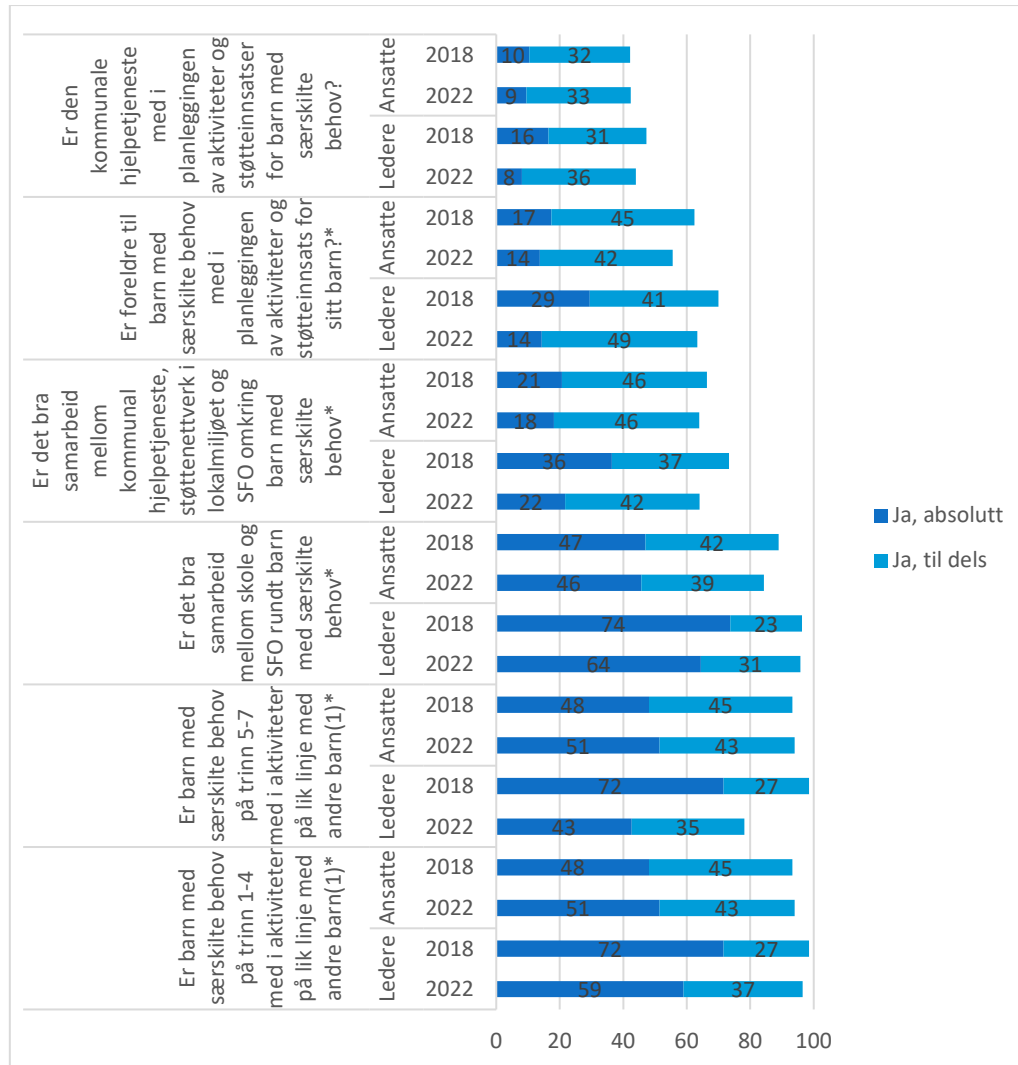
På spørsmål om SFO er en arena for formell språkopplæring er det om lag en tredjedel av lederne som svarer «Ja, absolutt» på dette, og litt over halvparten hvis vi tar med de som svarer «Ja, delvis». Det er muligens litt uklart hva de har lagt i «formell» i ordlyden. Det kan være at det forstås som å bruke SFO bevisst som en språkopplæringsarena, ved å sikre tilstedeværelse. Det var dette som var en konklusjon knyttet til språkopplæring i evalueringen av SFO i 2018 (Wendelborg et al., 2018), og det er ofte knyttet til metaforer som å «bade i språket» og lignende. Mye av politikken knyttet til minoritetsspråklige og sosial ulikhet i SFO har vært knyttet til nettopp det å sikre tilstedeværelse og i mindre grad knyttet til innhold (Caspersen & Wendelborg, Under arbeid). Hvorvidt rammeplanen fører til, og faktisk kan forventes å føre til endringer her, er et spørsmål å følge opp videre.



Figur 4-5 Ledere og ansattes vurdering av tilbudet til minoritetsspråklige elever, 2018-2022. \*=signifikant endring ( $p:0,05$ ). Kun kategoriene «Ja, absolutt» og «Ja, til dels» er vist, mens «Nei, ikke særlig» og «Nei, ikke i det hele tatt» er utelatt for lesbarhet.

Retter vi oppmerksomheten mot barn med særskilte behov i SFO er det en hovedtendens at lederne vurderinger har endret seg noe fra 2018, og da i retning av det som kan kalles en mindre positiv vurdering, og også en vurdering som ligner mer

på ansattes vurdering. Det negative inntrykket fra tidligere undersøkelser ser altså foreløpig ikke ut til å kunne endre seg. Denne utviklingen kan være et resultat av oppmerksomheten som dette området har fått de senere årene, og kan da kanskje beskrives som en realitetsorientering som gir utslag i materialet. På et overordnet nivå blir det viktig å følge opp dette området.



Figur 4-6 Ledere og ansattes vurdering av tilbudet til barn med særskilte behov, 2018-2022. \*=signifikant endring ( $p:0,05$ ) på lederes svar. (1): i 2018 differensierte vi ikke mellom 1.-4. trinn og 5.-7. trinn, slik vi har gjort i 2022. Kun kategoriene «Ja, absolutt» og «Ja, til dels» er vist, mens «Nei, ikke særlig» og «Nei, ikke i det hele tatt» er utelatt for lesbarhet.

Går vi inn i detaljene ser vi at på spørsmålet om den kommunale hjelpetjenesten er med i planlegging av aktiviteter og støtteinnsatser for barn med særskilte behov, så er det cirka 10 prosent av de ansatte som oppgir dette både i 2018 og 2022. Det er en tilsynelatende en nedgang fra 16 til åtte prosent av lederne som sier at dette absolutt skjer, men endringen er totalt sett ikke signifikant. Kommunal hjelpetjeneste er ikke et

etablert begrep, men kan omfatte områder som PPT, fysioterapi og ergoterapi og lignende.

En signifikant endring i negativ retning finner vi derimot på området som dreier seg om foreldresamarbeid, og det er i 2022 færre ledere og noe færre ansatte som oppgir at de absolutt eller til dels samarbeider med foreldrene til barna. Det er 14 prosent av lederne og de ansatte som oppgir dette i 2022 («ja, absolutt»).

På spørsmål om det er et bra samarbeid mellom hjelpetjenester, lokalt støttenettverk (dette kan være for eksempel idrettslag) og SFO, så er det 22 prosent av lederne som er helt enige i 2022, mot 36 i 2018. Også dette er en signifikant endring.

På spørsmål om det er bra samarbeid mellom skole og SFO rundt barn med særskilte behov, så er det 64 prosent av lederne som er helt enig i 2022, mot 74 prosent i 2018. Dette er en tydelig endring, men veies i noen grad opp av andelen som svarer med den nest øverste kategorien («til dels»).

Når det gjelder barn med særskilte behov sin deltagelse i aktiviteter sammen med resten av barna, så har vi i 2022 skilt mellom barn på femte til sjuende trinn, og barn på første til fjerde trinn. I 2018 hadde vi ikke samme skille, men omtalte alle barn under ett, uansett trinn. Tallene som er satt inn på de ulike stedene i figuren gjelder dermed begge trinn. Resultatene viser en signifikant nedgang i andelen ledere som sier at barn med særskilte behov på første til fjerde trinn er med på lik linje med andre barn, fra 72 prosent helt enige til 59 prosent helt enige. På femte til sjuende er nedgangen enda tydeligere, fra 72 prosent til 43 prosent. Hos de ansatte finner vi ikke den samme tydelige nedgangen, og som tidligere nevnt kan det nå se ut som om ledernes vurderinger har nærmet seg de ansattes.

Totalt sett peker spørsmålene om SFO-tilbudet til barn med særskilte behov ikke i en positiv retning, heller i en svakt negativ retning. Ut fra bare ledere og ansattes svar er det vanskelig å vite om dette er en reell trend eller om det kan være et resultat av oppmerksomheten som dette området har fått de senere årene – en realitetsorientering som gir utslag i materialet. I evalueringen vil vi følge opp dette med å også få frem foreldres og barns vurderinger, og også gjennom besøkene til SFO-er som inngår i evalueringen.

## 4.6 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på de ulike områder som SFO kan prioritere. Arbeidet med rammeplanen og innholdet i den har ikke her vært hovedfokus, men formålet har vært å se på hvordan viktige områder som også er lagt vekt på i rammeplanen vurderes av ansatte og ledere, og der vi har sammenlignbare data har vi også sett på utviklingen over tid (fra 2018 til 2022). Analysene viser at det er et stort sammenfall i hvordan ansatte og ledere vurderer og oppfatter prioriteringen av oppgaver i SFO, der barnas lek og egenstyrte aktiviteter kommer høyt, og også de sosiale aspektene ved SFO. Det som man kan kalle skolestøttende aktiviteter kommer lavest ut prioriteringene. Til tross for det store sammenfallet i vurderinger mellom



ledelse og ansatte er det to områder som peker seg særlig ut – sosial læring som område i SFO, og det å støtte opp om skolens aktiviteter og arbeid. De ansattes oppfatning av prioritering av sosial læring i SFO er lavere enn lederne vurdering av viktigheten av det samme. De ansattes vurdering av hvordan det å støtte opp om skolens arbeid prioriteres er høyere enn hvordan lederne vurderer viktigheten av det samme området. Det er altså en viss tendens til at skolestøtte prioriteres sterkere enn det man kunne forvente ut fra lederne vurderinger, og at det sosiale aspektet ved SFO prioriteres lavere.

Ansatte og ledere vurderer kvaliteten ved SFO som god, men det er en tendens til et sprik mellom ansatte og lederes vurdering, der ledere er mer positive enn ansatte. Dette spriket var ikke like tydelig i 2018.

Når det gjelder foreldres involvering ser det ut til at denne i stor grad går gjennom informasjon, planer og skriv, og det er en viss tendens til at dette har blitt enda tydeligere fra 2018 til 2022. En forklaring på dette er nok koronapandemien og begrensningene på fysisk samhandling og møter. Når det gjelder tilbudet til barn med særskilte behov kan det se ut som om det er en svakt negativ tendens i hvordan dette vurderes, men da først og fremst hos ledere.

## 5. Sammenhengene mellom ny rammeplan og kjennetegn ved SFO

I dette kapitlet skal vi forsøke å se litt nærmere på hvilke sammenhenger det kan finnes mellom arbeidet med rammeplanen og andre kjennetegn ved SFO og den som svarer på skjemaet. Det er nesten ingen grenser for hvilke kombinasjoner av data man kan analysere i et stort spørreskjemamateriale, så for å avgrense oss har vi valgt å fokusere på to sentrale spørsmål til ansatte og ledere. For det første har vi sett nærmere på hvilke områder som henger sammen med ledere og ansattes vurderinger av om arbeidet med rammeplanen har vært en god prosess. Og for det andre har vi sett nærmere på hva som henger sammen med ledere og ansattes vurdering av om rammeplanen har ført til endringer i SFO.

Ordvalget «henger sammen med» er ikke tilfeldig, og peker på at det er vanskelig å si noe om årsakssammenhenger i et tverrsnittsmateriale som spørreskjemaundersøkelsene i dette prosjektet er. Vi har heller ikke mulighet til å koble ansattes svar direkte med ledernes, siden undersøkelsene er sendt ut som to separate undersøkelser uten kobling til hverandre. Vi må derfor avgrense oss til analyser av data på individnivå for henholdsvis ledere og ansatte, med de begrensninger dette gir.

### 5.1 Kvalitet i SFO og innføring av ny rammeplan

Det første området vi ser nærmere på er vurdering av kvalitet på ulike områder, og hvordan man vurderer arbeidet med ny rammeplan i SFO. Vi har i tabellen presentert korrelasjonene mellom hvert enkeltspørsmål om kvalitet i SFO (se avsnitt 4.2) og de to avhengige variablene, og mellom de sammensatte målene for vurdering av kvalitet ved arealene, og vurdering av kvalitet ved SFO generelt.

Korrelasjonsanalysene viser at for ledere er det en tydelig korrelasjon mellom hvordan ledere vurderer kvaliteten på SFO i form av personale, samarbeid rundt barn med særskilte behov og kvaliteten på SFO generelt, og om de opplever at arbeidet med rammeplanen har vært en god prosess. Det er en viss korrelasjon med hvordan de vurderer kvaliteten på arealene til SFO og om arbeidet med innføringen av rammeplanen har vært en god prosess, men sammenhengen er på langt nær så sterk som den generelle vurderingen av kvaliteten. Det er lite sammenheng mellom de to kvalitetsområdene i SFO og om rammeplanen har ført til endringer i SFO, for lederne.

For de ansatte er mønsteret omtrent det samme, med et viktig unntak: dersom de ansatte vurderer kvaliteten på personalet høyt, vurderer de også at rammeplanen har ført til endring i SFO i større grad, og det samme gjelder hvordan de ansatte vurderer kvaliteten på SFO generelt. Til sammen gjør dette at for de ansatte er det også slik at den samlede vurderingen av kvalitet ved SFO (utenom arealene) henger sammen med vurderingen av hvorvidt rammeplanen har ført til endringer.

Tabell 5-1. Korrelasjon mellom lederes vurdering av kvalitet på ulike sider ved SFO og vurdering av rammeplanarbeidet

	I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
Kvaliteten på personalet	0,31*	0,10*
Kvaliteten til lokalene til SFO	0,10*	0,01
Kvaliteten på utearealene ved SFO	0,18*	0,11*
Kvaliteten på SFO generelt	0,34*	0,12*
Kvaliteten på samarbeidet mellom hjelpeapparatet rundt barn med særskilte behov og SFO?	0,23*	0,03
Kvalitet på SFO generelt (samlet)	0,35*	0,06
Kvalitet ved areal SFO (samlet)	0,16*	0,09*

Tabell 5-2 Korrelasjon mellom ansattes vurdering av kvalitet på ulike sider ved SFO og vurdering av rammeplanarbeidet

	I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
Kvaliteten på personalet	0,37*	0,29*
Kvaliteten til lokalene til SFO	0,22*	0,14*
Kvaliteten på utearealene ved SFO	0,22*	0,14*
Kvaliteten på SFO generelt	0,42*	0,32*
Kvaliteten på samarbeidet mellom hjelpeapparatet rundt barn med særskilte behov og SFO?	0,30*	0,32*
Kvalitet generelt	0,42*	0,37*
Kvalitet areal	0,25*	0,16*

## 5.2 Støttmateriale og innføring av ny rammeplan

Vurderingen av støttmateriellet som er utviklet i forbindelse med innføringen av ny rammeplan var som vist i kapittel tre i stor grad positivt, og det opplevdes som både nyttig, tilgjengelig og relevant. Korrelasjonsanalysen viser at det både for ledere og

ansatte er en ganske sterk sammenheng mellom vurderingen av støttemateriellet, og hvorvidt de opplever at arbeidet med rammeplanen har vært en god prosess, og om rammeplanen har ført til en endring i SFO (om de har arbeidet annerledes).

*Tabell 5-3 Korrelasjon mellom lederes vurdering av støttemateriell og bruk av dette og vurdering av rammeplanarbeidet*

	I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?	0,37*	0,29*
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?	0,26*	0,25*
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilgjengelig?	0,26*	0,21*
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?	0,35*	0,28*
Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?	0,23*	0,24*

*Tabell 5-4 Korrelasjon mellom ansattes vurdering av støttemateriell og bruk av dette og vurdering av rammeplanarbeidet*

I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?	0,49* 0,45*
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?	0,45* 0,37*
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilgjengelig?	0,38* 0,28*
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?	0,39* 0,34*
Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?	0,27* 0,40*

### 5.3 Kobling mot skolen og innføring av ny rammeplan

Et annet viktig punkt i kapittel tre var koblingen mot skolens arbeid, og også mer konkret arbeidet med Fagfornyelsen/LK20 og andre satsinger. I tabellene under har vi undersøkt korrelasjonen mellom de samme områdene og de to spørsmålene vi har valgt ut knyttet til rammeplanarbeidet. Analysene viser at det er en relativt sterk korrelasjon mellom samarbeidet med skolen og koblingen mot pågående arbeid i skolen og kommunen, og vurderingen av om arbeidet med rammeplanen. Dette gjelder for både ansatte og ledere, men på spørsmålet om rammeplanen har ført til endringer er tendensen enda litt sterkere enn for lederne. For de ansatte har vi i denne analysen også tatt inn et ekstra spørsmål om samarbeid med skolen på andre felles satsingsområder, og også her ser vi en klar sammenheng med om rammeplanen har ført til endringer i SFO.

*Tabell 5-5 Korrelasjon mellom kobling mot skolens og kommunens arbeid og vurdering av rammeplanarbeidet, lederes vurderinger*

I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?	
I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan	0,44*	0,40*
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20	0,42*	0,33*
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner	0,43*	0,35*

Tabell 5-6 Korrelasjon mellom kobling mot skolens og kommunens arbeid og vurdering av rammeplanarbeidet, ansattes vurderinger

	I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan	0,41*	0,42*
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20	0,36*	0,48*
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner	0,33	0,40*
Har din SFO samarbeidet med skolen om andre felles satsingsområder?	0,26*	0,40*

For å se enda litt nærmere på koblingen mellom skole og SFO har vi også undersøkt forskjellen mellom private og offentlige virksomheter og vurdering av de to spørsmålene om innføringen. Ledere ved kommunale SFOer har et gjennomsnitt på 6,5 på spørsmålet om prosessen med rammeplan har vært god, mens de private har et gjennomsnitt på 4,11 (skalaen går som tidligere nevnt fra 0 (i svært liten grad) til 10 (i svært stor grad)). På spørsmålet om rammeplanen har ført til endringer har lederne i det offentlige et gjennomsnitt på 4,73, mens lederne i de private har et gjennomsnitt på 2,89.

Analysene av gjennomsnittene for private og offentlige virksomheter antyder dermed at SFO i private skoler ser ut til å vurdere rammeplanprosessen som mindre betydningsfull og god enn man gjør i de offentlige. En mulig forklaring her er selvsagt de privates posisjon utenom de kommunale systemene og satsingsområdene. Det er viktig å huske at antallet private SFOer i undersøkelsen er lavt, og dermed gir litt usikre tall i analysene. Derfor er ikke privat/offentlig tatt med som et skille i de samlede analysene i avsnitt 5.6.

#### 5.4 Kompetanse og innføring av ny rammeplan

Så langt har vi pekt på at både vurderingen av kvalitet i SFO, vurderingen av støttemateriellet som er tilgjengelig for innføringen av rammeplanen, og koblingen mot skolen henger sammen med en positiv vurdering av rammeplanprosessen. Alle disse områdene kan sies å være strukturelle eller organisasjonelle kjennetegn.

Vi har i analysene også sett på om det er en sammenheng mellom de som har svart sin kompetanse og erfaring og vurderingen av rammeplanprosessen. Analysene viser at

det ikke er noen signifikante forskjeller mellom ledere med ulik utdanningsbakgrunn og hvordan de vurderer innføring av rammeplanen, og vi finner det heller ikke hos de ansatte. Heller ikke dersom vi ser på lederes og ansattes fartstid i SFO og skole finner vi noen utslag i vurderingen.

En mulig tolkning av dette er at det er kjennetegn ved organisasjonen (SFO og skole) som er viktig for arbeidet med rammeplanen, og en slik tolkning gir også mening i og med at det er kollektivet ved SFO og skole som skal arbeide med den. Dersom vi hadde hatt mulighet til å lage samlemål på kompetanse ved den enkelte SFO er det mulig vi kunne fått andre resultater, men dette lar seg ikke gjøre med de tilgjengelige dataene, og blir dermed bare spekulasjoner.

### 5.5 SFOs verdisyn og prioriteringer i SFO, og innføring av ny rammeplan

Det siste området vi undersøker opp mot vurderingen av rammeplanen er det vi har kalt SFOs verdisyn og prioriteringer i SFO. Ut fra spørsmålene som ble analysert i avsnitt 4.1, om prioriteringer og vurderinger av SFOs innhold, har vi laget tre ulike indekser basert på en faktoranalyse. Vi har kalt de Skolestøtte (sammenslått verdi på spørsmålene Støtte opp om skolens arbeid, benyttelse av kulturtilbud i lokalmiljøet som museer o.l., og Å støtte opp om skolens aktiviteter,  $\alpha=0,74$ ); Aktivitet og skaperglede (Sammenslått av spørsmålene Barns egen skapende virksomhet, fysisk aktivitet og bevegelsesglede og Å gi barna naturopplevelser,  $\alpha=0,69$ ); og Omsorg og vennskap (sammenslått av Gi barn tilsyn og omsorg, Å utvikle vennskap mellom barn, og Sosial læring,  $\alpha=0,64$ ). I tillegg viste faktoranalysen en fjerde faktor som vi kan kalle Barns valg og egentid (sammenslått av Barns egeninitierte lek/fri lek, Mat og måltidsglede, Mulighet til avslapning etter skoletid og Å utvikle vennskap mellom barn), men her er det verdt å merke seg at Cronbachs alpha er lavere enn det man vanligvis regner som akseptabelt, med 0,55. Siden denne indeksen likevel dekker en substansielt viktig dimensjon i SFO har vi likevel tatt den med i analysene, men den må altså fortolkes med varsomhet.

*Tabell 5-7 Korrelasjon mellom ulike områder ledere prioriterer i SFO, og vurdering av rammeplanarbeidet*

	I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
Skolestøtte	0,07	0,10*
Aktivitet og skaperglede	0,08	0,00
Omsorg og vennskap	0,0	0,04
Barns valg og egentid	0,11*	0,01

Analysene viser få eller ingen sammenhenger mellom områdene som ledere oppgir som viktige for SFO, og vurderingen av rammeplanen.

For de ansatte har vi laget de samme fire samlemålene, og undersøkt korrelasjonen opp mot vurderingen av rammeplanen. Interessant nok ser samlemålene ut til å passe mye bedre hos de ansatte, med alpha-verdier på alle sammen på ca. 0,80. Som vi husker fra kapittel fire er ikke spørsmålene til de ansatte og lederne helt identiske. Der lederne har blitt spurt om hva de synes er viktig, har de ansatte blitt spurt om hvilke områder de synes blir prioritert i SFO. Og interessant nok finner vi her relativt sterke korrelasjoner med vurdering av rammeplanarbeidet og oppfatningen av hvilke områder som er prioritert.

*Tabell 5-8 Korrelasjon mellom ulike områder ansatte opplever som prioritert i SFO, og vurdering av rammeplanarbeidet*

	I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært en god prosess?	Har dere arbeidet annerledes i SFO etter innføringen av ny rammeplan?
Skolestøtte	0,32*	0,28*
Aktivitet og skaperglede	0,37*	0,23*
Omsorg og vennskap	0,36*	0,31*
Barns valg og egentid	0,38*	0,33*

En mulig fortolkning av forskjellen mellom ansatte og lederes svar peker selvsagt på forskjellen mellom hva man egentlig spør om. Og spekulerer man videre kan man kanskje anta at de ansattes opplevelse av at det faktisk foreligger prioriteringer i hva SFO skal drive med, gjør at de også opplever at rammeplanen gir endringer. I så måte viser resultatene i bunn og grunn det samme som resultatene for koblingen mot skolen. Foreligger det en plan for arbeidet i SFO, så vil også rammeplanarbeidet foregå systematisk, og være med på å skape endringer.

## 5.6 Samlet analyse

*For å forstå mer av hvilke områder som er de virkningsfulle har vi gjennomført en lineær regresjonsanalyse av hvordan de ulike områdene henger sammen med vurderingen av rammeplanarbeidet. Metoden tillater oss å se på hvordan sammenhengen mellom for eksempel opplevde prioriteringer i SFO er, når vi også tar hensyn til hvordan respondentene har svart på de øvrige spørsmålene.*

For å gjøre analysene enklere å lese har vi kun tatt med de signifikante sammenhengene i dette kapitlet, og lagt de fullstendige regresjonsanalysene som vedlegg i rapporten.



Tabell 5-9 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO

I hvilken grad har arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO vært en god prosess?	Regresjonskoeffisient	Std. feil	p
<b>Kvalitet generelt</b>	<b>0,29</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?</b>	<b>0,34</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?</b>	<b>-0,30</b>	<b>0,12</b>	<b>0,01</b>
<b>Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?</b>	<b>0,16</b>	<b>0,08</b>	<b>0,05</b>
<b>I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan</b>	<b>0,14</b>	<b>0,04</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20</b>	<b>0,17</b>	<b>0,05</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner</b>	<b>0,10</b>	<b>0,04</b>	<b>0,01</b>
Konstant	-0,87	2,59	0,74
Forklart varians	0,38		

Analysen av hva som henger sammen med SFO-ledernes oppfatning av om arbeidet med rammeplanen har vært en god prosess peker på tre områder: lederes vurdering av kvaliteten ved SFO generelt (inkludert personalet), støttemateriellet fra Utdanningsdirektoratet, og koblingen mot skolens og kommunens planer. En noe overraskende sammenheng i materialet er kanskje at opplevelsen av støttemateriellet som relevant har negativ sammenheng med vurderingen av prosessen med rammeplanen. Det vil si at jo mer relevant de opplever støttemateriellet, jo mindre god opplever de prosessen, når vi kontrollerer for hva de har svart på de andre variablene. Det kan kanskje være slik at vurderingen av støttemateriellet som relevant også viser til et sterkt behov for støtte i utviklingsprosesser, men en slik forklaring skulle i tilfelle gjelde alle områdene for støttemateriell (og andre spørsmål), og er dermed vanskelig å forsvare.

Det er uansett slik at denne overraskende sammenhengen dukker opp kun her i analysene. Ser vi på sammenhengene mellom de ulike spørsmålene og om arbeidet med rammeplanen har ført til endringer i arbeidet er det også her slik at vurderingen av støttemateriellet som nyttig og koblingen mot skolens arbeid henger sammen med en vurdering av at rammeplanarbeidet har ført til endring. I tillegg ser vi at det er en sammenheng mellom det å ha brukt (og dermed oppsøkt) annet støttemateriell også gjør at rammeplanarbeidet oppleves å ha ført til endringer. I tillegg er det slik at dersom lederne oppgir utvikling av omsorg og vennskap i SFO som et viktig område,

er det også slik at de opplever rammeplanarbeidet som å ha ført til endring. Dette kan muligens forklares med at rammeplanen tydeliggjør nettopp dette som et (av flere) områder som er viktige.

For begge analysene av lederens svar er det verdt å merke seg en ganske sterk forklart varians, på henholdsvis 38 prosent på spørsmålet om prosessen har vært god, og 22 prosent på om prosessen har ført til endring.

*Tabell 5-10 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO*

	Regresjonskoeffisient	Std. feil	p
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?</b>	<b>0,26</b>	<b>0,11</b>	<b>0,02</b>
<b>Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?</b>	<b>0,10</b>	<b>0,04</b>	<b>0,02</b>
<b>I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan</b>	<b>0,17</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20</b>	<b>0,13</b>	<b>0,06</b>	<b>0,04</b>
<b>Omsorg og vennskap viktig område</b>	<b>0,68</b>	<b>0,34</b>	<b>0,04</b>
Konstant	3,89	3,27	0,23
Forklart varians	0,22		

Går vi over til de ansattes svar, så ser vi noenlunde det samme mønsteret, bare enda mer forsterket, og med da enda høyere forklart varians. På spørsmål om prosessen har vært god er det en signifikant sammenheng mellom de ansattes generelle opplevelse av kvaliteten i SFO (utenom arealene), om støttematerialet har vært relevant og nyttig, og om arbeidet har vært koblet opp mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20. I tillegg ser vi også at oppfattelsen av om aktivitet og skaperglede er prioritert henger positivt sammen med om de oppfatter at rammeplanprosessen har vært god.

*Tabell 5-11 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO*

I hvilken grad har arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO vært en god prosess?			
	Regresjonskoeffisient	Std. feil	$\rho$
<b>Kvalitet generelt</b>	<b>0,22</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttmateriellet som nyttig?</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttmateriellet som relevant?</b>	<b>0,24</b>	<b>0,11</b>	<b>0,03</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20</b>	<b>0,12</b>	<b>0,06</b>	<b>0,05</b>
<b>Aktivitet og skaperglede</b>	<b>0,16</b>	<b>0,08</b>	<b>0,04</b>
Konstant	0,15	0,54	0,78
Forklart varians	0,42		

I den siste analysen i dette kapittelet er det de prioriterte områdene i SFO og vurderingen av kvaliteten i arbeidet ved SFO som slår sterkt ut. Områdene som vi kan kalle de tre hovedområdene i rammeplanen (på den måten at skolestøttende aktiviteter ikke er vektlagt i rammeplanen) henger sterkt positivt sammen med vurderingen av om rammeplanen har ført til endringer. Dersom de ansatte opplever at omsorg og vennskap, barnets valg og egentid og aktivitet og skaperglede er prioritert i SFO så opplever de ansatte at rammeplanen har ført til endringer. Igjen peker dette muligens på opplevelsen av et sammenfall mellom verdiorientering og rammeplanens innhold, som gjør at sammenhengene blir sterke. Det er også en klar sammenheng mellom vurderingen av kvalitet SFO og om rammeplanen oppleves å ha ført til endring.

*Tabell 5-12 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO*

I hvilken grad har arbeidet med innføringen av rammeplanen ført til endringer i SFO?			
	Regresjonskoeffisient	Std. feil	$\rho$
<b>Kvalitet generelt</b>	<b>0,27</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>Aktivitet og skaperglede</b>	<b>0,20</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>Omsorg og vennskap</b>	<b>0,21</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>Barns valg og egentid</b>	<b>0,15</b>	<b>0,06</b>	<b>0,01</b>
<b>Konstant</b>	<b>0,96</b>	<b>0,40</b>	<b>0,02</b>
Forklart varians	0,54		

## 5.7 Oppsummering

Oppsummerer vi funnene i dette kapittelet, så er budskapet tydelig. Det er en klar sammenheng mellom vurderingen av kvalitet i SFO, koblingen mot skolens arbeid og

prosesser, verdisyn og prioriteringer og vurderingen av om rammeplanarbeidet har vært godt og har ført til endringer. I tillegg ser vi at de som har vurdert det utviklede støttematerialet som godt og nyttig også vurderer rammeplanarbeidet som positivt. Individuelle kjennetegn som kompetanse og erfaring henger ikke sammen med vurdering av rammeplanarbeidet, men dette kunne kanskje sett annerledes ut dersom man hadde hatt mulighet til å analysere den samlede kompetanseprofilen på den enkelte skolefritidsordning og hva dette har å si for rammeplanarbeidet.

## 6. Veien videre for ny rammeplan i SFO

I denne rapporten har vi sett nærmere på en rekke ulike aspekter knyttet til rammeplaneinnføringen, og sett nærmere på utviklingen i SFO i perioden 2018 til 2022. Spørsmålene som har blitt belyst er hvor godt kjent rammeplanen er blant ansatte og ledere, hvilke områder som er prioritert i arbeidet med rammeplanen, hvordan de ulike støtteverktøyene som finnes oppfattes og brukes, hvordan arbeidet med rammeplanen er organisert og på hvilken måte det er koblet til annet arbeid i skolen, og hvordan de ansatte og lederne vurderer rammeplanen som et verktøy i utviklingen av SFO. I tillegg har vi sammenlignet ansatte og lederes vurdering av kvalitet i SFO på utvalgte områder, og sett nærmere på utvalgte områder som overgangen fra barnehage til SFO og skole, foreldresamarbeid og tilbudet til barn med særskilte behov og minoritetsspråklige i SFO.

Analysene viser at rammeplanen er godt kjent blant lederne, men noe mindre kjent blant de ansatte. Områdene som er prioritert i arbeidet med rammeplanen er barns lek, aktivitet og trygghet, omsorg og trivsel, mens områder som bærekraftig utvikling, kultur og overgangen fra barnehagen til skole er prioritert i mindre grad.

Støttemateriellet fra Utdanningsdirektoratet er godt kjent og anses som nyttig, men også annet materiell er viktig i rammeplanarbeidet. Utdypende analyser viser at det er en positiv sammenheng både blant ansatte og ledere mellom en positiv vurdering av støttemateriellet og om rammeplanprosessen har vært god, og om rammeplanen har ført til endringer i SFO.

Arbeidet med rammeplanen ser i liten grad ut til å ha vært koblet til skolens arbeid, samtidig som også dette er et område som henger tydelig sammen med en positiv vurdering av om rammeplanarbeidet har vært godt og har ført til endringer i SFO. Jo tettere kobling det er mot skolens arbeid for eksempel ved å se en kobling mellom Fagfornyelsen/LK20 og rammeplanen for SFO, jo mer synes ansatte og ledere at rammeplanprosessen har vært god og ført til endringer.

Både ansatte og ledere oppgir at koronapandemien og konsekvensene av denne har vært med på å hemme arbeidet med innføring av rammeplanen. I tillegg peker de på tid som en vesentlig faktor, og mange oppgir at det at det ikke er en bemanningsnorm i SFO spiller tydelig inn på muligheten til å kunne avsette ressurser til arbeidet.

Både ansatte og ledere peker på kompetanse hos personalet som en vesentlig faktor som kan fremme arbeidet med rammeplanen. I så måte er det interessant å se at endringene i kompetansesammensetning i perioden 2018-2022 til dels er ganske store. Det er blant de ansatte særlig en tydelig økning i andelen med fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere, noe som gjør at andelen som ikke har fullført videregående og arbeider i SFO dermed synker. Økningen i andelen med fagbrev ser også ut til å samsvare med en tilsvarende nedgang i andelen med høyere utdanning inntil fire år (bachelor/cand.mag). Vi må ta litt forbehold med tanke på representativitet i fortolkningen av disse endringene, men i stor grad samsvarer endringene med det som

har vært kompetansepolitikken i mange kommuner. Dette blir også et interessant felt å følge fremover, da nye utdanningstilbud etableres på universiteter<sup>7</sup>. Hvorvidt kommunene vil følge opp dette i sin tilsetningspolitikk vil jo være en avveining mellom økte lønnskostnader og ønsket kompetanse. De ansatte og lederne individuelle kompetanse ser ikke ut til å ha en sammenheng med vurderingen av rammeplanarbeidet, men det vil være interessant å få til videre forskning som kan se nærmere på kvalitet i SFO og kompetanse hos de ansatte.

Dersom rammeplanen skal føre til endringer i SFO krever det at den oppleves som noe nytt og nyttig. I så måte er det interessant at over 70 prosent av lederne og 50 prosent av de ansatte oppgir at rammeplanen viderefører arbeidet de har gjort i SFO. Et kritisk spørsmål vil være om rammeplanen er et tydelig nok styringsdokument for å få til endringer i ønsket retning.

Går vi inn på områder som har blitt pekt på som særdeles krevende i SFO, som for eksempel tilbudet til barn med særskilte behov, så finner vi lite endringer i hvordan de ansatte vurderer dette, og en tendens til en mer negativ vurdering blant lederne. Dette blir et viktig punkt å følge opp både i evalueringen, men også i arbeidet med utvikling av SFO på nasjonalt og lokalt plan. Den store utfordringen her ligger for mange å få til en helhetlig skoledag der barn får den tilretteleggingen de trenger gjennom hele dagen, ikke bare i undervisningstiden. Et annet område der vi heller ikke ser noen tydelig positiv endring, kanskje heller det motsatte, er foreldresamarbeid i og om SFO. Samarbeidet ser ut til å være basert mye på skriftlig informasjon og beskjeder, men dette kan sannsynligvis i stor grad være påvirket av pandemien og begrensningene som har ligget i annen samhandling.

Et siste interessant punkt verdt å merke seg er knyttet til de ansattes oppfatning av prioriteringer i SFO, og hva ledere oppgir er viktige områder i SFO, og hvordan dette henger sammen med oppfatningen av om rammeplanarbeidet har ført til endringer. Det er på den ene siden stort samsvar mellom ansattes oppfattelse av prioriteringer i SFO, og hva ledere sier er viktig. Men det er to viktige unntak. For det første oppgir de ansatte at skolestøttende aktiviteter prioriteres i høyere grad enn det man kunne forvente ut fra lederne vurderinger. For det andre oppfatter de ansatte at sosial læring prioriteres i mindre grad enn man kunne forvente ut fra lederne vurderinger. Begge områdene kan sies å gå på tvers av intensjonene i rammeplanen.

Et viktig punkt i forlengelsen av dette er også at der ansatte oppfatter at prioriteringene i SFO går i retning av barns aktiviteter, egne valg og lek, så mener de også at rammeplanprosessen har vært god, og at rammeplanarbeidet har ført til endringer.

---

<sup>7</sup> Se for eksempel artikkel i Stavanger Aftenblad 27.04.2022 om opprettelsen av en bachelorutdanning for SFO ved Universitetet i Stavanger ([UiS oppretter Norges første SFO-utdanning: – Helt nødvendig \(aftenbladet.no\)](https://www.aftenbladet.no/nyheter/2022/04/27/UiS-opprettet-Norges-første-SFO-utdanning-–-Helt-nødvendig)).

Dersom vi skal forsøke å konkretisere hvor oppmerksomheten i det videre rammeplanarbeidet skal rettes ut fra funnene i denne rapporten, så er det følgende punkter som peker seg ut:

- Støttemateriellet bør fortsatt utvikles, særlig med tanke på å styrke tilbudet til barn med særskilte behov
- Støttemateriell bør også peke videre utover en oppstartsfase med rammeplanarbeidet
- Man bør vurdere om det bør allokere mer ressurser i form av tid til ansatte for å arbeide med rammeplanen, og for å gjøre rammeplanen mer kjent blant de ansatte
- Rammeplanarbeidet bør kobles tydeligere mot skolens arbeid, og særlig viktig ser koblingen mot nytt læreplanverk i skolen å være
- Det bør stilles tydelige forventninger om at ledere følger opp intensjonene i rammeplanen, og at rammeplanen for SFO ikke overstyres av skolens målstruktur
- For å få til dette bør også SFOs rolle som en viktig virksomhet med eget mandat innenfor skolens organisasjonelle rammer understrekes tydeligere

## LITTERATUR

- Caspersen, J. & Wendelborg, C. (Under arbeid). Ekskludering i en inkluderende skolefritidsordning IE. Berg, G. M. Solstad, I. M. Thorjussen, K. V. Evensen & T. Wilhelmsen (Red.), *Inkludering, mangfold og bevegelseskulturer i oppveksten*. Fagbokforlaget.
- Gregersen, F. T. & Wiik, T. (2021). *Rammeplan for SFO. Hvordan kan vi realisere planen sammen?* Fagbokforlaget.
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforl.
- Hellevik, O. (2015). Extreme nonresponse and response bias. *Quality & Quantity*, 1-23.
- Holtom, B., Baruch, Y., Aguinis, H. & A Ballinger, G. (2022). Survey response rates: Trends and a validity assessment framework. *human relations*, 00187267211070769.
- Kunnskapsdepartementet. (1995). *St. meld. nr. 29 Om prinsipper og retningslinjer for 10-årig grunnskole - ny læreplan* (Meld. st. nr. 29).
- Kunnskapsdepartementet. (1998). *Om lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)* (Ot.prp. nr. 46 (1997-98)).  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-46-1997-98-/id158981/>
- Kunnskapsdepartementet. (2019). *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO. (Meld St. nr 6 (2019-2020))*.
- Kvello, Ø. & Wendelborg, C. (2002). *NASJONAL EVALUERING AV SKOLEFRITIDSORDNINGEN. Belyst i et helhetlig perspektiv på barns oppvekstmiljø. NORD-TRØNDELAGSFORSKNING*.  
[https://naku.no/sites/default/files/files/Evaluering%20av%20SFO\\_nasjonalfdf](https://naku.no/sites/default/files/files/Evaluering%20av%20SFO_nasjonalfdf)
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (2. utg. utg.). Fagbokforl.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th. utg.). Allyn and Bacon.
- Wendelborg, C., Caspersen, J., Mordal, S., Ljusberg, A.-L. & Valenta, M. (2018). *Lek, læring og ikke-pedagogikk for alle* <http://hdl.handle.net/11250/2579346>
- Øksnes, M. & Sundsdal, E. (2020). *Barns lek i skolen*. Fagbokforlaget.



## TABELLER

Tabell 2-1 Aldersfordeling ledere på SFO	16
Tabell 2-2 Aldersfordeling ansatte på SFO	16
Tabell 2-3 Antall år lederne har arbeidet i skolefritidsordningen	18
Tabell 4-1 Ledere og ansattes vurdering av ulike områder for foreldresamarbeid. Prosent.	43
Tabell 5-1. Korrelasjon mellom lederes vurdering av kvalitet på ulike sider ved SFO og vurdering av rammeplanarbeidet	50
Tabell 5-2 Korrelasjon mellom ansattes vurdering av kvalitet på ulike sider ved SFO og vurdering av rammeplanarbeidet	50
Tabell 5-3 Korrelasjon mellom lederes vurdering av støttemateriell og bruk av dette og vurdering av rammeplanarbeidet	51
Tabell 5-4 Korrelasjon mellom ansattes vurdering av støttemateriell og bruk av dette og vurdering av rammeplanarbeidet	51
Tabell 5-5 Korrelasjon mellom kobling mot skolens og kommunens arbeid og vurdering av rammeplanarbeidet, lederes vurderinger	52
Tabell 5-6 Korrelasjon mellom kobling mot skolens og kommunens arbeid og vurdering av rammeplanarbeidet, ansattes vurderinger	53
Tabell 5-7 Korrelasjon mellom ulike områder ledere prioriterer i SFO, og vurdering av rammeplanarbeidet	54
Tabell 5-8 Korrelasjon mellom ulike områder ansatte opplever som prioritert i SFO, og vurdering av rammeplanarbeidet	55
Tabell 5-9 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO	56
Tabell 5-10 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO	57
<i>Tabell 5-11 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO</i>	58
<i>Tabell 5-12 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO</i>	58
Tabell 6-1 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO	68
Tabell 6-2 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO	69
Tabell 6-3 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO	70

Tabell 6-4 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO 71

## FIGURLISTE

Figur 2-1 Høyeste fullførte utdanning for ledere	17
Figur 2-2 Høyeste fullførte utdanning for ansatte	18
Figur 2-3 Stilling leder er ansatt i ved SFO	19
Figur 2-4 Stillingsprosent hos de ansatte	20
Figur 3-1 Områder ledere har prioritert i arbeidet med ny rammeplan. Skala: 0 – prioritert i svært liten grad til 9 – prioritert i svært stor grad.	24
Figur 3-2 Områder ansatte oppgir som prioritert i arbeidet med ny rammeplan. Skala: 0 – prioritert i svært liten grad til 9 – prioritert i svært stor grad.	25
Figur 3-3 SFO-lederes erfaringer med støttemateriell. Skala 0 – i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.	26
Figur 3-4 SFO-ansattes erfaringer med støttemateriell. Skala 0 – i svært liten grad til 9- i svært stor grad.	27
Figur 3-5 Ansattes vurdering av kobling av ny rammeplan mot andre satsinger. Skala 0– i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.	28
Figur 3-6 Lederes vurderinger av kobling av ny rammeplan mot andre satsinger. Skala 0 – i svært liten grad til 10- i svært stor grad.	29
Figur 3-7 Metoder benyttet av ansatte i arbeidet med ny rammeplan	30
Figur 3-8 Skolelederes syn på hva som hemmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1-Hemmer til 10- Fremmer	31
Figur 3-9 Skolelederes syn på hva som fremmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1-Hemmer til 10- Fremmer	32
Figur 3-10 Ansattes syn på hva som hemmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1-Hemmer til 10- Fremmer	33
Figur 3-11 Ansattes syn på hva som fremmer innføringen av ny rammeplan. Skala 1-Hemmer til 10- Fremmer	33
Figur 3-12 SFO-lederes vurdering av rammeplan. Skala 0 – i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.	34
Figur 3-13 SFO-ansattes vurdering av rammeplan. Skala 0 – i svært liten grad til 9 - i svært stor grad.	35
Figur 4-1 Lederes vurdering av viktige aktiviteter i SFO 2018 vs. 2022	38
Figur 4-2 Forskjell mellom lederes rangering av områder som er viktige i SFO, og ansattes rangering av prioriterte områder i SFO. Positive tall: ansatte opplever at området blir prioritert høyere enn forventet ut fra lederes vurderinger. Negative tall: ansatte opplever at området blir prioritert lavere enn forventet ut fra lederes vurderinger.	39
Figur 4-3 Ansatte og lederes vurdering av kvalitet på ulike områder i SFO.* = signifikante forskjeller (t-test, p=0,05)	41
Figur 4-4 Lederes gjennomsnitt i vurdering av overgangen barnehage til SFO/skole. Skala fra 1 – i svært liten grad, til 5 – i svært stor grad. *=signifikant forskjell i gjennomsnitt, p:0,05.	42
Figur 4-5 Ledere og ansattes vurdering av tilbudet til minoritetsspråklige elever, 2018-2022. *=signifikant endring (p:0,05). Kun kategoriene «Ja,	

absolutt» og «Ja, til dels» er vist, mens «Nei, ikke særlig» og «Nei, ikke i det hele tatt» er utelatt for lesbarhet. 45

Figur 4-6 Ledere og ansattes vurdering av tilbudet til barn med særskilte behov, 2018-2022. \*=signifikant endring (p:0,05) på lederes svar. (1): i 2018 differensierte vi ikke mellom 1.-4. trinn og 5.-7. trinn, slik vi har gjort i 2022. Kun kategoriene «Ja, absolutt» og «Ja, til dels» er vist, mens «Nei, ikke særlig» og «Nei, ikke i det hele tatt» er utelatt for lesbarhet. 46

## Vedlegg

Tabell 6-1 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO

I hvilken grad har arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO vært en god prosess?			
	Regresjonskoeffisient	Std. feil	<i>p</i>
Kvalitet areal	0,03	0,05	0,55
<b>Kvalitet generelt</b>	<b>0,29</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?</b>	<b>0,34</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?</b>	<b>-0,30</b>	<b>0,12</b>	<b>0,01</b>
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilgjengelig?	0,04	0,08	0,61
<b>Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?</b>	<b>0,16</b>	<b>0,08</b>	<b>0,05</b>
Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?	0,06	0,07	0,69
<b>I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan</b>	<b>0,14</b>	<b>0,04</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20</b>	<b>0,17</b>	<b>0,05</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner</b>	<b>0,10</b>	<b>0,04</b>	<b>0,01</b>
Skolestøtte	-0,27	0,14	0,05
Aktivitet og skaperglede	0,09	0,55	0,87
Omsorg og vennskap	0,20	0,26	0,45
Barns valg og egentid	0,21	0,24	0,39
Konstant	-0,87	2,59	0,74
Forklart varians	0,38		

Tabell 6-2 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom lederes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO

	Regresjonskoeffisient	Std. feil	<i>p</i>
Kvalitet areal	0,03	0,06	0,69
Kvalitet generelt	-0,13	0,11	0,21
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?</b>	<b>0,26</b>	<b>0,11</b>	<b>0,02</b>
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?	-0,14	0,15	0,34
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilgjengelig?	0,00	0,11	0,97
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?	0,19	0,10	0,07
<b>Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?</b>	<b>0,10</b>	<b>0,04</b>	<b>0,02</b>
<b>I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan</b>	<b>0,17</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20</b>	<b>0,13</b>	<b>0,06</b>	<b>0,04</b>
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner	0,09	0,05	0,06
Skolestøtte	-0,11	0,18	0,53
Aktivitet og skaperglede	-0,92	0,70	0,19
<b>Omsorg og vennskap</b>	<b>0,68</b>	<b>0,34</b>	<b>0,04</b>
Barns valg og egentid	-0,13	0,30	0,67
Konstant	3,89	3,27	0,23
Forklart varians	0,22		

*Tabell 6-3 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har vært en god prosess, og ulike områder ved arbeidet og SFO*

I hvilken grad har arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO vært en god prosess?			
	Regresjonskoeffisient	Std. feil	<i>p</i>
Kvalitet areal	0,00	0,05	0,98
<b>Kvalitet generelt</b>	<b>0,22</b>	<b>0,08</b>	<b>0,00</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>
<b>I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?</b>	<b>0,24</b>	<b>0,11</b>	<b>0,03</b>
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilgjengelig?	-0,05	0,09	0,59
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?	-0,10	0,11	0,35
Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?	0,01	0,05	0,78
I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan	0,19	0,11	0,08
<b>I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20</b>	<b>0,12</b>	<b>0,06</b>	<b>0,05</b>
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner	-0,06	0,06	0,31
Har din skole samarbeidet med SFO om andre felles satsingsområder	0,00	0,05	0,93
Skolestøtte	-0,05	0,09	0,59
<b>Aktivitet og skaperglede</b>	<b>0,16</b>	<b>0,08</b>	<b>0,04</b>
Omsorg og vennskap	-0,01	0,08	0,85
Barns valg og egentid	0,15	0,08	0,06
Konstant	0,15	0,54	0,78
Forklart varians	0,42		

*Tabell 6-4 Regresjonsanalyse av sammenhengen mellom ansattes vurdering av om arbeidet med innføringen av rammeplanen for SFO har ført til endringer i SFO, og ulike områder ved arbeidet og SFO*

I hvilken grad har arbeidet med innføringen av rammeplanen ført til endringer i SFO?			
	Regresjonskoeffisient	Std. feil	$p$
Kvalitet areal	-0,08	0,04	0,05
<b>Kvalitet generelt</b>	<b>0,27</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som nyttig?	-0,03	0,07	0,68
I hvilken grad opplever dere verktøyene og støttemateriellet som relevant?	-0,04	0,08	0,58
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilgjengelig?	0,05	0,06	0,46
Er Utdanningsdirektoratets verktøy og støttemateriell tilstrekkelig for deres behov?	0,05	0,08	0,52
Har dere brukt annet verktøy og støttemateriell enn det som kommer fra Utdanningsdirektoratet i arbeidet med rammeplanen?	0,06	0,04	0,14
I hvilken grad har dere samarbeidet med skolens øvrige personale og ledelse i arbeidet med ny rammeplan	0,04	0,08	0,63
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet mot skolens arbeid med Fagfornyelsen/LK20	0,03	0,05	0,48
I hvilken grad har arbeidet med rammeplanen vært koblet til lokale/kommunale oppvekstplaner	0,00	0,04	0,91
Har din skole samarbeidet med SFO om andre felles satsingsområder	-0,04	0,04	0,33
Skolestøtte	-0,03	0,06	0,67
<b>Aktivitet og skaperglede</b>	<b>0,20</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>Omsorg og vennskap</b>	<b>0,21</b>	<b>0,06</b>	<b>0,00</b>
<b>Barns valg og egentid</b>	<b>0,15</b>	<b>0,06</b>	<b>0,01</b>
<b>Konstant</b>	<b>0,96</b>	<b>0,40</b>	<b>0,02</b>
Forklart varians	0,54		



ISBN WEB: 978-82-7570-682-7



Stockholms  
universitet

NIFU



NTNU

Samfunnsforskning