



Dato: 22.05.2024 Arkivkode: Monica Andersen Bilag nr: Marianne Sletvold Sørlied Arkivsak ID: 24/12271 J.post ID: 24/102578

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Utvalg for samarbeid	28.05.2024	030/24
Hovedutvalg for oppvekst og utdanning	04.06.2024	067/24

Status bemanningssituasjonen i barnehagene og en vurdering av tiltak for å møte bemanningsutfordringene

Utvalg for samarbeid 28.05.2024 030/24

Anbefaling:

1. Det gis tilslutning til Kommunedirektørens planlagte gjennomføring av IA-bransjeprogram for å redusere sykefraværet i barnehagene.
2. Det gis tilslutning til Kommunedirektørens planlagte kvalitetsutviklingsarbeid gjennom TETT PÅ og samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge (USN) for styrking av barnehagenes profesjonsfellesskap.
3. Utvalg for samarbeid noterer oss de utfordringene rundt bemanning i barnehage som er beskrevet i saken. Vi ber derfor kommunedirektøren prioritere bemanningstiltak for barnehage.

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Det gis tilslutning til Kommunedirektørens planlagte gjennomføring av IA-bransjeprogram for å redusere sykefraværet i barnehagene.
2. Det gis tilslutning til Kommunedirektørens planlagte kvalitetsutviklingsarbeid gjennom TETT PÅ og samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge (USN) for styrking av barnehagenes profesjonsfellesskap.

SAKEN I KORTE TREKK

Ingress

I Hovedutvalg for oppvekst og utdanning 05.03.2024 ba utvalget om følgende:

Kommunedirektøren bes om å komme tilbake til utvalget våren 2024 med en faglig vurdering av hvilke tiltak som best mulig vil kunne møte bemanningsutfordringene i Bærumsbarnehagene. Det bes om at man blant annet ser på erfaringene med piloter i andre kommuner. Tiltakene vurderes opp mot hverandre og kostnadsberegnes.

Kommunedirektøren kommer tilbake til utvalget med status for rekruttering og bemanning i barnehagene, samt foreslåtte tiltak fra rekrutteringsgruppa i god tid før behandling av BØP, senest utgangen før sommeren.

Det bes om en statusrapport om hvordan tilleggsbevilgningene har fungert, om økonomiutviklingen i barnehagene, sykefraværutviklingen og vikartilgangen til møtet i juni.

Videre ble innbyggerforslag fra kommunestyret 30.04.2024 oversendt kommunedirektøren for å behandles i oppfølgingen av vedtak i OPUT 05.30.24, sak 021/24. Følgende ble oversendt kommunedirektøren:

Kommunedirektøren skal komme med en vurdering av hvordan kommunen kan øke grunnbemanning i barnehagene med en kostnadskalkyle for forskjellige økninger. Vurderingen skal bli presentert i Hovedutvalg for oppvekst og utdanning sammen med vurderingen av innbyggerinitiativet. Kommunedirektøren skal komme med en vurdering av mulige utfordringer som fører til at barnehagelærere ikke velger å jobbe i Bærum. Vurderingen skal bli presentert i Hovedutvalg for oppvekst og utdanning sammen med vurderingen av innbyggerinitiativ.

Innbyggerforslaget svares ut i sin helhet i det følgende saksfremlegget.

Kommunedirektøren vil i dette saksfremlegget gi en faglig vurdering av tiltak som best kan møte bemanningsutfordringene i barnehagene. Det vil også redegjøres for rekruttering, sykefraværutvikling, vikartilgang og økonomiutvikling i barnehagene.

Tidligere behandling

- Møte i Hovedutvalget for barn og unge 07. februar 2023, sak [22/24466](#)
- Møte i Hovedutvalg for oppvekst og utdanning 31. oktober 2023, notat, sak [23/26633](#)
- Møte i Hovedutvalg for oppvekst og utdanning 05. mars 2024, sak [021/24](#)
- Møte i Hovedutvalg for oppvekst og utdanning 05. mars 2024, sak [024/6275](#)
- Møte i Kommunestyret 30. april 2024, sak [037/24](#)

Redegjørelse

De første leveårene er avgjørende for barns utvikling og barnehagen trekkes frem som spesielt viktig i arbeidet med tidlig innsats ettersom de aller fleste barn går i barnehagen og tilbringer mye tid der, se blant annet rapporten [Tidlig innsats, tidlig i livet](#).

Barnehagen er videre det første trinnet i barns utdanningsløp, og spiller en viktig rolle i å legge grunnlaget for hvordan barn skal mestre videre skolegang, og på sikt arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2021, s. 9). Barnehagene vil kunne innfri sitt samfunnsmandat hvis barn går i barnehager med høy kvalitet (Lekhal et al., 2016 s. 8). Bærum kommunes satsning TETT PÅ har som mål at alle barnehagene i kommunen skal vært høykvalitetsbarnehager. For å nå dette målet er barnehagene avhengig av å ha tilstrekkelig og kompetent personale i barnehagene.

Det har vært noen krevende år under og etter pandemien for ansatte og ledere i barnehagene, og de legger sammen ned en stor innsats hver eneste dag for å støtte barna i deres trivsel og utvikling.

Kommunedirektøren bes om å komme tilbake til utvalget våren 2024 med en faglig vurdering av hvilke tiltak som best mulig vil kunne møte bemanningsutfordringene i Bærumsbarnehagene. Det bes om at man blant annet ser på erfaringene med piloter i andre kommuner. Tiltakene vurderes opp mot hverandre og kostnadsberegnes.

Gjennomgang av andre kommuners satsinger knyttet til økt bemanning

I løpet av de siste årene har flere kommuner satset på ulike former for økt bemanning, og noen få kommuner har gjennomført andre tiltak som redusert arbeidstid i form av 6-timers dag eller 4-dagers arbeidsuke. Tiltakene 6-timers arbeidsdag eller 4-dagers arbeidsuke er i en tidlig fase og er ikke

evaluert, og vil derfor ikke vurderes i denne sammenheng. Under kommer det en gjennomgang med foreløpige konklusjoner og erfaringer der tiltakene er evaluert.

Trondheim: Økt bemanning. Én ekstra ansatt per barnehage som har deltatt i satsningen.

Sykefraværet har vært under gjennomsnittet for de kommunale barnehagene i Trondheim i perioden. I evalueringen vises det til at økt forutsigbarhet og lavere stressnivå forebygger fravær. Toppet bemanning har også ført til at enhetene opplever at de lettere kan organisere og gjennomføre faglige utviklingsprosjekter som har vært planlagt. Det uttales at arbeidsmiljøet har blitt styrket.

Sandnes: Økt bemanning hvor det settes inn vikar som dekker inn pedagogenes plantid.

Evalueringen viser til at effektene er at pedagogene har lavere korttidsfravær og at de jobber mer systematisk enn før. Evalueringen viser også til at det er færre tidstyver og avbrytelser enn tidligere.

Drammen kommune: Økt bemanning i én barnehage, bemanningen er økt fra 14,7 til 16,7 ansatte.

De foreløpige resultatene viser blant annet lavere sykefravær, økt arbeids glede for de ansatte, tryggere barn som får leke mer uavbrutt over tid. Det er også rapportert om bedre foreldresamarbeid og mulighet til å følge opp foreldrenes forespørslar. Satsningen er ikke ferdig evaluert, og funnene er kun foreløpige.

Tønsberg kommune: Økt grunnbemanning med en ekstra assistent og en ekstra pedagog per barnehage.

Det oppleves som om barna er tryggere og at tilvenning går bedre. De ansatte opplever å få bedre relasjoner til barna og å i større grad delta i lek. De ansatte opplever at det er mindre sårbarhet ved sykdom. Satsningen er ikke ferdig evaluert, og funnene er kun foreløpige.

Lunner kommune: Økt bemanning med to ansatte per barnehage.

De ansatte opplever at tilvenning og foreldresamarbeid er bedre. De rapporterer om økt barnehagekvalitet, tidsbesparende for de ansatte da det går mindre tid til organisering av barnehagen, mer trygghet og forutsigbarhet for barna og lavere sykefravær. Det meldes om stor nedgang i bruk av vikarer. Prosjektleder opplever også at det er lettere å beholde de kvalifiserte ansatte de har per i dag.

Faglig vurdering av økt bemanning

I arbeidet med TETT PÅ står det sentralt at barnehagens ansatte skal møtes for å reflektere over egen praksis og gi hverandre tilbakemeldinger for å heve kvaliteten i barnehagen. For å få til denne typen møtepunkt er man avhengig av at det er personale på jobb som kan ivareta barna mens møtene gjennomføres. Ved økt bemanning i barnehagen vil det kunne bli lettere å få gjennomført veiledning og møter, og dermed videreutvikle barnehagens profesjonsfellesskap. I tillegg til refleksjon over egen praksis må man også øve på nye ferdigheter for å heve barnehagekvaliteten. Dette må skje i et miljø preget av høy motivasjon og tillit til hverandre. Kontinuitet i personalgruppen vil kunne fremme denne typen arbeidsmiljø. Tilbakemeldinger fra styrere som har jobbet med TETT PÅ er at manglende bemanning er en av de største utfordringene med å få implementert kvalitetssatsningen.

Læring og utvikling skjer i samspill, og i barnehagen er spesielt samspill mellom voksne og barn sentralt. Forskning viser at på en småbarnsavdeling får barna bedre sosial og emosjonell støtte hvis det er tre eller færre barn per voksen. Ansatte blir mer sensitive, tar mer hensyn til barnets perspektiv og barna får bedre reguleringsstøtte hvis det var færre barn per voksen (Drugli, M.B og Berg-Nilsen, T.S, 2019). Det er viktig at barns sosiale og emosjonelle fungering er ivaretatt i barnehagen, og sosialt og emosjonell fungering legger grunnlaget for kognitiv utvikling og barns evne til å lære (Lekhal et.al, 2019).

Å levere et barnehage tilbud av høy kvalitet vil kunne påvirke de ansattes motivasjon for å søke jobb i Bærum, samt å bli værende i bærumsbarnehagene. Høyere bemanning i barnehagen vil kunne påvirke barnehagekvaliteten på flere ulike måter, og dermed de ansattes opplevelse av mestring og motivasjon for arbeidet.

Erfaringer fra kommuner som har økt bemanning viser at de ansatte opplever en mer forutsigbar arbeidshverdag, mer rom til å gjennomføre planlagte aktiviteter selv ved fravær, bedre forutsetninger for å møte eventuelt fravær og mer tid både til enkeltbarn og til hele barnegruppen.

Kommunene som har hatt piloter med økt bemanning opplever nedgang i vikarbruk. Nedgang i bruk av vikar vil også positivt kunne påvirke barnas opplevelse av trygghet og trivsel i barnehagen.

Kostnadsberegninger ulike tiltak

Tiltak	Kostnad Kommunale barnehager	Kostnad private barnehager	Total kostnad
Full bemanning hele barnehagens åpningstid (0,8 årsverk per avdeling)	110 millioner	155 millioner	265 millioner
En ekstra ansatt i hver barnehage	26 millioner	35 millioner	61 millioner
To ekstra ansatt i hver barnehage	52 millioner	70 millioner	122 millioner
En ekstra ansatt og en ekstra pedagog i hver barnehage	58 millioner	79 millioner	137 millioner
Økt bemanning for å dekke pedagogenes planleggingstid	18 millioner	25 millioner	43 millioner

Kommunedirektøren kommer tilbake til utvalget med status for rekruttering og bemanning i barnehagene, samt foreslåtte tiltak fra rekrutteringsgruppa i god tid før behandling av BØP, senest utgangen før sommeren.

Status bemanning

I rapporten [Et jevnere utdanningsløp](#) refererer ekspertutvalget i sin rapport til tall som viser at halvparten av norske barnehager har full bemanning mindre enn 4-5 timer per dag. Både tidlig og sent på dagen er det færre ansatte sammen med barna. Arbeidstiden til de ansatte i barnehagene er organisert i ulike vakter som dekker barnehagen/avdelings/basens åpningstid.

Vaktene er ofte fordelt slik:

Tidligvakt 07:30-15:00

Mellomvakt 08:30-16:00 (08:45-16:15)

Senvakt 09:30-17:00

Antall barn på avdeling/base med en grunnbemanning på tre ansatte kan for eksempel være ni barn under tre år, eller 18 barn over tre år.

Det ble i uke 16 og 17 gjennomført en registrering av antall barn og ansatte i kommunale barnehager i Bærum, i periodene 07:30-09:30 og 14:30-17:00. I disse periodene er ordinær grunnbemanning en til to ansatte per avdeling/base (18 store barn eller ni små).

Registreringen viser at det er variasjon mellom barnehagene og mellom avdelinger i barnehagene når det gjelder barnas oppholdstid. Det er likevel et tydelig mønster som viser at ca. 80 prosent av barna er i barnehagen før kl. 08:30 og nesten samtlige barn er kommet kl. 09:00. Når det gjelder ettermiddagen viser registreringen at fram til kl. 15:30 er nesten samtlige barn til stede og fra kl. 16.00 viser registreringen at det er ca. 50 prosent av barna som er til stede i barnehagen.

Registreringen viser at det er en økt sårbarhet knyttet til bemanning der ansatte er alene på avdeling/base i perioden kl. 08:00 (08:15)-08:45(09:00) og kl. 16:00-17:00.

For å redusere sårbarheten morgen og ettermiddag samarbeider avdelingene/basene. De organiserer seg slik at det så langt det lar seg gjøre, unngås ukjente ansatte for barna når de leveres på morgenen.

I forbindelse med utredning av bemanningsutfordringene i kommunes barnehager har det våren 2024 blitt gjennomført intervjuer med assistenter, barne- og ungdomsarbeidere og pedagogiske ledere i kommunale barnehager. Fokus i intervjuene var deres opplevelse av bemannings situasjonen i barnehagene, samt tiltak for rekruttering av ansatte. De ansatte pekte på at [Forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver](#) gir klare retningslinjer for roller og oppgaver som krever tilstrekkelig bemanning. For å gi et barnehagetilbud med god kvalitet, var samtlige ansatte enige om at det er nødvendig med flere ansatte i henhold til disse kravene. Videre viste de til at TETT PÅ-satsingen har understreket at høy kvalitet oppnås gjennom kunnskapsrike ansatte som kan være til stede og engasjere seg i det pedagogiske arbeidet. Det krever tilstrekkelig bemanning for å oppnå god omsorg og utvikling for barna.

De ansatte pekte også på at økt grunnbemanning bidrar til å styrke barns robusthet og gir mulighet til å oppdage og støtte barn som trenger ekstra hjelp. Med flere barn med særskilte behov i barnehagen, oppleves eksisterende ressurser ofte utilstrekkelige. Dette legger press på personalet, som igjen fører til høyere fravær og sårbarhet.

Under intervjuene kom det frem at de ansatte opplever at det er lite tid til møtevirksomhet i en barnehagehverdag hvor det er få muligheter for de ansatte til å samarbeide, utveksle erfaringer og veiledning. Det er et ønske om en ekstra planleggingsdag, selv om en ekstra planleggingsdag i seg selv ikke vil kunne løse opplevelsen av å være for få ansatte. Gjennom en ekstra planleggingsdag vil de ansatte få flere arenaer for å utvikle sitt profesjonsfellesskap. Denne typen utvikling vil kunne gi bedre barnehagekvalitet og høyere opplevelse av mestring for personalet i barnehagen.

Status rekruttering

Rekruttering av kvalifisert personell til barnehagesektoren har de siste årene vært en utfordring. Dette gjelder både rekruttering av pedagogiske ledere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter.

Det skal være minst én pedagogisk leder per syv barn under tre år og minst én pedagogisk leder per 14 barn over tre år. Barna regnes å være tre år fra og med august det året de fyller tre år. Pedagogiske ledere skal ha treårig barnehagelærerutdanning eller annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk.

I barnehagen skal det videre være minst én ansatt per tre barn når barna er under tre år og én ansatt per seks barn når barna er over tre år. Grunnbemanningen består av pedagogiske ledere, barne- og ungdomsarbeidere og assistenter. Den lovpålagte bemanningsnormen gjelder imidlertid ikke i hele barnehagens åpningstid. De kommunale barnehagene har en åpningstid på 9,5 timer, og barna i barnehagen har derfor ikke voksentettheten som følger av dagens norm for pedagogisk bemanning og grunnbemanning gjennom hele dagen.

I 2023 var det totalt 759 pedagogiske ledere i 700,6 årsverk. Av de pedagogiske lederne hadde 594 barnehagelærerutdanning og 115 hadde annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk som kvalifiserer til stilling som pedagogisk leder. 14,4 prosent av de pedagogiske lederne var menn. Dette er en økning på 1,9 prosent fra 2022.

Ved utgangen av 2023 var det 982 assistent-årsverk i barnehagene i Bærum. Av disse hadde fem barnehagelærerutdanning, fire utdanning som tilsvarer barnehagelærer, 42 annen pedagogisk utdanning, 69 annen høyere utdanning, 242 barne- og ungdomsarbeiderfag og 47 annen fagarbeiderutdanning.

Barnehagene skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse med en styrer (daglig leder) som har utdanning som barnehagelærer eller annen høyskoleutdanning som gir barnefaglig eller pedagogisk kompetanse. Barnehagene hadde 122 årsverk styrere, hvor alle hadde godkjent utdanning.

Barnehager som ikke har tilstrekkelig antall barnehagelærere i stillingene som pedagogisk leder kan søke om midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet jf. forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. I 2022 var andelen pedagogiske ledere med midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet 17,1 prosent. I 2023 har imidlertid andelen økt til 18,7 prosent. I de kommunale barnehagene var andelen 13,0 prosent (40,2 årsverk) per 15.12.2023. I de private barnehagene var andelen 21,9 prosent (90 årsverk).

Det har videre vært en nedgang i søkere til barnehagelærerstudiet, og kommunen har derfor startet tiltak for å støtte assistenter og barne- og ungdomsarbeidere til å ta barnehagelærerutdanning.

Tiltak

Rekrutteringsgruppen som ble opprettet høsten 2023 har blant annet foreslått introduksjonsåret for nyutdannede. Rekrutteringsgruppen besto av ledere i kommunale og private barnehager.

Introduksjonsår for nyutdannede barnehagelærere

Barnehageåret 2024/2025 vil det piloteres et introduksjonsår for nyutdannede barnehagelærere. Tiltaket innebærer at den nyansatte nyutdannede får mulighet til å buke 10 prosent av sin arbeidstid på introduksjonsaktiviteter i barnehagen. Introduksjonsaktivitetene skal være praktiske aktiviteter for å trygge den nyutdannede til å stå trygt i alle nye oppgaver det første året. De nyutdannede barnehagelærerne vil få veiledning og tid til refleksjon. Barnehagene vil få refundert utgifter til vikar i 10 prosent.

Ytterligere tiltak fra rekrutteringsgruppa

Det er nå lyst ut en to-årig prosjektstilling som i samarbeid med HR skal jobbe for å rekruttere assistenter og pedagoger til bærumsbarnehagene. Denne vil jobbe både ut mot videregående skoler, universiteter og høyskoler. En viktig oppgave blir også å synliggjøre kvalitetsarbeidet som pågår i kommunens barnehager, i tillegg til å bistå barnehagene i rekrutteringsarbeidet. Ansatte i barnehagene vil også være viktige ressurspersoner. Det vil fortsatt være den enkelte tjenesteleder og avdelingsleder som har ansvaret for rekruttering til sin virksomhet, men de vil få ytterligere bistand i dette arbeidet.

Redusere sykefraværet

Rekrutteringsgruppen har videre hatt fokus på fravær. Fravær i barnehagene er en betydelig utfordring som påvirker både rekruttering og barnehagens drift. Rekrutteringsgruppen foreslår en helhetlig tilnærming for å håndtere alle former for fravær, inkludert forebygging av sykefravær gjennom helsefremmende tiltak.

Det bes om en statusrapport om hvordan tilleggsbevilgningene har fungert, om økonomiutviklingen i barnehagene, sykefraværsutviklingen og vikartilgangen til møtet i juni

Tilleggsbevilgning og økonomiutvikling

Tilleggsbevilgningene (oppfinansiering av bemanningsnormen i barnehagene for de minste barna 0-3 år) er fordelt barnehagene etter barnetall. Det betyr at barnehagene i 2024 får tildelt budsjettmidler til 2,89 årsverk per 9 små barn. Tidligere var tildelingen 2,8 årsverk per 9 små barn.

Kostnaden ved å fullfinansiere bemanningsnormen er som følger:

Kostnad	2024	2025	2026	2027
Kommunale barnehager	21,9	21,9	21,9	21,9
Vedtatt i BØP 2024	10,8	15,3	6,3	6,3
Kostnad kommunale barnehager	11,1	6,6	15,6	15,6
Private barnehager			30	30,0
Vedtatt i BØP 2024			3	2,5
Kostnad private barnehager			28	27,5
Kostnad totalt	11,1	6,6	43,1	43,1

Økonomirapporteringen per april 2024 viser i prognosen at de kommunale barnehagene samlet sett har et merforbruk på ca. 3 650 000 kroner ved årets slutt. Merforbruket er knyttet til at barnehagene får tildelt lønnsmidler for 2,89 årsverk og ikke 3,0 årsverk per 9 småbarn eller per 18 store barn.

Sykefraværsutvikling

Barnehagene har samlet sett et sykefravær tilsvarende fjoråret. Sykefraværet hittil i år (mars 2024) er tilnærmet likt sykefraværet for samme perioden i fjor, på ca. 13 prosent. Det er en stor variasjon og spredning mellom barnehagene, spredningen er fra ca. 2 prosent til 22 prosent fravær.

Sykefraværet påvirker barnehagekvaliteten, arbeidsmiljøet og medarbeidere rapporterer om en arbeidsbelastning som har pågått over tid. Barnehagene jobber aktivt med å redusere fraværet og ledere følger nøye opp syke ansatte i tråd med prosedyrene i kapittel 8 i [personelhåndboken](#). Det er behov for nye tiltak knyttet til sykefraværarbeid og alle barnehager med et sykefravær på over åtte prosent vil derfor høsten 2024 delta i [IA-bransjeprogram](#).

Vikartilgang

Barnehagene rapporterer om at vikartilgangen er noe bedret. Dette kan ha sammenheng med at sykefraværet historisk er noe lavere i april og mai enn i vintermånedene. Det beste tiltaket for å bedre vikarsituasjonen og hverdagen for barn og ansatte er å redusere sykefraværet.

Vurdering

Tilstrekkelig bemanning er en forutsetning for god barnehagekvalitet og et godt arbeidsmiljø. Å løse utfordringene barnehagene har knyttet til rekruttering og sykefravær er et langsiktig arbeid. Det er viktig at arbeidet forankres i ledelsen, hos ansatte, vernetjeneste og tillitsvalgte og tilpasses den enkelte barnehage. Et målrettet arbeidet med arbeidsmiljø (nærværsfaktorer), samt et fortsatt høyt fokus på kvalitet vil kunne bidra til å rekruttere og beholde medarbeidere.

Redusere sykefravær

Reduksjon av sykefravær er et viktig tiltak for å bedre bemanningssituasjonen i barnehagene.

Kommunedirektøren vil høsten 2024 sette inn tiltak for å redusere sykefraværet i alle kommunale barnehager med sykefravær på over 8 prosent, dette gjøres med bruk av [IA-bransjeprogram](#). Planleggingen av gjennomføringen av IA-bransjeprogram vil gjøres i samarbeid med hovedverneombud og hovedtillitsvalgte. Hovedformålet med bransjeprogrammet er å forebygge

sykefravær og frafall fra barnehagesektoren, samt å lage en målrettet innsats mot lange og/eller gjentakende sykefravær. Bransjeprogrammet er spesielt utviklet for barnehager og er systematisk og forskningsbasert. Det er sentralt i programmet å fremme et godt arbeidsmiljø. Det er leder, tillitsvalgt og verneombud som leder prosessen, men hele personalgruppen er involvert.

Flere av barnehagene i kommunen som har erfaringer med IA-bransjeprogram ser foreløpig nedgang i sykefraværet. Både styrere og øvrige ansatte gir positive tilbakemeldinger etter å ha jobbet med denne satsingen.

I tillegg vises det til gode resultater ved enkelte tjenestesteder i Aldring og mestring i arbeidet med å få ned sykefraværet. Dette er svært interessant og vil undersøkes nærmere.

Videre utvikling av profesjonsfellesskapet (mestring)

Bærum kommune har inngått et samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Samarbeidet skal gå over tre år. Målet med samarbeidet er å styrke barnehagenes profesjonsfellesskap, både i nettverk og innad i egen barnehage. For å skape innovative og endringsdyktige barnehager som er bærekraftige, må man se på ulike deler av barnehagedriften. Det vil være sentralt å vurdere hvordan barnehagene kan organiseres og struktureres på en måte som gjør dem rustet til å møte dagens og fremtidens utfordringer. I arbeidet fremover må også barnehagenes størrelse vurderes opp mot fleksibilitet og økonomisk bærekraft.

Videre utvikling av profesjonsfellesskapet (mestring) Bærum kommune har inngått et samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Samarbeidet skal gå over tre år. Målet med samarbeidet er å styrke barnehagenes profesjonsfellesskap, både i nettverk og innad i egen barnehage. For å skape innovative og endringsdyktige barnehager som er bærekraftige, må man se på ulike deler av barnehagedriften.

Det vil være sentralt å vurdere hvordan barnehagene kan organiseres og struktureres på en måte som gjør dem rustet til å møte dagens og fremtidens utfordringer. I arbeidet fremover må også barnehagenes størrelse vurderes opp mot fleksibilitet og økonomisk bærekraft. Kommunedirektøren mener at samarbeidet med USN og arbeidet med TETT PÅ sammen vil bidra til at kommunens barnehager jobber systematisk med både struktur- og prosesskvalitet. Et økt fokus på barnehagenes strukturkvalitet og organisering, vil kunne øke lederens gjennomføringsevne, og mulighet til å ta beslutninger for å nå kommunens mål for tjenesten.

Dette vil bidra til å forbedre barnehagenes struktur og organisering, og gjøre dem bedre i stand til å håndtere dagens og fremtidens utfordringer. Å levere barnehagetilbud av høy kvalitet der de ansatte inviteres inn i gode profesjonelle fellesskap som gir mulighet for både kollektiv og individuell læring og mestring vil kunne påvirke ansattes ønske om å fortsette å jobbe i Bærum kommune og fremtidige ansattes motivasjon for å søke jobb i kommunen.

Økt bemanning

Tilstrekkelig bemanning i barnehagen er avgjørende for å skape et trygt og godt miljø for barn, ansatte og foresatte. Erfaringer fra forsøk i andre kommuner kan tyde på at en økning i grunnbemanningen i barnehagene vil kunne bidra til å skape en mer stabil atmosfære der barn kan utvikle trygge relasjoner med personalet. Pilotene tilbakemelder også om lavere sykefravær, bedre tilknytning mellom voksne og barn, mer lek, og bedre arbeidsmiljø og foreldresamarbeid.

I rapporten [Et jevnere utdanningsløp](#) anbefaler ekspertutvalget i hovedsak tre tiltak for å øke kvaliteten i de norske barnehagene. De tre anbefalingene er systematisk profesjonsutvikling, lekbasert læring og økt bemanning i barnehagene. Bærum kommunes satsning TETT PÅ imøtekommer de to første anbefalingene.

Kommunedirektøren er positiv til tiltak som øker kvaliteten i barnehagene gjennom systematisk og vedvarende profesjonsutvikling av ansatte i barnehagen og systematisk veiledet lek, supplert med økt bemanning. Dette er i tråd med Bærum kommunes [hørings svar](#) til rapporten [Et jevnere](#)

[utdanningsløp](#). Å øke bemanningen i kommunens barnehager er derimot et svært kostbart tiltak som det det per i dag ikke er funnet budsjettmidler til innenfor nåværende rammer. I Bærum kommunes høringsvar ble det derfor påpekt at tiltak knyttet til økt grunnbemanning forutsetter økt rammetilskudd til kommunen.

Behandlingen i møtet 28.05.2024 Utvalg for samarbeid

Forslag fremmet av, Bjørn Sigurd Hjetland,

Fellesforslag alle organisasjoner og partier fremmet av Snjezana Rakanovic (Fellesforbundet) og

Bjørn Sigurd Hjetland (Utdanningsforbundet):

Utvalg for samarbeid noterer oss de utfordringene rundt bemanning i barnehage som er beskrevet i saken. Vi ber derfor kommunedirektøren prioritere bemanningstiltak for barnehage.

Votering:

Kommunedirektørens forslag ble enstemmig vedtatt.

Fellesforslaget ble enstemmig vedtatt.

Utvalg for samarbeid- 28.05.2024- 030/24

Anbefaling:

1. Det gis tilslutning til Kommunedirektørens planlagte gjennomføring av IA-bransjeprogram for å redusere sykefraværet i barnehagene.
2. Det gis tilslutning til Kommunedirektørens planlagte kvalitetsutviklingsarbeid gjennom TETT PÅ og samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge (USN) for styrking av barnehagenes profesjonsfellesskap.
3. Utvalg for samarbeid noterer oss de utfordringene rundt bemanning i barnehage som er beskrevet i saken. Vi ber derfor kommunedirektøren prioritere bemanningstiltak for barnehage.