



Oslo kommune
Bydel Østensjø

Plan for å rekruttere og beholde pedagogisk personale i barnehagene

2013-2015



Rekruttering i barnehagene
Rekruttering i barnehagene

Innledning

Mange barnehager, både på landsbasis og i Oslo Kommune, mangler pedagogiske ledere som fyller utdanningskravet som førskolelærer, eller likeverdig utdanning. Når bydelen skal iverksette tiltak for å bedre denne situasjonen, kreves en bred satsing.

Plan for å rekruttere og beholde pedagogisk personale i barnehagene ble første gang vedtatt i bydelsutvalget i 2008, og rullert i 2009 og 2010, og siste planperiode var 2010-2012. Denne planen er for perioden 2013-2015.

Mål og tiltaksplanen angir generelle målsettinger, samt spesifikke mål for 2013. Planen angir tiltak og fastsetter ansvar og frist. Med frist menes her når tiltaket skal kunne måles/evalueres. Der fristen er angitt kun med dato, men uten årstall, betyr at tiltaket gjennomføres kontinuerlig/ årlig.

Målet med planen er å sikre god rekruttering, samt beholde de gode pedagogene bydelen har. Bydelen har fortsatt utfordringer knyttet til rekruttering av pedagogisk personale til barnehagene, på samme måte som sammenliknbare bydeler i Oslo kommune. Bydelen ønsker å være blant de bydelene med best dekning av pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning eller likeverdig utdanning.

Konkrete forhold vedrørende lønn er ikke tatt inn i planen, da dette anses å tilhøre tariffområdet.

Plan for rekruttering av pedagogisk personale i barnehagene sees i sammenheng med andre planer både for barnehageområdet og for bydelen, som for eksempel kompetanseplan for barnehagene, bydelens kompetanseplan, handlingsplan for mangfold og likestilling, mv.

En arbeidsgruppe bestående av styrere i Bydel Østensjø, Jarl Kindberg, Kikki Aardalsbakke, Liv Løvlien, Thomas Herberg, avdelingssjef Barn og Kultur (BoK), Tommy Grotterød, og spesialkonsulent BoK, Torunn Nyrnes, har rullert planen, men innspill fra administrasjonsavdelingen, Utdanningsforbundet og Fagforbundet.

Flere steder i planene er Rekrutteringsgruppa for barnehagen medansvarlig for gjennomføring av tiltak. Rekrutteringsgruppa består av de barnehagestyrerne som er nevnt over. Gruppa arbeider på oppdrag fra avdelingssjef/ seksjonsleder i dialog med barnehagestyrergruppa, og rapporterer til seksjonsleder.

Mål og tiltaksplan

1. Omdømme

Bydelens omdømme anses å ha stor betydning for rekruttering til ledige stillinger. Likeledes vil den enkelte barnehages omdømme være av stor betydning. Både ansatte, politikere, foresatte og media vil kunne ha innflytelse på omdømmet til bydelens barnehager, både generelt og hva gjelder den enkelte barnehage. Godt omdømme krever målrettet innsats fra alle aktuelle aktører, og tilsvarende vil negativ omtale lett påvirke omdømmet i uønsket retning. Bydel Østensjø skal være kjent som "Bydelen som vil kvalitet!"

Mål 2013-2015 Bydelens barnehager har godt omdømme

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelens barnehager er positivt profilert.	1. Presentasjonen av barnehagene på Barnehageportalen er oppdatert, med vekt på tekst og bilder som illustrerer barnehagens pedagogiske arbeid.	Styrer	31.12.
	2. Bydelens felles kvalitetsarbeid for barnehagen, knyttet til Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, synliggjøres på bydelens nettsider og i media.	Seksjonsleder	31.12.
	3. Kvaliteten i den enkelte barnehage synliggjøres i barnehagens årsplan og er tilgjengelig på Barnehageportalen.	Styrer	31.01.
	4. At barnehagene er miljøfyrtårnsertifisert og er erklært rasismefri sone synliggjøres i bydelens felles omtale på Barnehageportalen.	Seksjonsleder/ styrer	30.06.2013
	5. Bydelens muligheter med Østensjøvannet og våtmarksområdene, nærhet til marka, Kulturbydel Østensjø m.v. synliggjøres i felles omtale av barnehagene på Barnehageportalen.	Seksjonsleder	30.06.2013
	6. Media benyttes målrettet av den enkelte barnehage til positiv profilering, gjerne i forbindelse med kvalitetsarbeid og "den gode praksis".	Styrer	31.12.
	7. Brukerundersøkelsen presenteres i Barnehageportalen, og barnehagen synliggjør barnehagens forbedringsarbeid knyttet til undersøkelsen.	Styrer	31.12.
	8. Barnehagene benytter samarbeidsforhold, slik som i kontakt med foreldre, under bydelsdager, ved utleie, mv., til positiv profilering.	Styrer	31.12.
Bydelen har godt omdømme som arbeidsgiver og scorer høyt på medarbeiderundersøkelsen.	1. Kartlegging av fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte barnehage benyttes for videreutvikling av arbeidsmiljøet på det enkelte arbeidssted. Snitt for bydelens barnehager på medarbeiderundersøkelsen skal i planperioden forbedres med 0,2	Seksjonsleder/ styrer	30.06.

	prosentcore. 2. Det fokuseres på nærværarbeid og oppfølging av sykemeldte i samarbeid med administrasjonsavdelingen, verneombud og tillitsvalgte.	Seksjonsleder/ Styrer	31.12.
Ansatte har god kompetanse i omdømmebygging.	1. Styrerne i barnehagene får økt kompetanse i omdømmebygging. 2. Den enkelte barnehage innlemmer temaet omdømmebygging i personalmøte, for økt bevissthet om hvordan man snakker om barnehagen og bydelen til foresatte og andre.	Seksjonsleder Styrer	30.09.2013 31.12.

2. Kvalitet i barnehagen - aktivt fagmiljø

Forhold av betydning når barnehagelærere søker jobb, iht tidligere gjennomført kartlegging, er mulighet for kompetanseutvikling, videreutdanning, aktivt fagmiljø, andelen fagutdanna og om barnehagen har studenter og lærlinger.

Målretta bruk av Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning, lærlingordningen og KOMPASS (Kompetanseutvikling for assistenter) bidrar til å styrke fagmiljøene i barnehagene.

Kompetanseutvikling for assistenter og aktive fagmiljøer stimulerer assistenter til å søke barnehagelærerutdanning.

Mål 2013-2015 Kvalitet i barnehagen og et aktivt fagmiljø bidrar til økt rekruttering og til å beholde personalet

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Barnehagene har et aktivt fagmiljø som sikrer kvalitet i barnehagen.	1. Det gjennomføres kompetanseutvikling i barnehagene iht felles kompetanseplan, der målet er å nå alle ansatte.	Seksjonsleder/ styrer	31.12.
	2. Kvalitetsdokument utarbeidet med bakgrunn i utviklingsprogrammet Kvalitet i barnehagen (KIB), benyttes aktivt i den enkelte barnehage.	Styrer	31.12.
	3. Det arbeides systematisk i den enkelte barnehage med faglig utvikling, dokumentasjon og vurdering sett i forhold til rammeplan for barnehagen og barnehagens årsplan.	Styrer	31.12.
	4. Mentor-/ fadderordning for nytilsatte styrere videreføres.	Seksjonsleder	31.12.
	5. Veiledning av nyutdannede pedagoger videreføres og er obligatorisk.	Seksjonsleder	31.12.
	6. Faglige nettverk/ arbeidsgrupper benyttes som arbeidsform.	Seksjonsleder	31.12.
	7. Tilbud om kompetanseheving/ videreutdanning gjøres kjent for ansatte.	Styrer	31.12.

3. Menn og kvinner i alle barnehager

Menn og kvinner i alle barnehager er en statlig satsing og målet er at det innen 2014 skal være minimum 25 % menn i alle barnehager.

Iht. Fylkesmannens strategidokument skal 20 % av barnehagene ha minimum 40 % menn.

Per 31.12.2012 er 14 % av bydelens pedagogiske leder menn

Mål 2013-2015

Menn i alle barnehager. Bydelen har minimum 25 % menn i barnehagene.

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelen har tiltak som bidrar til å rekruttere og beholde mangfoldet i barnehagene.	1. Det reetableres en arbeidsgruppe bestående av menn og kvinner som utarbeider tiltak som er rekrutterende for menn.	Seksjonsleder	30.04.2013
	2. Arbeidsgruppa legger fram aktuelle tiltak i barnehageseksjonen.	Seksjonsleder	30.06.2013
	3. Tiltakene implementeres i alle barnehager og benyttes ved rekruttering.	Seksjonsleder	31.12.2013

4. Pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning eller annen utdanning som gir likeverdig kompetanse

Bydelen vektlegger at erfarne assistenter skal kunne ta utdanning som førskolelærer. Denne gruppen anses å være en stabil ressurs, og førskolelærerutdanning vil følgelig ha god effekt på sikt.

Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning, ABLU, er et sentralt virkemiddel. Per januar 2013 har 8 studenter fullført utdanningen, hvorav 7 nå jobber som pedagogiske ledere i bydelen. Samtidig er 9 andre under utdanning. Studentene har 2 års bindingstid i Oslo Kommune etter fullført utdanning.

Flere assistenter ønsker å ta barnehagelærerutdanning enn det er plass til i ABLU-ordningen. Bydelen legger tilrette for at erfarne assistenter kan ta nettbasert eller deltids barnehagelærerutdanning. Studenter som tar deltidsutdanning over 4 år må minimum ha et 20 % arbeidsforhold i utdanningsperioden.

Det er en økning av personer med annen flerårig pedagogisk høgskoleutdanning som ønsker å arbeide som pedagogisk leder i barnehagene. Flere høgskoler tilbyr videreutdanning i småbarnspedagogikk og barnehagepedagogikk, som gir likeverdig kompetanse med førskolelærerutdanningen.

Det er viktig at bydelen har gode vilkår for disse gruppene ansatte, slik at de fullfører studiene og på sikt kan tilsettes i vår bydel.

For utenlandske pedagoger kreves ofte offentlig godkjenning av utdanning fra hjemlandet. Det er den enkelte selv som må søke om slik godkjenning. Det er viktig at bydelen aktivt følger opp denne gruppen søkere, der en ser at det kan bidra til rekruttering.

Per 31.12.2012 er andelen av styrere/ pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning eller annen pedagogisk utdanning, 89,6 %.

Mål 2013-2015 Bydelens dekning av pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning er blant de 5 høyeste i Oslo kommune

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelen legger til rette for at ansatte i barnehagene kan ta utdanning som kvalifiserer til stilling som pedagogisk leder i barnehage.	1. Det jobbes aktivt for til enhver tid å ha det antall studenter på ABLU som det antall plasser bydelen tildeles.	Styrer/ seksjonsleder	31.12.
	2. Det tilrettelegges for at ansatte i barnehagene som ønsker å ta nettbasert og deltids førskolelærerutdanning skal fullføre studiene og ønske jobb som pedagogisk leder i vår bydel.	Styrer/ seksjonsleder	31.12.
	3. Utdanningspermisjonsordninger er rekrutterende og godt profilert blant barnehageansatte.	Seksjonsleder/ avdeling administrasjon/ Styrer	31.12. 31.12.
	4. Fast ansatte som tar nettbasert eller deltids førskolelærerutdanning gis permisjoner iht ensartet, etablert praksis i bydelen.		31.12.
	5. Ansatte med annen pedagogisk utdanning, som ikke er fast ansatt i bydelen, som tar videreutdanning for å kvalifisere seg til pedagogisk lederstillinger, vurderes individuelt mht permisjon med lønn.	Styrer/ avdeling administrasjon	31.12.
	6. Barnehageassistenter kompetansekartlegges/ motiveres med tanke på rekruttering til utdanning.	Styrer	
Førskolelærerstudenter som har vært i praksis i bydelen, søker på ledige stillinger.	1. Studenter på praksisplass ivaretas på en god måte i barnehagene og deltar i felles tiltak som tjenesteledermøter, nettverkssamlinger m.v.	Styrer/ seksjonsleder	31.12.2013
Bydelen gjør en særlig innsats for å rekruttere nyutdanna pedagoger.	1. Bydelen er representert ved karrieredag ved Høgskolen i Oslo og ved andre utvalgte læresteder.	Seksjonsleder/ rekrutteringsgruppa	31.01.2013
	2. Det utarbeides rekrutteringsmateriell for barnehagene.	Seksjonsleder/ rekrutteringsgruppa	31.12.2013
	3. Bydelens nettsider henvender seg eksplisitt til målgruppene med informasjon om det bydelen kan tilby, som veiledning, målrettet kompetanseutvikling, m.v.	Seksjonsleder/ rekrutteringsgruppa	31.12.2013

5. Karrieremuligheter

Det anses som viktig for å beholde og rekruttere kvalifisert personale at bydelen kan tilby utviklings- og karrieremuligheter. For de som ønsker en karriere innen barnehagefeltet vil det være viktig med lederkompetanse eller kompetanse på andre områder.

Bydelen har hatt en lederskole, for å rekruttere til lederstillinger i barnehagene. Målet var å gi aktuelle ”lederemner” kompetanse innen ledelse og administrasjon.

Mål 2013-2015 Karrieremuligheter gir bedret rekruttering og bidrar til at bydelen beholder kvalifisert arbeidskraft

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelen er profilert som en bydel med utviklings- og karrieremuligheter innen barnehagefeltet.	1. Lederskolen evalueres.	Seksjonsleder	30.06.2013
	2. Lederskolen vurderes videreført med utgangspunkt i evalueringen.	Seksjonsleder / kompetansegruppa	31.12.
	3. Det legges til rette for at ansatte kan ta etter- og videreutdanning med mulighet for ulike typer permisjon. Utdanningspermisjonsordninger er godt profilert blant barnehageansatte.	Seksjonsleder/ Avdeling administrasjon	31.12.2013
	4. Det gjennomføres kompetansekartlegging av pedagogisk personale i bydelen, og det settes mål for områder der det er behov for økt kompetanse.	Seksjonsleder / styrer	30.09.2013
	5. Ansatte med særlig kompetanse på områder bydelen har behov for, oppmuntres og gis mulighet til å gjøre bruk av denne.	Seksjonsleder / styrer	31.12

6. Ansettelser

En rekke forhold knyttet til tilsettingsprosessen vil være av betydning for rekruttering. En effektiv prosess bidrar til at aktuelle søkere ikke forsvinner til andre. Når søkere blir godt tatt i mot og får et godt inntrykk av bydelen og barnehagen, så vil de lettere takke ja til stilling nettopp hos oss. Det er viktig at styrere og tillitsvalgte har god kompetanse mht alle forhold vedrørende tilsettingsprosessen.

Mål 2013-2015 Ansettelser skjer på en måte som sikrer godt kvalifiserte kandidater til stillingene

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Styrere og tillitsvalgte i barnehagene har god kompetanse mht ansettelser.	1. Kurs om ansettelser i bydelen gjennomføres en gang per år.	Avdeling administrasjon.	31.12. 30.04.2013
	2. Med utgangspunkt i bydelens intervjuguide, utarbeides intervjuguide som er tilpasset barnehageområdet.	Seksjonsleder/ rekrutteringsgruppa	30.06.2013
	3. Alle styrerne får opplæring i utforming av utlysningstekster og gjennomføring av intervjuer.	Seksjonsleder/ rekrutteringsgruppa	30.06.2013

God informasjon og aktiv oppfølging av foretrukne kandidater sikrer godt kvalifiserte kandidater til stillingene.	1. Ansettelsesprosessen er så kort som mulig. Den enkelte styrer er aktiv overfor foretrukne kandidater, for å sikre at kandidaten ikke takker ja til annen stilling i løpet av tilsettingsprosessen.	Styrer	31.12.
	2. Informasjon om barnehagen oppdateres, med vekt på pedagogisk profil, samarbeidsforhold innad, samarbeidende instanser, muligheter i nærmiljøet og andre faktorer av betydning for rekruttering.	Styrer	30.06.2013

7. Politisk forankring

Mål 2013-2015 Politikernes positive barnehageengasjement er godt kjent

Mål	Tiltak	Ansvar	Frist
Politikernes engasjement ift barnehagene er godt kjent.	1. Faste infoskriv til ansatte i avdeling barn og kultur framhever BU-saker som angår barnehagene.	Avdelingssjef	31.12.
	2. Politisk nivå bidrar til positiv profilering av barnehagene i media.	Avdelingssjef	31.12.
	3. Samarbeidsutvalgsmøtene i barnehagen benyttes til å belyse barnehagens innhold, med utgangspunkt i rammeplan og årsplan.	Styrer	31.12.