



Oslo kommune  
Bydel Østensjø

# Plan for å rekruttere og beholde pedagogisk personale i barnehagene



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. Planen rulleres neste gang våren 2012

Mål og tiltaksplanen angir generelle målsettinger, samt spesifikke mål for 2010 – 2011. Planen angir tiltak og fastsetter ansvar og frist. Med frist menes her når tiltaket skal kunne måles/ evalueres.

Målet med planen er å sikre god rekruttering, samt beholde de pedagogene bydelen har. Bydelen vil være blant de bydelene med best dekning av pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning eller likeverdig utdanning.

Mål mht dekning av menn i barnehagene er minimum 20 %, i samsvar med statlige mål.

En arbeidsgruppe bestående av Gry Aasland, Fagforbundet, Nina Størkersen, Utdanningsforbundet, Kikki Aardalsbakke, Jarl Kindberg og Liv Løvlien, styrere i Bydel Østensjø, Thomas Herberg, Menn i barnehagen og Trine Løvsjø, seksjonsleder barnehagene, har gitt innspill til planen, som her foreligger.

Plan for rekruttere og beholde pedagogisk personale i barnehagene ble lagt fram i Medbestemmelsesutvalget på møte 07.06.2010 sak 61/10. Planen ble i MB tatt til orientering. UNIO ba om protokolltilførsel. På bydelsutvalgsmøtet 14.06.2010, sak 98/10, ble saken vedtatt utsatt til høsten. Administrasjonen ble bedt om å gå gjennom protokolltilførselen fra UNIO fra møte i MBU. Mål og tiltak i protokolltilførselen er vurdert, og flere av elementene er innarbeidet i planen. Forhold vedrørende lønn er ikke tatt inn i planen, da dette anses å tilhøre tariffområdet.

## 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 arbeid 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 2009-2012 Bydelens barnehager har godt omdømme

Mål 2010-2011	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelens barnehager er positivt profilert overfor foresatte og allmennheten.	1. Det utarbeides felles visjon for barnehagene i bydel Østensjø	Avdelingsjef	31.12.2010
	2. Det opprettes en arbeidsgruppe av styrere som skal jobbe for at barnehagenes nettsider forbedres.	Seksjonsleder	31.12.2010
	3. Presentasjonen av barnehagene på bydelens nettsider forbedres, med vekt på tekst og bilder som illustrerer barnehagens pedagogiske arbeid.	Styrer	31.12.2010
	4. Bydelens felles kvalitetsarbeid for barnehagen, knyttet til Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, synliggjøres på bydelens nettsider og i media.	Seksjonsleder	31.12.2010
	5. Barnehages årsplan synliggjør kvaliteten i den enkelte barnehage og legges på nett.	Styrer	28.02.2011
	6. På nettsidene synliggjøres det at barnehagene er miljøfyrtårnsertifisert og er erklært rasismefri sone.	Seksjonsleder/ styrer	31.12.2010
	7. Bydelens muligheter med Østensjøvannet og våtmarksområdene, nærhet til marka, Kulturbydel Østensjø m.v. synliggjøres i felles omtale av barnehagene på bydelens nettsider.	Seksjonsleder	31.12.2010
	8. Media benyttes målrettet av den enkelte barnehage til positiv profilering, gjerne i forbindelse med kvalitetsarbeid og "den gode praksis".	Styrer	Kontinuerlig
	9. Det arbeides målrettet i den enkelte barnehage med forbedringsarbeid knyttet til brukerundersøkelsen i barnehagene. Gode resultatet profileres overfor allmennheten og foresatte.	Styrer	Årlig

Bydelen har godt omdømme som arbeidsgiver.	1. Bydelen benytter ulike former undersøkelser vedr. fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ved den enkelte barnehage, som grunnlag for videreutvikling av arbeidsmiljøet på det enkelte arbeidssted.	Avdeling administrasjon	Årlig
	2. Den enkelte barnehage følger opp resultater av undersøkelsene som ledd i forbedringsarbeid.	Styrer	Årlig
	3. Arbeidsgiver sammen med organisasjonene og verneombudet jobber med nærværarbeid og oppfølging av sykemeldte.	Seksjonsleder	Kontinuerlig
Ansatte har god kompetanse i omdømmebygging.	1. Styrerne i barnehagene får opplæring 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	30.10.2010 31.12.2010

## 2. Kvalitet i barnehagen - aktivt fagmiljø

I sak 97/08 ad rekruttering framkom i lokal undersøkelse at kvalitetsarbeid og muligheter for faglig utvikling ofte er avgjørende for søkers valg av arbeidsplass. Også andre undersøkelser understøtter dette. Når førskolelærere skal søke jobb, er mulighet for kompetanseutvikling og videreutdanning av avgjørende betydning, når de kan velge mellom ulike jobber. Andre faktorer som spiller inn, er hvor aktivt fagmiljø det er i barnehagen, andelen fagutdanna og om barnehagene har studenter og lærlinger.

Målrettet bruk av lærlingordningen og KOMPASS (Kompetanseutvikling for assistenter) bidrar til å styrke fagmiljøene i barnehagene.

Erfaringsvis ser vi at kompetanseutvikling for assistenter og aktive fagmiljøer, ofte stimulerer til at assistenter søker førskolelærerutdanning.

### Mål 2009-2012 Kvalitet i barnehagen og et aktivt fagmiljø bidrar til økt rekruttering og til å beholde personalet

Mål 2010-2011	Tiltak	Ansvar	Frist
Barnehagene har et godt og aktivt fagmiljø som sikrer kvalitet i barnehagen.	1. Det gjennomføres kompetanseutvikling i barnehagene iht felles kompetanseplan, der målet er å nå alle ansattegrupper.	Avdelingssjef/ seksjonsleder	31.12.2010
	2. Utviklingsprogrammet Kvalitet i barnehagen (KIB) videreføres med faglige nettverk for styrerne, samt tiltak for øvrige ansatte iht plan.	Avdelingssjef/ seksjonsleder	30.06.2011
	3. Kvalitetsdokument utarbeidet med bakgrunn i utviklingsprogrammet Kvalitet i barnehagen (KIB) implementeres i den enkelte barnehage.	Styrer	30.06.2011
	4. Det arbeides systematisk i den enkelte barnehage med dokumentasjon og vurdering av barnehagens arbeid sett i forhold til rammeplan for barnehagen og barnehagens årsplan.	Styrer	Kontinuerlig

	5. Prosjekt Mentorordning for nytilsatte styrere gjennomføres. 6. Veiledning av nyutdannede pedagoger videreføres. Tiltaket gjøres obligatorisk. 7. Ulike former for nettverk, slik som Menn i barnehagen (MiB) og nettverk for barnehager med nye driftsmodeller, videreføres. 8. Barnehagene bidrar til at assistenter tar førskolelærerutdanning gjennom blant annet aktiv bruk av KOMPASS og ved å ta i mot lærlinger.	Seksjonsleder Ansvarlige veiledere Seksjonsleder  Styrer	30.06.2010 Kontinuerlig  30.06.2011  31.12.2010
Alle ansatte er kjent med kravene til kvalitet i barnehagen.	1. Det er utarbeidet en plan for opplæring og kompetanseutvikling som omfatter alle ansatte i barnehagene. Fagsamlinger vil være for alle, for enkelte yrkesgrupper eller for flere yrkesgrupper sammen. 2. Barnehagen gjennomfører fagmøter i barnehagene ca 1 gang i måneden knyttet til barnehagens utfordringer og satsningsområder.	Seksjonsleder  Styrer	30.06.2010  Kontinuerlig

### 3. Menn i barnehagen

Menn i barnehagen er en statlig satsing og iht statlige mål skal det innen 2010 være minimum 20 % menn i barnehagene.

Nettverk for menn i barnehage, MiB, skal bidra til å beholde og rekruttere menn i barnehagene våre. Fylkesmannen har bevilget penger til MiB.

#### Mål 2009-2012 Bydelen har minimum 20 % menn i barnehagene

Mål 2010-2011	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelen har tiltak som bidrar til å beholde og rekruttere menn i barnehagene.	1. Mannlig ansatte i barnehagene inviteres til faglig lunsj for reetablering av MiB.	Seksjonsleder / MiB - gruppa	15.10.2010
	2. Det gjennomføres minst en faglig samling for mannlige ansatte i barnehagene hvert halvår.	MiB – gruppa/ seksjonsleder	31.12.2010
	3. Det vurderes om eksterne midler til MiB kan nyttes til deltakeravgift for menn i barnehagene som ønsker å ta MiB Kompass.	Seksjonsleder / MiB - gruppa	31.12.2010

#### 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.

Oslo kommunes samarbeid med Høgskolen i Oslo om arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning, AbF, er et sentralt virkemiddel. Bydelen har per juni 2010 9 deltakere i AbF. Fra høsten 2010 har 3 nye studenter fått tilbud. Studentene har 2 års bindingstid i Oslo kommune etter fullført utdanning.

Flere assistenter ønsker å ta førskolelærerutdanning enn det er plass til i AbF-ordningen. Bydelen legger til dette for at erfarne assistenter kan ta nettbasert eller deltids førskolelærerutdanning.

Det er en økning av personer uten førskolelærerutdanning, men 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.

Bydelen har sagt ja til å være pilot i et prosjekt i regi av Fylkesmannen og NAV, der unge arbeidssøkende får praksisplass i barnehage. Målet er at de etter hvert skal ta utdanning som førskolelærer. Prosjektet evalueres sommeren 2010.

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

For utenlandske pedagoger kreves ofte 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.

#### Mål 2009-2012 Bydelens dekning av pedagogiske ledere med førskolelærerutdanning er blant de 5 høyeste i Oslo kommune

Mål 2010-2011	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 flest mulig studenter med i AbF-utdanningen.	Seksjonsleder	Kontinuerlig
	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.	Avdelings BOK	Kontinuerlig
	3. Fast ansatte som tar nettbasert eller deltids førskolelærerutdanning gis permisjoner iht ensartet, etablert praksis i bydelen.	Avdeling administrasjon	Kontinuerlig
	4. 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.	Avdeling administrasjon	Kontinuerlig
	5. Unge arbeidssøkende tilbys praksisplass i bydelen ifm deltakelse i pilotprosjekt i regi av Fylkesmannen, der det langsiktige målet er at de skal ta førskolelærerutdanning.	Seksjonsleder	31.12.2010

	6. Ved behov, i møte med utenlandske pedagoger, gis veiledning ift hvordan de kan få godkjent sin utdanning i Norge.	Styrer	Kontinuerlig
	7. Styrer er aktiv med tanke på mulig rekruttering av utenlandske pedagoger.	Styrer	Kontinuerlig
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	Kontinuerlig
Bydelen gjør en særlig innsats for å rekruttere nyutdanna pedagoger og pedagoger som for tiden ikke er i jobb i barnehage.	1. Bydelen er representert ved karrieredag ved Høgskolen i Oslo og ved andre utvalgte læresteder.	Seksjonsleder	31.03.2011
	2. Bydelens nettsider henvender seg eksplisitt til målgruppene med informasjon om det bydelen kan tilby, som veiledning, målrettet kompetanseutvikling, m.v.	Seksjonsleder	Kontinuerlig

## 8. Karrieremuligheter

Det anses som viktig for å beholde og rekruttere kvalifisert personale at bydelen kan tilby utviklings- og karrieremuligheter. Bydelen har ved innføring av stilling for assisterende styrer åpnet for flere karrieremuligheter i barnehagene. For de som ønsker en karriere innen barnehagefeltet vil det være viktig med lederkompetanse eller kompetanse på andre områder, for eksempel innen økonomi. Bydelen vil satse på egen ordning for å rekruttere til lederstillinger i barnehagene.

### Mål 2009-2012 Karrieremuligheter gir bedret rekruttering og bidrar til at bydelen beholder kvalifisert arbeidskraft

Mål 2010-2011	Tiltak	Ansvar	Frist
Bydelen er profilert som en bydel med utviklings- og karrieremuligheter innen barnehagefeltet.	1. Ordningen med assisterende styrer i de større barnehagene profileres i intervjuer med aktuelle søkere som en karrieremulighet.	Styrer	Kontinuerlig
	2. Det etableres intern "lederskole", der målet å gi aktuelle "lederemner" kompetanse innen ledelse og administrasjon.	Seksjonsleder	31.12.2011
	3. Det legges til rette for at medarbeidere kan ta etter- og videreutdanning med mulighet for ulike typer permisjon.	Avdeling administrasjon	Kontinuerlig
	4. Det gjennomføres kompetansekartlegging av pedagogisk personale i bydelen. Ansatte med særlig kompetanse på områder bydelen har behov for, oppmuntres og gis mulighet til å gjøre bruk av denne.	Avdeling BoK	30.06.2011



## 7. Tilsetninger

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 2009-2012 Tilsetninger skjer på en måte som sikrer godt kvalifiserte kandidater til stillingene

Mål 2010	Tiltak	Ansvar	Frist
Styrere og tillitsvalgte i barnehagene har god kompetanse mht ansettelser.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kurs om ansettelser i bydelen gjennomføres en gang per år.</li><li>2. Administrasjonsavdelingen tilbyr veiledning ifm ansettelser.</li></ol>	Avdeling administrasjon. Avdeling administrasjon	Årlig Kontinuerlig
Stillingsutlysninger med felles layout/ innledning gir økt antall søkere.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Stillingsutlysninger med felles layout/ innledning, som profilerer bydelens barnehager på en positiv måte, benyttes ved alle utlysninger</li><li>2. Alle styrerne får opplæring i å utforme utlysningstekster.</li></ol>	Seksjonsleder/ Styrer Seksjonsleder	Kontinuerlig 31.12.2010
God informasjon og aktiv oppfølging av foretrukne kandidater sikrer godt kvalifiserte kandidater til stillingene.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Den enkelte styrer er aktiv overfor foretrukne kandidater, for å sikre at kandidaten ikke takker ja til annen stilling i løpet av tilsettingsprosessen.</li><li>2. Ansettelsesprosessen er så kort som mulig.</li><li>3. Det utarbeides målrettet informasjon om barnehagen, med vekt på pedagogisk profil, samarbeidsforhold innad, samarbeidende instanser, muligheter i nærmiljøet og andre faktorer av betydning for rekruttering.</li></ol>	Styrer  Styrer/ avdeling administrasjon Styrer	Kontinuerlig  Kontinuerlig 31.12.2010

## 8. Rammebetingelser

Rammebetingelser som bemanning, økonomi, fysiske forhold, m.v. vil ha en viss betydning for å rekruttere og beholde pedagogiske ledere i barnehagene. Bydel Østsjø er konkurransedyktig på lønn, noe vi i praksis ser at har stor betydning for å rekruttere og beholde. Likeledes vil de fysiske forholdene i en barnehage ha betydning. Mange av barnehagene har de siste årene fått gjennomført større og mindre vedlikeholdstiltak. Førsteintrykket har stor betydning mht hvilken barnehage en søker vil velge.

### Mål 2009-2012 Barnehagene i bydelen har konkurransedyktige rammebetingelser

Mål 2010 - 2011	Tiltak	Ansvar	Frist
Pedagogisk leder og styrer i barnehagene har konkurransedyktig lønn.	1. Det tilstrebes konkurransedyktig lønn i stilling for pedagogisk leder og styrer i barnehagene.	Avdelingssjef	Kontinuerlig
Barnehagene framstår positivt for aktuelle søkere mht førsteinntrykk.	1. Barnehagens personale er seg bevisst hvordan de presenterer barnehagen for å skape et positivt førsteinntrykk, både hva angår fysisk miljø, utstyr, bemanning m.v.	Styrer	Kontinuerlig
	2. Den enkelte barnehage vurderer hvordan barna kan benyttes som ambassadører for barnehagen ifb med søkere som kommer til intervju.	Styrer	Kontinuerlig

## 9. Politisk forankring

### Mål 2009-2012 Politikernes positive barnehageengasjement er godt kjent

Mål 2010	Tiltak	Ansvar	Frist
Politikernes engasjement ift barnehagene er godt kjent.	1. Faste infoskriv til ansatte i avdeling barn og kultur framhever BU-saker vedrørende barnehagene.	Avdelingssjef	Kontinuerlig
	2. Politisk nivå bidrar til positiv profilering av barnehagene i media.	Avdelingssjef	Kontinuerlig