



**Arkivsak:** 201400470

**Arkivkode:** 323.3

**Saksbeh:** Kristin Tverberg

**Saksgang**

Oppvekst- og kulturkomiteen  
Bydelsutvalget

**Møtedato**

20.05.2014  
19.06.2014

---

## BEHOV FOR VIKARER I DE KOMMUNALE BARNEHAGENE

### Sammendrag:

Bydelsutvalget ber bydelsdirektøren legge fram en sak der behov for vikarer i de kommunale barnehagene belyses. Det vises til verbalvedtak i vedtatt budsjett for Bydel Alna 2014. Barnehagene i Bydel Alna har et stort sykefravær og et viktig arbeid i 2014 er å redusere dette.

### Saksframstilling:

Viser til verbalvedtak 27 i budsjettet for 2014: *Regjeringen har de siste årene arbeidet for full barnehagedekning, og i forbindelse med Groruddalssatsingen og tilgang til gratis kjernetid, har Bydel Alna gjort et godt arbeid med å rekruttere barn til barnehagene, med fokus på sosial og pedagogisk læring før skolestart.*

*Bydelsutvalget regner med at denne rekrutteringsprosessen fortsetter, da det er viktig å ha en høy andel 4-5 åringer i barnehagene.*

*Vel så viktig er at vi har nok personale i barnehagene til enhver tid, med ønsket utdanning, for å kunne bidra til god læring og trygghet for barna. I den forbindelse viser bydelsutvalget til dialogmøtene de siste årene, der det har kommet fram at det er visse utfordringer med vikarbruk. Vi er klar over at det er satt av et eget vikarbudsjett, men er usikre på om det er satt av nok midler til dette.*

*Bydelsutvalget ber bydelsdirektøren følge opp at det utvises mer smidighet med bruk av vikar i de kommunale barnehagene og vi forutsetter at den daglige driften ivaretas både med faglig bemanning og forsvarlig bemanning.*

*Bydelsutvalget ber bydelsdirektøren komme med en sak til BU, der dette belyses. Er det behov for å styrke avsetningen til vikarer bør det også framkomme av saken. Saken legges fram innen 01.07.2014.*

Bydel Alna har til sammen 39 kommunale barnehager som er inndelt i tre enheter. **Alna sør** består av 11 heldagsbarnehager, en Åpen barnehage og et Smart språktilbud. Enheten har totalt 126,41 årsverk, hvorav enhetens lederteam<sup>1</sup> utgjør 10 årsverk inkludert enhetsleder og merkantil. **Alna midtre** barnehageenhet har 11 heldagsbarnehager og et Smart språktilbud, med totalt 178,9 årsverk hvorav lederteam utgjør 12 årsverk. I **Alna nord** er det 12 heldagsbarnehager, et Smart språktilbud og en korttidsbarnehage. Enheten har 177,57 årsverk, hvorav lederteam utgjør 12,2. Pr.1.1.2014 ble det redusert med et årsverk merkantil i barnehageenhet sør.

---

<sup>1</sup> Enhetsleder, fagledere, merkantil

Barnehagene varierer i størrelse fra en avdeling til 13 avdelinger. Majoriteten av barnehagene har fire avdelinger. Det er en grunnbemanning på tre pr avdeling, bestående av en pedagogisk leder og to barne- og ungdomsarbeidere/assistenter. Grunnet utvidet barnetall har enkelte barnehager/avdelinger høyere bemanning (inntil 1.8.2014). Grunnbemanning skal etter norm være en voksen per 6 ekvivalenter<sup>2</sup>. Norm for pedagogisk bemanning er en pedagog pr 14-18 ekvivalenter. Pedagogisk bemanning kan ikke utregnes prosentvis etter antall ekvivalenter. På øvrig bemanning gjøres dette.

### Sykefravær i barnehagene

Barnehagene har høyere sykefravær enn gjennomsnittet i bydelen. Dette gjelder både korttids- og langtidssykefravær. Korttidsfravær er fravær innenfor arbeidsgiverperioden på 16 dager, og langtidssykefravær er fravær utover 16 dager. Fra og med dag 17 mottas sykkelønnsrefusjon fra NAV. Det er til dels store variasjoner i fraværspersent mellom de enkelte barnehagene. Noen barnehager har et sykefravær som ligger på 1-2 %, mens andre ligger nærmere 25 %. Dette er tilfelle innen alle enhetene. Da sykefravær regnes i prosent av bemanning i den enkelte barnehage, vil en persons fravær i en liten barnehage få større prosentvis konsekvens enn samme fravær i en stor barnehage.

Korttidsfraværet i barnehagene har ligget noenlunde stabilt på opp mot 4 % (2012), mot bydelens gjennomsnitt på 3,3 %.

Barnehageenhetene startet opp et samarbeidsprosjekt med avdeling for personal og service og Bedriftshelsetjenesten MediPlus i 2012 med siktemål å øke nærværet. Prosjektet støttes økonomisk av NAV.

Tabell 1 viser sykefravær for 2013 med sammenligning av alle bydelens enheter. Tabell 2 viser prosent sykefravær i barnehageenhetene i 2013.

Tabell 1 Sykefravær alle bydelens enheter 2013

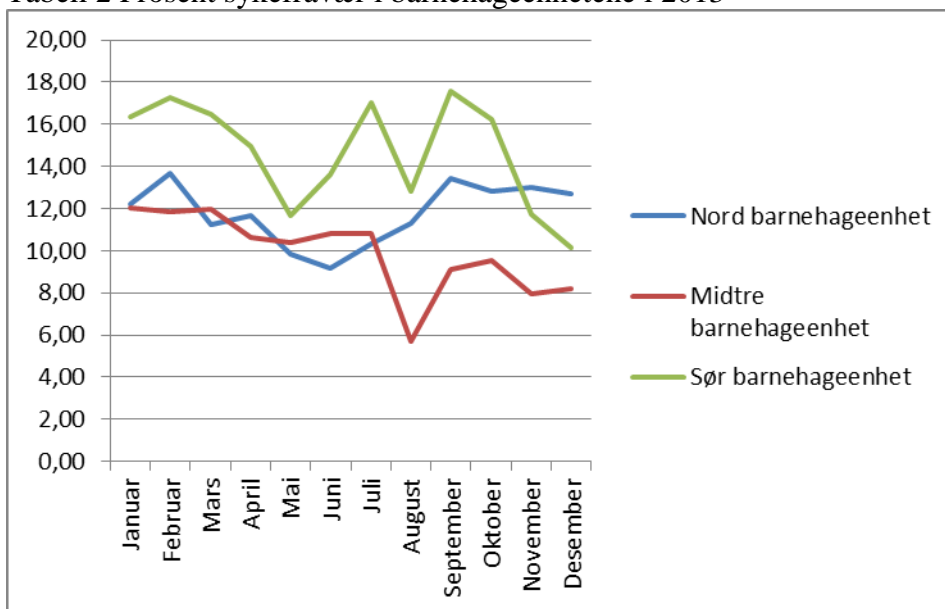
Sykefravær 2013 i %	Gjennomsnitt
Barnehagene	11,60
Fagsenteret barn og unge	10,72
Helsestasjons- og skolehelsetjenesten	7,83
Alna barneverntjeneste	8,76
Kultur, møteplasser og frivillighet	4,26
Bo- og miljøarbeidertjeneste	12,88
Hjemmetjenesten	14,25
Psykisk helsearbeid	11,12
Bestillerkontoret	6,36
Bolig, kvalifisering og nærmiljø	7,09
NAV Alna	9,77
Renhold og teknisk sentral	14,96
Administrasjon og RE-ledere	4,15
<b>Bydel Alna</b>	<b>9,98</b>

Samlet sykefravær i de kommunale barnehagene ligger over gjennomsnittet i bydelens tjenester. Den største utfordringen for barnehagene er derfor å redusere sykefraværet. Med et sykefravær på 11,6 % innebærer det at 56 ansatte til enhver tid er borte fra jobb.

<sup>2</sup> Et barn over tre år = en ekvivalent. Et barn under tre år = to ekvivalenter.

De private barnehagene i Bydel Alna har et noe lavere sykefravær enn de kommunale. Det er imidlertid store variasjoner også mellom de private barnehagene. Statistikk fra 2013 viser at 12 private barnehager med til sammen 79 årsverk hadde et gjennomsnittlig sykefravær på 8,2 %. Dersom Bydel Alna hadde tilsvarende sykefravær som de private barnehagene i bydelen, ville over 16 flere ansatte vært på jobb hver dag.

Tabell 2 Prosent sykefravær i barnehageenhetene i 2013



## Økonomi

Ved fravær innenfor arbeidsgiverperioden må arbeidsgiver selv dekke alle kostnader ved eventuell innsetting av vikar. Hver barnehage har budsjetterte midler til korttidsvikar, inklusive sosiale utgifter, men unntatt innbetaling pensjon<sup>3</sup>. Tabell 3 gir en oversikt over enhetenes budsjetterte midler til vikar i 2014. Vikarmidler utgjør 0,59 % av fastlønsbudsjettet. Ved bruk av vikarbyrå utløses ikke pensjonsinnbetaling.

Ved sykefravær utover 16 dager refunderer NAV sykelønn inklusive feriepengar og arbeidsgiveravgift. Nav refunderer ikke utgifter tilknyttet pensjonsforpliktelser.

Tabell 3 Oversikt budsjetterte vikarmidler 2014

Midler korttidsvikarer 2014	Nord	Midtre	Sør	Totalt
Vikarl. sykefrav. korttid (første 16 dager) (HR)	387 000	381 000	281 000	1 049 000
Feriepenger	46 440	45 720	33 720	125 880
Arbeidsgiveravgift	54 567	53 721	39 621	147 909
Arbeidsgiveravgift av feriepengar	6 548	6 447	4 755	17 749
<b>Sum inklusiv feriepengar og arbeidsgiveravgift</b>	<b>494 555</b>	<b>486 888</b>	<b>359 096</b>	<b>1 340 538</b>

## Bruk av vikar, prinsipper og praksis

<sup>3</sup>Pensjonsforpliktelse utgjør pt 24,3 prosent av bruttolønn

Det brukes de samme prinsipper og i hovedsak samme praksis når det gjelder bruk av vikarer i bydelens barnehager. Som overordnet prinsipp gjelder at sikkerhet er ivaretatt, og at hensynet til barnas ve og vel er ivaretatt ved sykdom i personalgruppa.

For bruk av vikar gjelder som hovedprinsipp at vikar settes inn ved arbeidsgiverperiodens slutt etter 16 dager, og at vikar benyttes i minst mulig grad ved korttidsfravær.

Det er i første rekke fravær innenfor 16 dager som er hovedutfordringen i barnehagene, da fravær utover dag 16 refunderes og gir større muligheter for bruk av vikar.

Det er fagleder med budsjettansvar ved den enkelte barnehage som i hovedsak avgjør når det settes inn vikar ved korttidsfravær. Avgjørelsen tas i samråd med pedagogiske ledere på vakt. I noen barnehager er avgjørelsen delegert til morgenmøte eller andre fora hvor dagsplanlegging foregår. Det er lagt opp til fleksibilitet og bruk av skjønn ved avgjørelse om vikar settes inn. Det retningsgivende er at sikkerhet er ivaretatt, antall personer på huset som er borte, hvor lenge avdelingen/huset har gått uten vikar og hvor stor belastningen har vært over den siste perioden. Årstid spiller til en viss grad inn. Det vil alltid være totalsituasjonen på huset, her og nå og over tid som er avgjørende. Barnehagene tilstreber en stor grad av smidighet i forhold til bruk av vikar, men denne vil alltid være begrenset av de økonomiske realiteter. Ved fravær innenfor 16 dager handler fleksibilitet og smidighet i stor grad om personalets løsningsorientering, innsatsvilje og lojalitet. Det er også ulike belastning på personalet til ulike tider på dagen.

En viktig faktor er også at det normalt er færre barn til stede i barnehagen enn de som har plass pga sykdom og annet fravær.

Ved korttidsfravær organiserer barnehagene seg i første omgang innad i forhold til omdisponering av personell mellom avdelingene, slik at personalstyrken er jevnt fordelt på huset, ut fra antall barn og de aktiviteter som er planlagt. Ved akutte situasjoner skjer det at personell forlenger vakter mot overtidsbetaling, men dette er ikke brukt i stort omfang.

Det enkelte lederteam i hver enhet har fokus på fravær og vikarsituasjonen under de månedlige økonomiske gjennomgangene. Da det er store variasjoner i fraværet mellom de enkelte barnehagene, omprioriterer lederteamene tilgjengelige vikarmidler etter behov, og ut fra den totale økonomiske situasjon. Barnehagenes utfordringer i forhold til fravær er opprettholdelse av tilstrekkelig bemanning i forhold til sikkerhet, faglige krav og personalmessig slitasje. Dagens norm i forhold til grunnbemanning skal ivareta alle disse aspektene.

Det er ikke foretatt kvalitative studier av personalslitasje ved redusert bemanning som følge av sykdom, men det framkommer entydighet i enhetenes felles HMS-møter<sup>4</sup> på at det høye korttidsfraværet oppleves belastende. Dette relaterer personalet til at de stadig må omstrukturere hverdagen, ikke bare i forhold til personalressurs, men også i forhold til planlagte faglige aktiviteter og praktiske gjøremål.

### **Reduksjon av sykefraværet**

Et av de viktigste innsatsområdene i 2014 er å redusere det høye sykefraværet i barnehagene. Med et mål om å redusere det høye sykefraværet jobbes det i hver av barnehageenhetene videre med dette i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og NAV. Høyt sykefravær oppleves belastende på barnehagene og en målsetting med prosjektet er å øke nærværet til 93%.

Et samarbeidsprosjekt med bedriftshelsetjenesten, kalt «Beveg deg», ble igangsatt i 2012.

Prosjektet skal styrke lederne som kulturbyggere i egen virksomhet og gi de ansatte i barnehagene økt kunnskap om ansvar for egen helse, men også myndiggjøre alle ansatte i forhold til ansvar og

<sup>4</sup> Enhetsleders møte med de tillitsvalgte i enheten. Skjer jevnlig i 6 ukers intervall

arbeidsoppgaver. Dette arbeidet er godt i gang, men viser seg å være både en arbeidskrevende og tidkrevende prosess. Nærværprosjektet er organisert som et ledertreningsprogram og en kursrekke i barnehagene der alle ansatte deltar.

Der prosjektet er kommet best i gang er i Alna midtre barnehageenhet, og tendensen der viser at sykefraværet er på vei ned (tabell 2). Ut fra evaluering og status i prosjektet registreres at personalets tilstedeværelse i denne enheten er økende. Fagledergruppen her uttrykker at de har fått jobbet med oppgavene knyttet til prosjektet i periodene mellom samlingene. Kunnskapene som utvikles i prosjektet overføres fra fagledere til pedagogiske ledere. Faglederne følger opp sine pedagogiske ledere, som igjen bringer kunnskap videre til sin personalgruppe, som er assistenter/ barne- og ungdomsarbeidere, og følger opp disse.

Prosjektet startet i barnehagene med en egen samling for alle, deretter et kurs i hver barnehage. I etterkant kom fysioterapeuter ut i barnehagene for å følge opp den enkelte ansatte. Personalet har jobbet videre med temaet relatert til egen praksis og arbeidsutførelse knyttet opp mot bl.a. arbeidsstillinger og praktisk aktivitet, involvert barna med gode fysiske aktiviteter og samlet dette til et inspirasjonshefte. Oppsummerende bekreftes det fra denne enheten at alle barnehagene har vært positive til nærværarbeidet, og jobbet godt og kreativt med det. Bydelen ser verdien av en økt satsing på nærværarbeid og mener at dette vil være en riktig vei å gå.

### **Konklusjon**

En hovedprioritering for Bydel Alna i 2014 er å redusere sykefraværet og øke tilstedeværelsen. Resultatene fra Alna midtre barnehageenhet og deres systematiske arbeid med dette, viser at det gir resultater. Bydelsdirektøren mener at barnehagenes rutiner for sikkerhet er godt ivaretatt, og vikar settes inn etter en skjønnsvurdering i det enkelte tilfellet.

### **Bydelsdirektørens forslag til vedtak**

Bydelsutvalget tar saken om behov for vikarer i de kommunale barnehagene til orientering.

Tore Olsen Pran  
bydelsdirektør

Ellen Liljedahl  
avdelingsdirektør