



# Styrket bemanning i Åsen barnehage – pilotprosjekt 2023-2024

07.06.23



## Politisk vedtak om Styrket bemanning i én barnehage med én ekstra pedagog og én BUA (barne- og ungdomsarbeider.

**Åsen barnehage** i Mjøndalen ble valgt til å gjennomføre pilotprosjektet.

Avdelingsleder Tom Andreas Myhre har hovedansvaret for planlegging og gjennomføring av prosjektet sammen med sitt lederteam. Følges opp av VL for barnehageområdene 1 og 2.

# «Lav bemanning i barnehagen» Jeg skulle ønske at denne overskriften sjokkerte meg



Siri



## UTDANNINGSNYTT



– Undersøkelsen viser hvor mange barn det er per ansatte når vi tar hensyn til turnus, sykdom og annet fravær. Det kan gi et mer virkelighetsnært bilde av bemanningssituasjonen i barnehagene enn annen statistikk, sier Jon Martin Sjøvold i Rambøll. III. foto: Gorm Kallestad/NTB Scanpix

## Ny rapport: For få ansatte og pedagoger i barnehagene

## Endelig en bemanningsnorm for barnehagene, men hvorfor jubler vi ikke?

DEBATT: Regjeringen vil lovfeste en bemanning i barnehagene som på 1970-tallet. Det er ikke godt nok.



MENY

**FULL  
BEMANNING  
HELE DAGEN,  
TRENGER VI I  
BARNEHAGEN!**

BARNEHAGEOPPRØRET



# Bemanningsnormen i praksis!

I år har søkningen til barnehagelærer-utdanningen falt med 25,6 prosent sammenliknet med fjoråret. Altså har man mistet hver fjerde søker. Dette er sjokktall for barnehagelærerutdanningen!

Bilde hentet fra stillingsannonse - utlysning etter pedagoger til de kommunale barnehagene.

Er dette vår virkelighet?



# For lav bemanning (FUB)



<https://youtu.be/ZKyhQ2cHQyQ>





## Bemanning i barnehagen

### Bemanningsnormen

Bemanningsnormen stiller krav om at barnehagene har:

- Minimum én voksen per tre barn under tre år
- Minimum én voksen per seks barn over tre år.

Hvorfor oppfyller vi bemanningsnormen kun noen få timer per dag?

- Møter
- Pauseavvikling
- Yttervakter – vaktturnus.
- Sykdom – mangel på personell – mangel på vikar.
- Barn som utfordrer som ofte krever en voksen.



Den gjennomsnittlige bemanningen i barnehagen er for lav. En tredjedel av barnehagene har kun 2-3 timer eller mindre i løpet av dagen der antall ansatte er i tråd med bemanningsnormen, mens barnehagenes åpningstider oftest varierer mellom ni og 11 timer. Bemanningsnormen bør følge åpningstiden.



# Hva peker forskningen på?



- **Behov for kompetanse:**
  - Kompetansen til personalet er avgjørende for kvaliteten på tilbudet. Forskning er tydelig på at det pedagogiske arbeidet har innvirkning på kvaliteten på barnehagetilbudet.
- **Styrket bemanning:**
  - Bemanningsnormen må gjelde på hver avdeling, base eller gruppe. På denne måten sikres det at det blir mange nok - og kompetente ansatte på hver avdeling sammen med barna **gjennom hele barnehagens åpningstid.**

## Vår utfordring

1. Sykdom og mangel på vikarer gjør at plantid ofte utgår og møter må avlyses.
2. Store utfordringer i barnegruppene gjør at pedagoger og andre ansatte ikke kan gå fra «gulvet». Dermed forsvinner møteplassene for kompetanseheving.

Dette får konsekvenser for kvaliteten på tilbudet!



# Tidlig innsats som brannslukking eller tidlig innsats som et forebyggende tiltak?

- Sterk økning i vedtak. Spesialpedagogiske tjenester styrer mot et stort merforbruk. **Årsprognose for 2023 er 25 millioner i merforbruk**
- De siste årene har antallet barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp og tilrettelegging økt, selv om barnetallet i barnehagene har sunket.
- Rådmannen mener det trengs en grundig analyse av virksomheten og initierer at det settes inn ekstern rådgivning for å gå gjennom organisering og effektivitet, samt finne bærekraftige modeller for driften fremover







# Spesialpedagogiske vedtak - i kraftig vekst!





### Min vurdering

- Vi har for få ressurser i barnehagen til å favne «gråsonebarna» – FOKUSBARNA
- Vedtak brukes som brannslukking. Har ikke hender til å forebygge.
- Tidlig innsats handler om å gi barnehagene ressurser slik at vi kan sette inn tiltak som gjør at barn(et) ikke trenger vedtak.
- Her ligger store økonomiske besparelser!

*Hadde man styrket grunnbemanningen ville det vært mye enklere med tidlig innsats. Da kunne vi vært der fra dag en.*



# Verdigrunnlag for de kommunale barnehagene i Drammen!

## Leken er vår viktigste aktivitet

Personalet **prioriterer tid** og rom til barns lek

Personalet har **kontinuerlig refleksjon** rundt lekemiljøene og sin egen rolle i leken

Personalet er **kompetente og engasjerte** i barns lek

**Skal implementeres i barnehagene fra august 2023. Har vi forutsetninger for å lykkes?**



Pilotprosjekter gjennomført i flere kommuner.

Stavanger, Bergen, Trondheim, Oslo, Tønsberg og Færder kommune.

### **Forskere følger prosjektet**

Piloten i Tønsberg følges av en forskergruppe fra Senter for barnehageforskning ved USN, ledet av **professor Karin Hognestad**.

Det er opprettet kontakt og vært gjennomført møter mellom Tom A. Myhre og Karoline Hillås. Hillås er en del av pilotprosjektet i Færder kommune og jobber tett med Hognestad.





# Her er de første resultatene av økt grunnbemanning i barnehagen!

## For de ansatte

- ❖ De ansatte **opplever mindre stress og økt arbeidsglede.**
- ❖ Det er **mer rom for å avlaste og hjelpe hverandre** i og på tvers av avdelinger.
- ❖ Det er lettere å være spontan, og **å være i lek og aktiviteter med barn over tid.**
- ❖ Det er mer tid til å jobbe i prosjekter og med **barn i mindre grupper** større deler av dagen.
- ❖ Ansatte **har større muligheter til å følge opp barnas relasjoner og lek**, ha gode samtaler og møte barns følelser.
- ❖ De ansatte opplever **mindre sårbarhet ved sykdom i personalet**, der det alltid vil være flere kjente ansatte igjen sammen med barna når noen er syke.
- ❖ De ansatte erfarer at det er **større rom for å diskutere med personalet.**
- ❖ De ansattes **styrker kommer bedre frem.**





# Her er de første resultatene av økt grunnbemanning i barnehagen!

## For foreldrene



- ❖ De ansatte opplever å være **mer tilgjengelige for foreldrene** og har tid og ro til samtaler daglig.
- ❖ De ansatte kan i større grad møte **og følge opp foreldrenes henvendelser**.
- ❖ Pedagogisk leder har **mer tid til samtaler med foreldrene**, både planlagt og spontant.
- ❖ Ansatte blir **bedre kjent med foreldrene** og med familiens bakgrunn.
- ❖ **Det er rom for tettere oppfølging av barn som trenger særlig oppfølging.**
- ❖ Barnehagelærerne opplever **bedre og raskere muligheter for samarbeid** med eksterne instanser.
- ❖ Ansatte får til **mer helhetlige observasjoner over tid**. Det gjør dem tryggere i kontakt med eksterne instanser.

Kilde: foreløpige resultater av studien «Bemanning og kvalitet i barnehagen – våren 2022», en rapport fra Universitetet i Sørøst-Norge



# Her er de første resultatene av økt grunnbemanning i barnehagen!

## For barna:

- ❖ Barna blir **raskere trygge** og ser ut til å trives fortere når de starter i barnehagen og bytter avdeling.
- ❖ Barna oppleves tryggere og takler bedre endringer i hverdagen.
- ❖ Det vil være **flere kjente ansatte** igjen sammen med barna når noen er syke.
- ❖ De ansatte opplever at det er **mer tid og rom** for å dele barna i mindre grupper, kunne følge opp barns innspill og initiativ og tilpasse aktiviteter. Det kan styrke barns medvirkning.
- ❖ Barna får mer mulighet til å **være i lek over tid** og å fullføre leken.
- ❖ De ansatte har **mer tid til å delta i lek** og å følge opp barnas relasjoner.
- ❖ Det er mer ro og tid på avdelingene, og personalet har **mer tid til å lytte og å ha gode samtaler** med barna.





# Kvalitetsindikatorer

Hvordan måle effekten av styrket bemanning i Åsen barnehage?





# Åsen barnehage

Fra august 2023

- 4 avdelinger
- 65 barn
  - 42 (3-6 år)
  - 23 (1-3 år)

Antall ansatte:

- 14,7 + 2 styrket = 16,7
- 7 pedagoger = 8
- 7,7 BUA = 8,7





## Fordeling av ressursene

- To Ekstra BUA på stor avdeling – 25 barn og 5 voksne
  - Flere fokusbarn her og denne avdelingen opplever å være mest utsatt for stress. Mer kortidsfravær.
- Ekstra Pedagog på liten avdeling – 11 (12) barn 5 voksne.
  - Opplever at det er svært krevende på yttervakt  
Faglig refleksjon på avdelingen styrkes når det er flere pedagoger.

- **Hillås:**

- Ekstra bemanning må være knyttet til faste avdelinger.
- Det bør alltid leies inn vikar ved sykdom selv om man er innenfor bemanningsnormen. Ellers får ikke prosjektet den ønskede effekten.

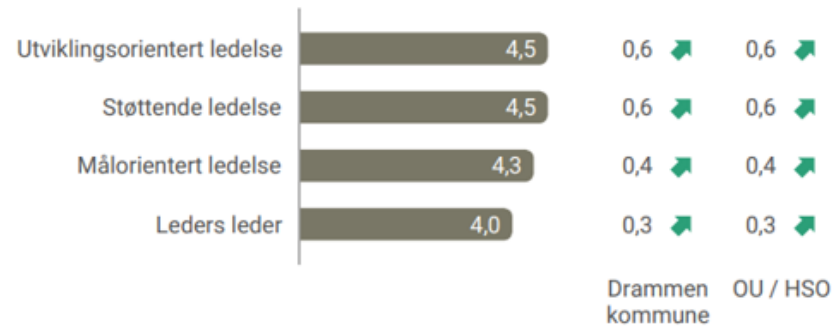




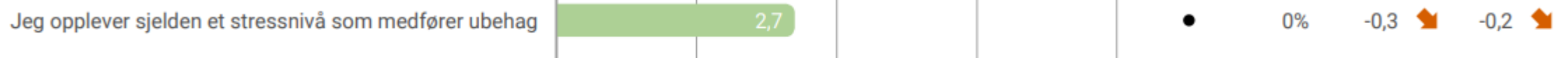
# Kvalitetsindikator 1 - medarbeiderundersøkelsen

## Gode forutsetninger

## Ledelse



## Vil styrket bemanning gi høyere score på opplevd stress?





# Kvalitetsindikator 2 - foreldreundersøkelsen


Vil tilfredshet stige ved neste foreldreundersøkelse?

## Tilfredshet

	Svært fornøyd	Ganske fornøyd	Verken fornøyd eller misfornøyd	Ganske misfornøyd	Svært misfornøyd	Vet ikke	Snitt
Totalt sett, hvor fornøyd eller misfornøyd er du med din barnehage?	10	14	3	-	-	-	4,1



# Kvalitetsindikator 3 - sykefravær

Fravær per enhet/ansvar 

Akkumulert fravær : 15,11%

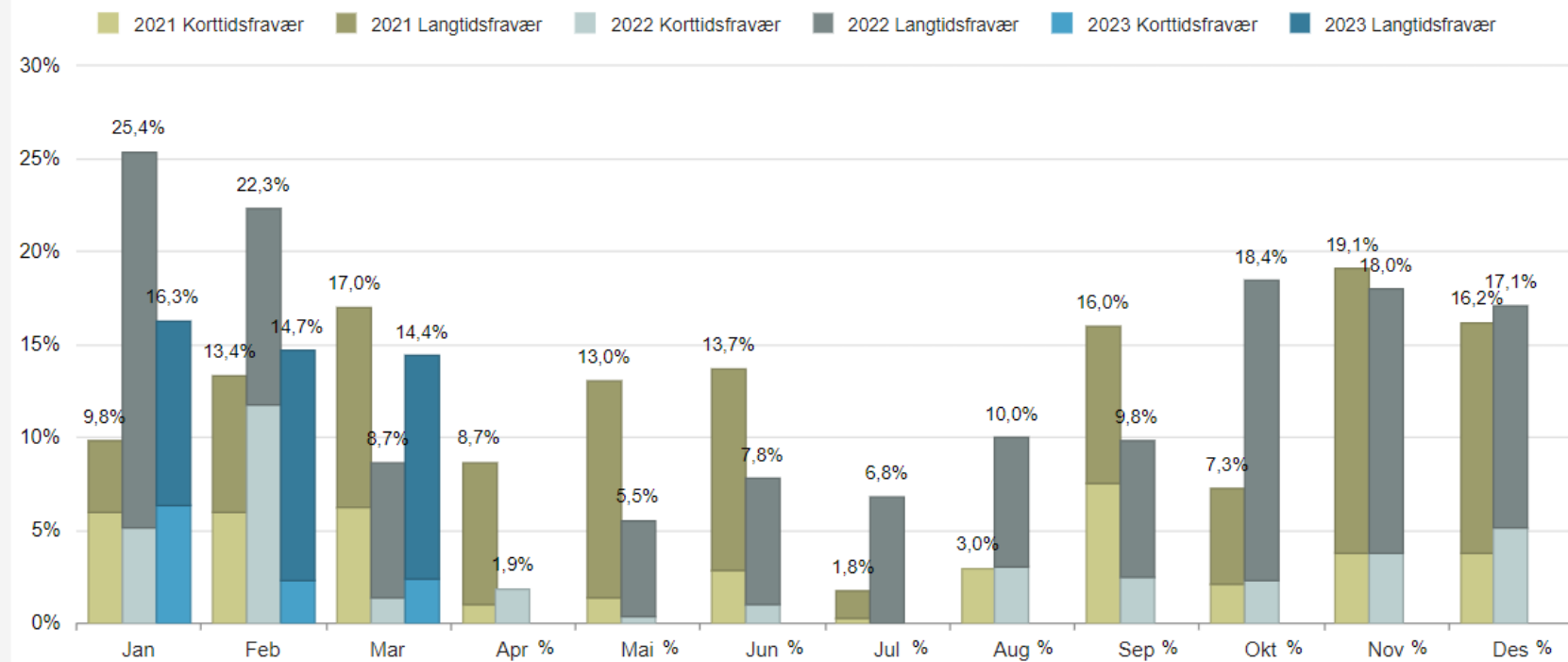
— 2021 — 2022 — 2023



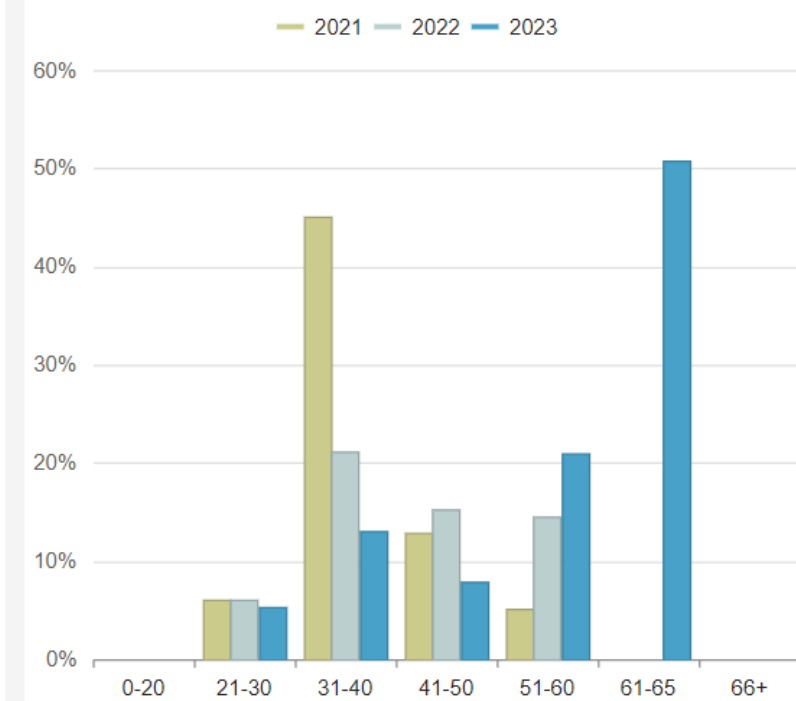


# Kvalitetsindikator 3 - sykefravær

Fravær per periode ⓘ



Fravær per aldersgruppe ⓘ





## Kvalitetsindikator 4 - økonomi

Kostnad vikar og kostnad overtidslønn

Lønn vikarer 2022 - 1.384.058,-

Lønn overtid 2022 - 121.903,-

Bunnlinjen for 2022 gikk i balanse pga høye sykelønnsrefusjoner og andre forhold

10200 Lønn vikarer	!	81 673	60 256	325 421	-265 165	-440,1 %
10400 Overtidslønn	!	8 548	12 052	17 231	-5 179	-43,0 %

# Til slutt



I 2021 brukte Norske kommuner 782 millioner kroner på innleide vikarer til barnehager og SFO, ifølge tall fra Kommunal Rappports leverandørdatabase.

Kostnader til spesialpedagogiske tjenester er sterkt økende og en enorm kostnadsbyrde for norske kommuner.

**Vil styrket bemanning gi høyere kvalitet og lavere kostnader?**

Digresjon: Statsforvalteren har gitt klare instruksjoner på at pedagognormen må oppfylles. Vil ha færre dispensasjoner. Med styrket bemanning er vi ikke like sårbare ved langtidssykdom og oppsigelser