



Arkivsak: 200400384

Arkivkode: 051.1

Saksbeh: Tommy Grotterød

Saksgang

Oppvekstkomite

Bydelsutvalget

Møtedato

09.06.2008

16.06.2008

REKRUTTERING I BARNEHAGENE

Bakgrunn:

Barnehagene i Bydel Østensjø har i lengre tid hatt vansker med rekruttering, særlig til stillinger som pedagogisk leder, tidvis også til stillinger for barne- og ungdomsarbeider/ assistent/ barnepleier.

Bydelsutvalget har i BU-sak 184/07 *Bydelsdirektørens forslag til budsjett 2008* fattet i verbalvedtak som er rettet mot denne problematikken:

A5: Administrasjonen legger fram en sak om rekrutteringssituasjonen for barnehagepersonell, og muligheter for å tilrettelegge for videreutdanning av assistenter i barnehagene.

A7: Det legges fram en sak for BU hvor muligheten for å etablere en vikarpool for barnehage vurderes. Hensikten er å redusere antallet vikarer og sikre at vikarene har innsikt i barnehagenes drift og rutiner, og at barna oftere møter personer de allerede kjenner.

Denne saken tar for seg status mht rekruttering i vår bydel våren 2008. Videre omhandler saken forhold av betydning for rekruttering, og aktuelle tiltak for bedring av rekruttering til bydelens barnehager.

En arbeidsgruppe bestående av representanter for barnehagene, administrasjonsavdelingen, hovedverneombud og ledelsen i avdeling barn og kultur har lagt grunnlaget for saken gjennom 4 møter i mars og april 2008.

Saksframstilling:

Bydelen har p.t. 26 pedagogiske ledere på dispensasjon i kommunale barnehager. Dette er én mer enn i 2004, så bildet er relativt stabilt, til tross for at det er etablert i overkant av 500 nye barnehageplasser.

Status våren 2008 når det gjelder rekruttering, er at det er vanskelig å rekruttere pedagogiske ledere. Her ser en stadig at det ikke er mulig å skaffe kvalifiserte søkere til utlyste stillinger, eller det tar svært lang tid å få stillingene besatt.

Til styrerstillinger er det en tilsøkning der det oftest er flere kvalifiserte søkere til den enkelte stilling.

Til assistentstillinger er det gjerne flere søkere, men det er oftest få eller ingen som har erfaring fra arbeid i barnehage. Derimot er det gjerne flere søkere som ut fra andre kriterier kan sies å være kvalifiserte.

I denne saken er det i første rekke rekruttering til stillinger som pedagogisk leder som blir drøftet og som det foreslås tiltak for å forbedre rekrutteringen til, skjønt flere av tiltakene vil kunne ha effekt også på rekruttering til andre stillingskategorier.

Vi kommer også inn på tiltak som er rettet mot bedret rekruttering til styrerstillinger, og avslutningsvis blir ordning med vikarpool vurdert.

Tilgangen på søkere til stillinger som pedagogisk leder må påregnes å være begrenset i flere år framover. Det oppgis at utdanningskapasiteten ved høyskolene p.t. relativt sett er lav i forhold til behov. Det opprettes flere nye stillinger enn det utdannes pedagoger. Det er i løpet av det siste året satt i verk flere tiltak for å bedre på dette, som økt antall studieplasser, nettbasert utdanning m.v. Stramt marked har ført til at enkelte kommuner, som Asker og Bærum, har etablert omfattende tiltak for å sikre rekruttering til sine barnehager. Oslo kommune er blant de som til nå har begrensede tiltak for styrket rekruttering.

Forhold av betydning for rekruttering

Arbeidsgruppa har sett på forhold av betydning for rekruttering. Arbeidsgruppa har i den anledning også gjennomført en kartlegging i barnehagene mht hva nytilsatte pedagoger oppgir som viktige årsaker til at de har takket ja til stilling i en av våre barnehager.

Arbeidsgruppa antar at bydelens omdømme vil ha stor betydning i forhold til rekruttering til ledige stillinger. Likeledes vil den enkelte barnehages omdømme være av stor viktighet. Både ansatte, politikere, foresatte og media vil kunne ha innflytelse på omdømmet til bydelens barnehager, både generelt og hva gjelder den enkelte barnehage.

Arbeidsgruppa antar videre at rammebetingelser, som bemanning, fysiske forhold, økonomi m.v. vil ha en viss betydning. Av søkere til stillinger i bydelen hører vi ofte at lønn kan være avgjørende. I senere tid har vår bydel vært konkurransedyktig mht lønn, dette blant annet grunnet forskjeller bydeler i mellom, hvor vi relativt sett har kunnet tilby god lønn.

Likeledes hører en stadig kommentert at en barnehage er koselig, har fin planløsning, flott utelekeplass og lignende. Tilsvarende kan en anta at negative fysiske forhold kan virke inn.

Andre forhold som styrere møter i rekrutteringssammenheng er arbeidsmiljø. Søkere er opptatt av samarbeidsklima og av sosiale relasjoner. De fleste er opptatt at det er en "god arbeidsplass" som er inkluderende og ivaretakende.

Likeledes er fagmiljøet i bydelen og i den enkelte barnehage av betydning. Mange er opptatt av muligheter for faglig utvikling.

Annonseutforming og annonseinnhold, samt rutiner i forbindelse med tilsetninger, er viktige aspekter. Alt fra når stillinger lyses ut, til utlysningstekst, til svar på mottatt søknad, intervjuer og innstillingsprosess, må være nøye gjennomtenkt, følge klare rutiner, og må gå raskt. Ellers er faren stor for at en vil en miste aktuelle søkere.

Andre forhold som er trukket fram er betydningen av stedlig styrer/leders nærvær.

Barnehager som har vært/ er øvingsbarnehage melder at studenter ofte kommer tilbake i stilling som pedagogisk leder.

Arbeidsgruppa har foretatt en enkel spørreundersøkelse mht hva som var årsak til at nyansatte pedagogiske ledere i barnehagene våre valgte å takke ja til stilling i vår bydel.

Blant 31 besvarelser oppga:

- 25 å ha tatt jobb som pedagogisk leder i bydelen ut fra ønske om å jobbe i nærmiljøet/ hadde barn i barnehagen
 - 11 at de hadde fått direkte henvendelse fra styrer
 - 9 høyere lønn
 - 5 at de hadde hørt at det var en god barnehage/ dyktige ansatte
- Øvrige svar gikk på at de hadde jobbet i bydelen tidligere, tips fra foresatte, fin natur m.v.

Tiltak for bedret rekruttering

Omdømmebygging

Dette er et forhold arbeidsgruppa ser har svært stor betydning. Her kan både den enkelte barnehage, administrasjonen og politikerne bidra.

Aktuelle tiltak kan være:

- forbedret presentasjon av barnehagene på bydelens nettsider, inklusive beskrivelse av den enkelte barnehagens særlige satsinger. Nettsiden bør ha bilder som viser barnehagen og illustrerer barnehagens pedagogiske arbeid.
- målrettet bruk av media for å synliggjøre barnehagene, gjerne knyttet til kvalitetsarbeid og ”den gode praksis”. Det må på alle nivåer være en bevissthet om betydningen av positiv omtale og tilsvarende hvordan negativ omtale lett vil ha en negativ virkning.
- målrettet profilering av barnehagens pedagogiske arbeid overfor foresatte og andre potensielle brukere. Vi må synliggjøre kvalitetsarbeidet i barnehagene knyttet til rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Bydelen skal være kjent som ”bydelen som vil kvalitet”.
- å synliggjøre resultater av forbedringstiltak ifm bruker- og medarbeiderundersøkelser, både overfor brukerne og i media
- å synliggjøre de muligheter bydelen har med utgangspunkt i Østensjøvannet, marka, Kulturbydel Østensjø m.v.

Fagmiljø – kvalitet i barnehagene

- Barnehagenes utviklingsprogram, Kvalitet i barnehagen, bør trekkes fram i forbindelse med rekruttering. Likeledes nettverk for styrerne, veiledning hele 1. året til nyutdannede i stilling som pedagogisk leder. En bør også trekke fram midler fra Fylkesmannen til kompetanseutvikling knyttet til implementering av rammeplanen og annen kompetanseutvikling for barnehagene.
- Styrer i den enkelte barnehage bør legge til rette for at pedagogiske ledere i barnehagen kan være øvingslærer for studenter fra Høgskolen i Oslo
- Mentorordning for nytilsatte styrere opprettes i løpet av høsthalvåret 2008

Videreutdanning til pedagogisk leder

- Oslo kommune har inngått avtale med Høgskolen i Oslo om videreutdanning av erfarne assistenter/ barne- og ungdomsarbeidere/ barnepleiere til pedagogisk leder. Til denne utdanningen, arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning, AbF, har Bydel Østensjø fått 6 plasser. De som får denne utdanningen er rekruttert fra barnehagene våre, og de er alle godt motivert for utdanningen. De 6 studentene får dekket utgifter knyttet til utdanningen, og de får 2 års bindingstid i bydelen.
- Det var til sammen 19 kandidater som meldte seg til utdanningen AbF. De som ikke ble prioritert ble oppfordret til å søke desentralisert/ nettbasert utdanning og til å søke OU-støtte til denne utdanningen. Det er etter det vi kjenner til ingen som har benyttet seg av denne muligheten. Det bør i forbindelse med budsjett 2009 vurderes hvordan en kan legge til rette slik at aktuelle kandidater vil benytte seg av denne ordningen. Dersom bydelen velger å støtte slik utdanning, så kan en som gjenytelse kreve bindingstid, eks 2 år.

Karrieremuligheter

- Ordningen med assisterende styrer profileres i intervjuer med aktuelle søkere som en karrieremulighet. Likeledes benyttes dette innad for de som allerede er tilsatt som en mulighet for karriere i barnehagen, og som et mulig skritt på veien mot en styrerstilling.
- Administrasjonen sammen med representanter for styrerne, utreder muligheten for intern "lederskole" for aktuelle kandidater til stillinger som styrer/ assisterende styrer. Et slikt opplegg er ment å bidra til at en kan rekruttere kvalifiserte personer som i stor grad blir værende i våre barnehager. Opplegget finansieres innenfor budsjettammen.

Tilsetninger – kvalitetssikre prosess

- Kurs om tilsetninger gjennomføres i regi av personalseksjonen. Kursinnhold bør utvikles i samarbeid med tjenesteledere for aktuelle tjenesteområder.
- Det utarbeides felles innledning til stillingsutlysninger, med fokus på hvordan en vil profilere virksomheten.
- Rutiner og framdrift i tilsettingssaker gjennomgås med tanke på kvalitet og rask prosess.
- Den enkelte styrer opptrer proaktivt overfor kvalifiserte søkere, slik at de raskt opplever å være aktuelle som søkere. Dette er ment å forhindre at de velger å takke ja til annen stilling i løpet av prosessen.
- Den enkelte barnehage skal ha en målrettet presentasjon av barnehagen overfor potensielle søkere til stillinger, der en vektlegger profilering av barnehagen som pedagogisk virksomhet, samarbeidsforhold innad, samarbeidende instanser, muligheter i nærmiljøet og andre faktorer som kan ha betydning for rekruttering.

Utenlandsk arbeidskraft

- Pedagoger utdannet i Sverige og Danmark har allmenn godkjenning til å arbeide som pedagogisk leder i barnehager i Norge. Enkelte bydeler har reist på rekrutteringsferd til disse landene og har på den måten skaffet kvalifisert personale til sine barnehager. Forventet effekt p.t. av slik rekruttering bør vurderes nærmere før en går inn for å gjøre det samme.
- Å rekruttere utenlandsk arbeidskraft fra andre land til stillinger for pedagogisk leder, er komplisert og tar ofte lang tid. Godkjenning av utenlandsk utdanning avgjøres av Høgskolen i Oslo, som har en egen avdeling som jobber med dette. Søkere med utdanning fra andre land, henvises av styrer til Høgskolen for godkjenning av utdanning.

Vikarpool

Arbeidsgruppa har vurdert ulike modeller for vikarpool i barnehagene. Ordningen har vært praktisert tidligere, men etter det vi erfarer har slike ordninger i liten grad fungert etter intensjonen.

For vikarene er det ofte krevende å forholde seg til nye barn/ ny barnehage ofte. Dette kan være en av årsakene til at vikarene i poolen raskt velger å gå over til fast stilling i enkeltbarnehager. Dette kunne eventuelt vært motvirket gjennom at ansatte i vikarpoolen hadde høyere lønn enn assistenter i fast stilling i den enkelte barnehage.

Et annet problem har vært at barnehager som trenger vikar ikke har fått dette fra poolen fordi de er i en av de andre barnehagene.

En variant kunne være at flere barnehager sammen tilsatte vikar og her benyttet budsjetterte midler til korttidsfravær. Styrerne er forespurt om de vil prioritere en slik ordning framfor å kunne disponere egne vikarmidler. Styrerne har ikke ønske om en vikarpool.

Arbeidsgruppa anbefaler at det på nåværende tidspunkt ikke igangsettes ordning med vikarpool i barnehagene.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak

1. Bydelsutvalget tar sak om rekruttering i barnehagene til orientering
2. Bydelsutvalget gir sin tilslutning til skisserte tiltak for bedret rekruttering i barnehagene

Tove Stien /s
bydelsdirektør

Tommy Grotterød /s
avdelingssjef