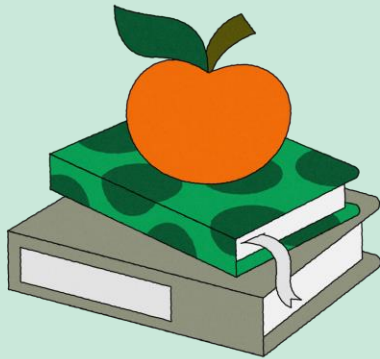


HTV- barnehage

Thon Maritim Hotel Stavanger



Program for dagen:



- ✓ **Saker frå lokallaga**
 - **Sauda**, Stefan innleiar: Organisering av spesial pedagogisk hjelp i barnehagane. Kommunale team eller ansette i barnehagen? Kva med dei som ikkje har vedtak?
Barnehageopptak: Eit? To? Rullerande? Korleis føregår dette?
 - **Hå**, Renate innleiar: For mange barn inn i barnehagen, styrarar som opplever at dei er lønnsstaparar og nokre utfordringar med ass. styrar stillingar.
 - **Karmøy**, Asbjørn innleiar: PBL barnehage, rett på fri til amming, kan det skje i barnehagen eller heime?
- ✓ **Styrarundersøkinga, gjennomgang resultat og arbeid med vegen vidare**
- ✓ **Utfordringar vi høyrer om på våre opplæringskurs, både KS og private.**
- ✓ **Nokre utfordringar FUS, Læringsverkstaden og Espira**
- ✓ **IA-avtalen, Bransjeprogram og nettverka våre**
- ✓ **Barnehagedagen «La leiken leve!»**
- ✓ **Medlemsmøte barnehagelærarar**
- ✓ **Statsbudsjett og politisk påverknad**
- ✓ **Tid for dei minste**
 - Avvik og oppfølging
 - Kjøkkenpersonell som en del av grunnbemanningen
 - Fagpedagoger som en del av pedagognormen
- ✓ **Informasjon frå Kontaktforum**
 - Program og kartleggingsverktøy
 - Foreldreundersøkinga 2025
 - Kunstig intelligens
 - Barnehagelærarrolla og laget rundt
- ✓ **Aktuelt**

Lite innblikk i: Spørjeundersøking blant våre leiarar i barnehage.



Kva stilling hadde dei som svarte?

- Ass.styrer: 3
- Avd.leder: 15
- Daglig leder: 12
- Enhetsleder5
(einingsleiar):
- Styrer: 44
- Virksomhetsleder: 5
- Fagleder: 1

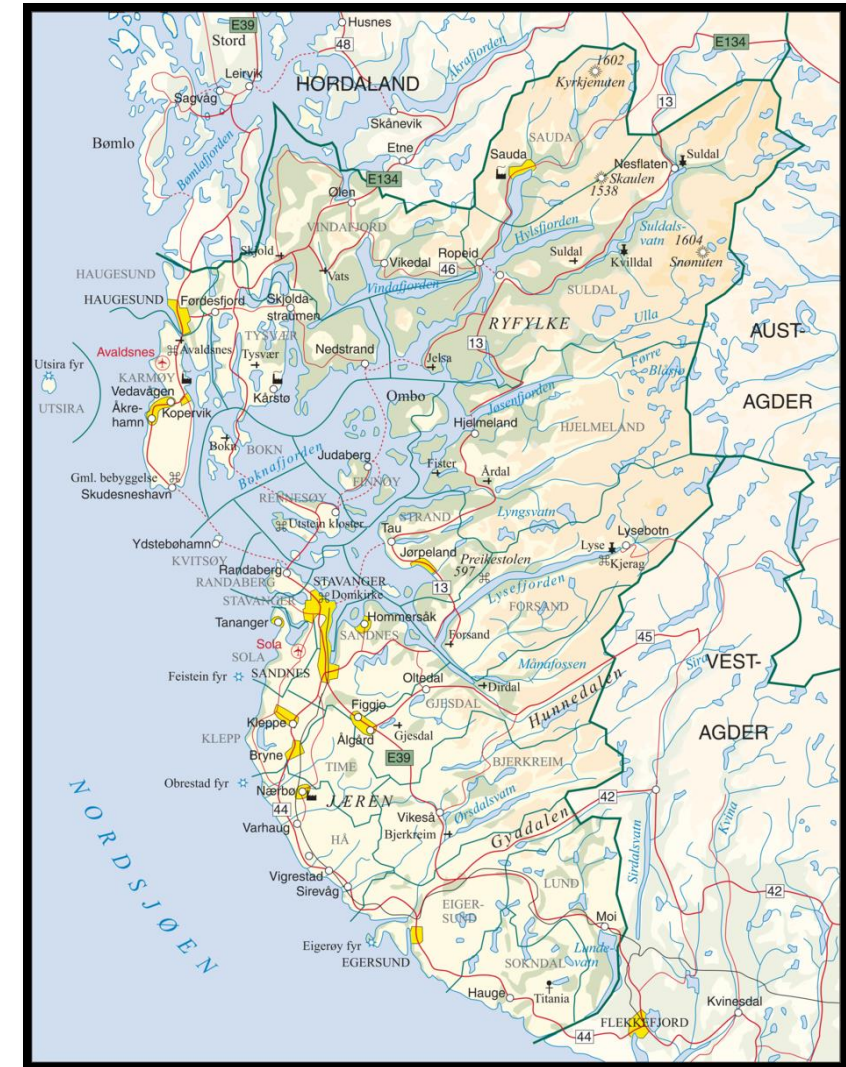
Totalt: 85 stk



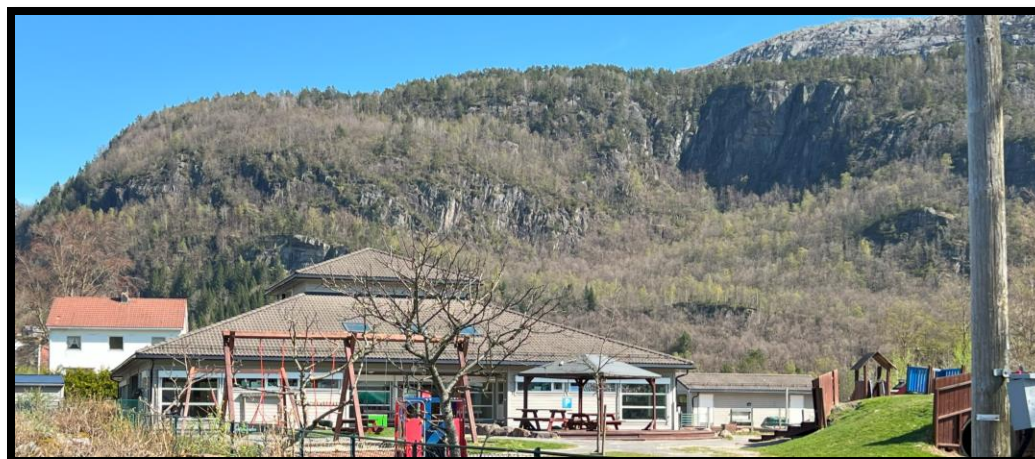
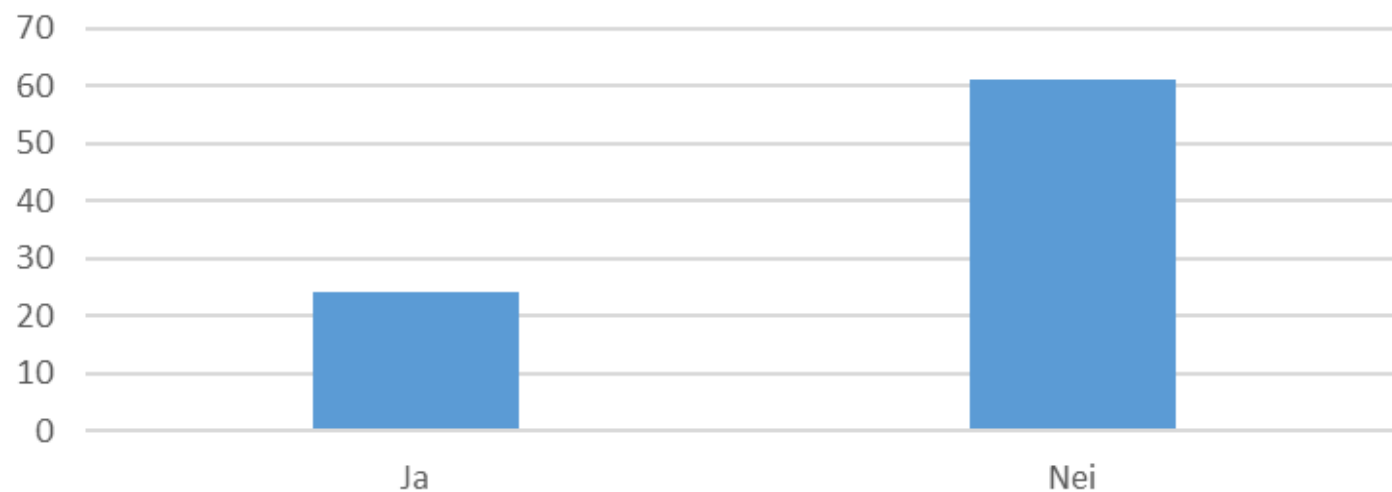
Virksomhetsleder Gandalbarnehagene Marianne Johnsen Telstø og
nestleder Karin Elisabeth Kaald Wathne

Arbeidsgjevar tilhørighet

- 67 av svara er frå kommunale barnehagar
- Ellers: FUS / PBL / stiftelsar
- Geografisk greitt fordelt



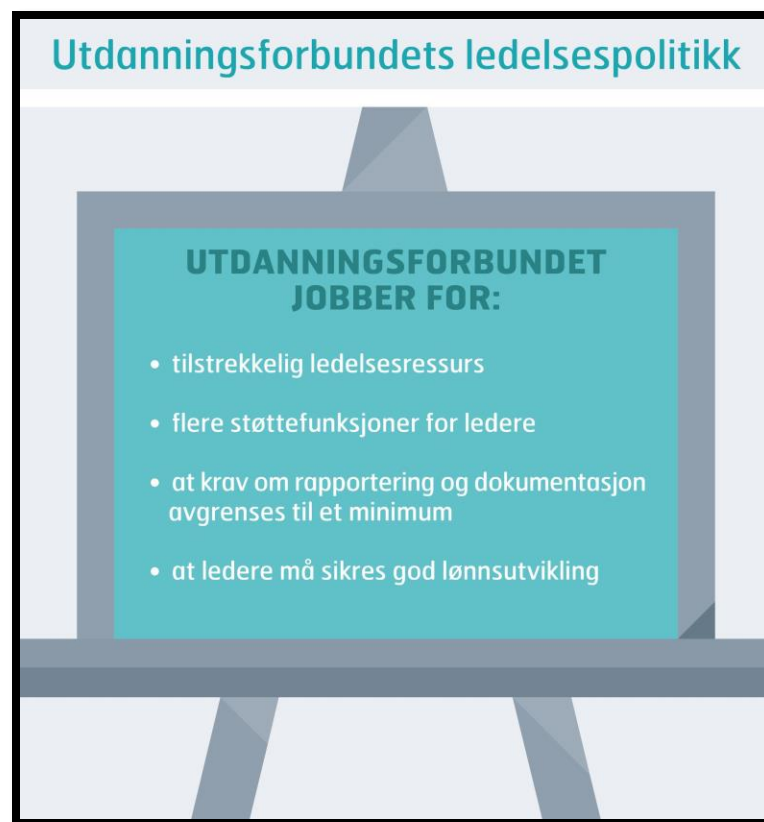
Har din barnehage fleire barnehagebygg?



Hovsherrad barnehage

Kor stor leiingsressurs har du i din barnehage styrar og andre?

Det strekke seg frå 300%
til dei minste som har 50%.



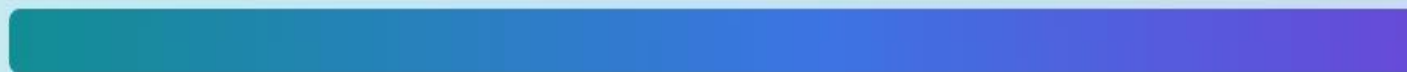
Foreligg det avtale frå arbeidsgjever om kva som løyser ut leiarressursar utover 100% styrer?

- 35 stykker svarar nei
- 17 stk. usikker / veit ikkje / ikkje kjent med / ingen avtale / ikkje aktuelt
- 15 har avtale



Foreligger det avtale om kva stillingstittel som skal nyttast til leiarressurs utover styrar?

Ja



45%

Nei



54%

Kva stillingstittel er nytta på leiarressurs utover styrar i din barnehage?

19 Ass.styrarar

10 avd.leiarar

4 fagleiarar

Andre stillingstitlar...

Inkluderingspedagog ?

Stedfortreder ?

Virksomhetsleder

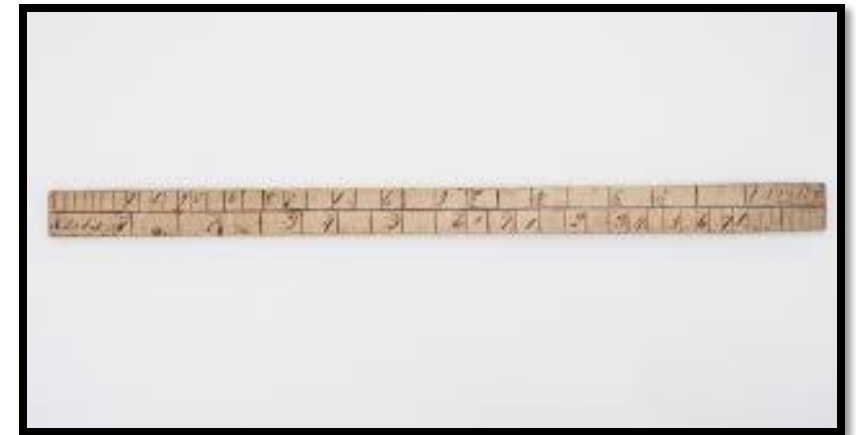
**Utlyste stilling som barsjef
til SFO**

Er årsverk ein kjent målestokk om/når det skal settast inn ass.styrer?

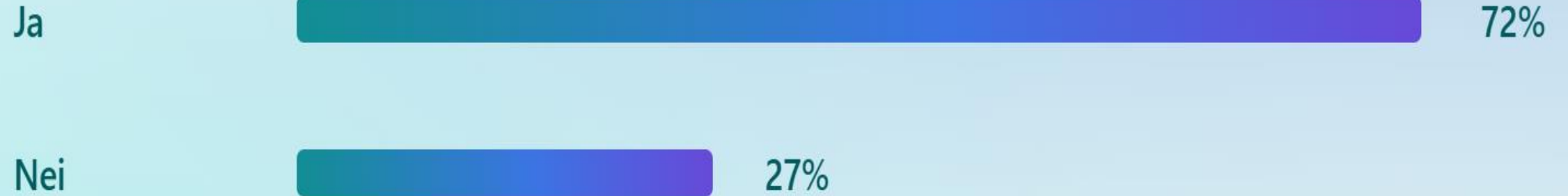
Nei: 36 stk

Ja: 23 stk

- Andre «målestokkar»
 - Antall avdelinger
 - Antall barn
 - Barnehagebygg
 - Små/stor barnehage
 - Tariffavtale



Set alle som har leiarressurs i din barnehage i same barnehagebygg?



Korleis er ledelsesressursen fordelt?

Det er vel slike svar vi kallar «hummar og kanari»...

For her er det mykje forskjellig.



Anna

Grunnet mangel på barnehagelærere, har assisterende styrer dette barnehageåret tatt ped.leder ansvar på avdeling. Så pr. dags dato har vi kun 100% lederressurs.

I vår kommune virker det noe tilfeldig hvem som har avdelingsleder og hvor mange prosenter. Stor ulikheter i lønn mellom avd lederne.

Eg merker at som styrer over tid går mer og mer tid til merkantile oppgaver. Tid til gå ut å se, være tilstede med personal/barn blir det mindre tid til. Noe jeg merker at er meget synd for driften for jeg mener at den tiden ute på avdeling sammen med barn/personal er meget viktig for å drive en barnehage.

Setter stor pris på at dere ser på dette og jobber for en leder i hvert bygg. Jeg tenker absolutt det er et minimum for at en skal beholde og rekruttere barnehagelærere til barnehagene. Jeg vet at det er barnehager i ny virksomhetsstruktur i Stavanger kommune som sliter og har utfordringer i forhold til lederteam og antall bygg. Virksomhetsstruktur fungerer veldig godt når en har riktig antall ledere med riktig kompetanse, da både i forhold til faget og relasjonskompetansen. Barnehagefolk trenger nærværende ledelse, med engasjement for barn, kultur, arbeidsmiljø og det å gi barna et godt barnehagetilbud. Lykke til med arbeidet!

Gruppearbeid

Kva meiner de er vegen å gå vidare for å få jobba vidare med vedtaka vi gjorde på Fylkesårsmøtet?

Skriftleg svar frå gruppene til
kari.holmoy@utdanningsforbundet.no

Et **sentralt avtaleverk** som tydeliggjør størrelsen på den totale ledelsesressursen barnehagene skal ha ut fra antall årsverk.

Lovendring for å sikre stedlig ledelse hver dag i alle barnehagebygg.



Stockbilette

Utfordringar vi høyrer om på våre opplæringskurs, både KS og private.



Hovudavtalen

Hovudtariffavtala

SFS 2201

Arbeidstid

Arbeidsmiljølova



MEDBESTEMMING!

Nokre utfordringar:

FUS, Læringsverkstaden og Espira

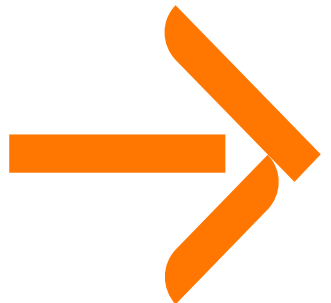


Stockbilette

Espira

I Arbeidsavtalen dei signerar står:

Pedagogisk leder: Arbeidsoppgavene er regulert i egen stillingsbeskrivelse (se personalhåndboken)



Espira

Innleiing.

Pedagogisk leder har det daglige ansvaret for det pedagogiske arbeidet for sin avdeling.

I tillegg har pedagogisk leder personalansvaret for ansatte på avdelingen.

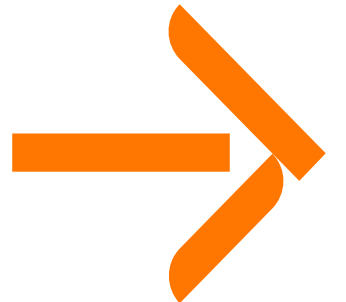
Pedagogisk leder er en del av barnehagens lederteam og medansvarlig for den daglige drift og ledelse av barnehagen.

I Espira deler vi ledelse inn i 4 lederfunksjoner:

Pedagogisk ledelse

Pedagogisk leder har det daglige ansvaret for det pedagogiske arbeidet på avdelingen i tråd med godt faglig skjønn.

+ 18 punkt



Espira

Personalledelse

Pedagogisk leder har personalansvaret for ansatte og er ansvarlig for å skape et godt arbeidsmiljø på avdelingen. Dette innebærer:

Medansvarlig for at planlegging og organisering av bemanningen i avdelingen er i henhold til lovmessige krav, og ansattes kompetanse.

Bistå styrer i rekrutteringsprosesser.

Ansvarlig for god introduksjon, opplæring og veiledning av nyansatte, vikarer og studenter på avdelingen.

Ansvarlig for oppfølging, veiledning og faglig utvikling av ansatte på avdelingen.

Sikre at ansatte på avdelingen får brukt i sin kompetanse og erfaring på best mulig måte.

Medansvarlig for at ansatte på avdelingen får kompetanseutvikling gjennom Espira Akademiet og/eller via kommunale/statlige kompetanseutviklingstiltak.

Ansvarlig for at Espiras visjon og verdier etterleves av ansatte på avdelingen.

Ansvarlig for å sikre at avdelingen har et godt psykososialt og fysisk arbeidsmiljø.

Medansvarlig for å utarbeide og følge opp tiltak som følge av resultatene fra klima-beste praksisundersøkelsen.

Ansvarlig for å gi nærmeste leder beskjed om behov for egen faglige utvikling.

Gjennomføre utviklingssamtaler med ansatte på avdelingen hver 6.-8. uke og medarbeidersamtale en gang i året.

Aktiv deltakelse i lederteamet for å bidra til videreutvikling av barnehagen.

Ansvarlig for et godt samarbeid på avdelingen, mellom avdelingene, i lederteamet, med styrer og regionsjef.

Personalhåndbok

Ansvarlig for å forebygge sykefravær på avdelingen. Sammen med styrer sette mål for sykefraværet og utarbeide tiltak i henhold til IA-avtalen og Espiras retningslinjer.

Medansvarlig for gjennomføring og dokumentasjon av enklere korrigerende samtaler på avdelingen.



Espira

Strategisk ledelse

Pedagogiske leder er ansvarlig for at avdelingen og barnehagen har et godt omdømme og er en attraktiv barnehage i nærområdet. Dette innebærer:

Ansvarlig for å sikre et godt foreldresamarbeid på avdelingen og ha en god dialog med foreldrene med barnas beste som mål.

Ansvarlig for at foreldresamtaler gjennomføres regelmessig.

Medansvarlig for gjennomføring av foreldremøter.

Medansvarlig for at barnehagen er synlig i lokalsamfunnet.

Medansvarlig for å ha et godt samarbeid med ulike instanser, skoler og høgskoler i nærmiljøet.

Medansvarlig i utarbeidelsen av årlig markedsplan for barnehagen og at tiltakene fra markedsplanen blir gjennomført på avdeling og i barnehagen.

Bidra i profileringen av barnehagen ved å synliggjøre Espiras pedagogiske satsninger og verktøy samt det som kjennetegner barnehagen.

Arbeide proaktivt mot nye potensielle foreldre (besøk i barnehagen, informasjonsmøter ol).



Espira

Administrativ ledelse

Pedagogisk leder er medansvarlig for at barnehagen følger gitte lover, forskrifter, retningslinjer og systemer som gjelder for drift av barnehager. Dette innebærer:

Medansvarlig for at barnehagen følger lover, forskrifter og tariffavtale.

Ansvarlig for å organisere ressursbruken: bemanning og kompetanse i forhold til antall barn.

Medansvarlig for at ansatte på avdelingen følger Espiras arbeidsreglement og etiske retningslinjer.

Medansvarlig for å opprette kontakter med støtteinstanser, utarbeide rapporter og søknader om ekstraressurser når det gjelder barn med særskilte behov.

Medansvarlig for å følge opp det løpende HMS arbeid på avdelingen.

Medansvarlig for avviksbehandling og håndtering av tilsynssaker.

Medansvarlig for forsvarlig håndtering av kriser.

Medansvarlig for at personvernet til barn, foresatte og ansatte ivaretas.

Ansvarlig for at barnehagen fremstår på en god måte med tanke på orden og estetikk.

Medansvarlig for ivaretagelse av bygg, inventar og materiell.

Følge Espiras rutiner for innkjøp.

FUS



Læringssverkstedet

Kuttar i styrarressursen - ein styrar pr. to bygg

Pedleiarar får bekjed om at no er det deira ansvar å gjere
sjukefråværsoppfølgning

Kva kan vi gjere?



IA avtalen 2025-2028



- Mer arbeid med arbeidsmiljø for å forebygge sykdom
- Bedre sykefraværsoppfølging av arbeidstakere og mer vekt på pliktene alle har
- Forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass
- Innhenting av mer kunnskap om sykefravær og tiltak som kan forhindre at så mange faller ut av arbeidslivet

IA avtalen 2025-2028

1

Forsterke den forebyggende innsatsen og arbeidsmiljøarbeidet

2

Intensivere og målrette sykefraværsoppfølgingen

3

Forsterke innsatsen på den enkelte arbeidsplass

4

Mer kunnskap om sykefravær og frafall

Forsterke den forebyggende innsatsen og arbeidsmiljøarbeidet:

1

Arbeidsmiljøsatsingen:
spre kunnskap om
arbeidsmiljøportalen og
virkemidlene (barnehage)

2

Bransjeprogram:
eksisterende fortsetter, nye kommer

3

Nav arbeidslivssenter:
Myndighetene skal tydeliggjøre
hvilken bistand virksomheter kan
få

4

HelseArbeid:
videreføres inntil
evalueringene foreligger

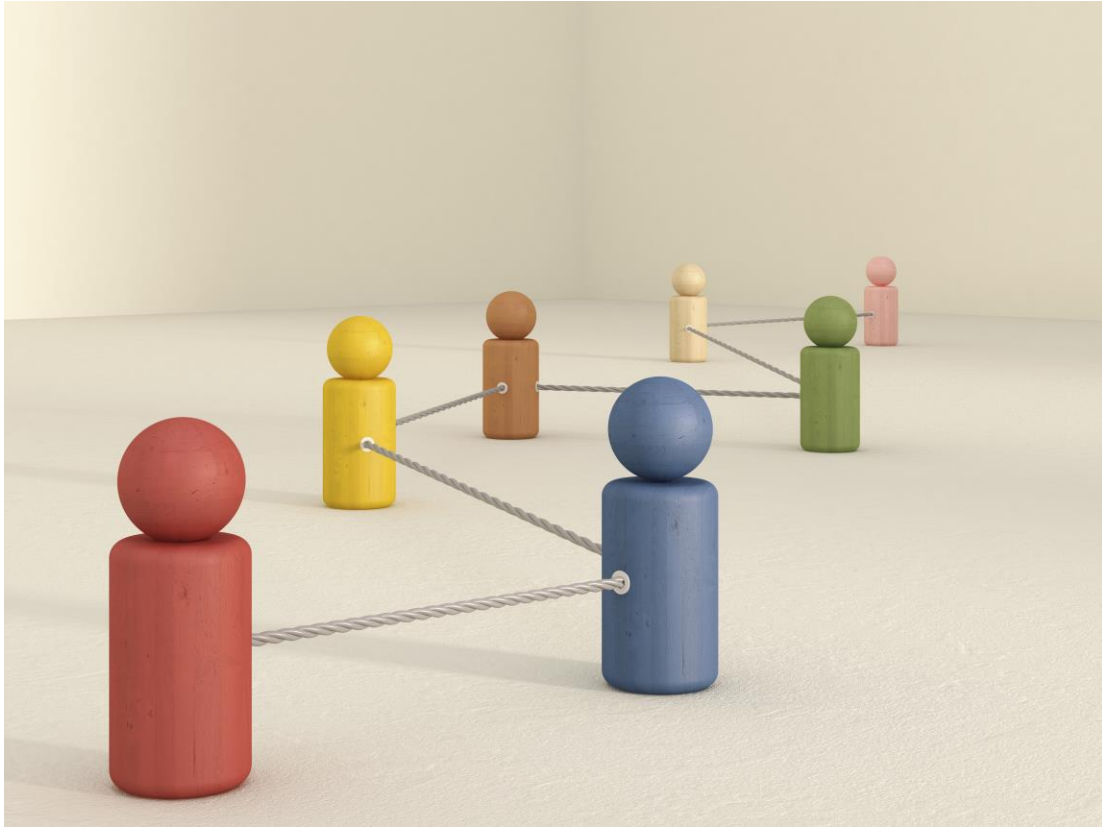


Bransjeprogram barnehage



Hva er IA-bransjeprogram barnehage?

Nettverkene



Er barnehage på agendaen?

IA- arbeid

Bransjeprogram

Barnehagedagen 2025



Medlemsmøte for barnehagelærarar



LATTER OG GLEDE

- kom å le i lag med meg

Tid: Torsdag 3.april
Sted: Strawberry Hotel Residences, Sandnes
Klokke: 18.00-20.00

Latter og glede i lag med barn er alltid viktig, både for barn og for barnehagelærere.
I en travelt hverdag kan dette til tider kanskje være utfordrende?

Utdanningsforbundet Rogaland ønsker å gi våre medlemmer en kveld hvor vi minner oss selv på verdien av å bruke humor, latter og glede i de små øyeblikkene.
Dette vil sentralstyremedlem i Utdanningsforbundet Anita Holm Cirotzki og komiker/foredragsholder Kjetil Hasselberg være med og gjøre i lag med oss torsdag 3. april, kom å bli med du og!



Anita Holm Cirotzki Kjetil Hasselberg

Barnehagen skal være en kulturarena hvor barna er medskapere av egen kultur i en atmosfære preget av humor og glede.
(Kunnskapsdepartementet (2017) Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver)

Meld deg på via lenken innen 19.mars: [Medlemsmøte barnehage SØR](#)

Vi ønskjer oss mange barnehagelærarar tilstades!

Takknemlege for profileringshjelp 👍

HTVar, nestleiarar og lokallagsleiarar er hjarteleg velkomne!

Statsbudsjett og politisk påvirkning



Det beste utgangspunktet

Tid for dei minste

– denne gongen om bemanning i private barnehagar

Avvik.

Vanskeleg å få oversikt over private barnehagar si sjonglering med bemanningsnormen.

Liten grad av melding av avvik hos mange private

Vi ser at fleire set inn fagpedagogar som barnehagelærarar utan disp.

Kjøkkenpersonell som en del av grunnbemanningen er «vanleg» i mange private barnehagar.

Det stillest lite spørsmål ved at det takast inn 1-2 barn meir på kvar avdeling for å få opp bemanninga litt for å få full stilling på kjøkkenet.

Bryt dei i slike tilfeller bemanningsnormen?



Korleis jobbe med dette vidare?

- Informere om dette på tillitsvalgtkurs, lokalt og fylket.
- Ta det opp på leiarforum i lokallaga og fylkeslaga
- Ta opp problemstillinga med kommuneadministrasjonen, og be om at det settast opp som eiga sak på møter med styrarane.
- Ta opp med kommuna. Stille spørsmål om det er behov for tilsyn. Dette sprer seg lett. Barnehagane henter idear frå kvarandre.
- Lokallaga besøkjer private barnehagar med informasjon om lov- og avtaleverk.
- Be de tillitsvalgte ta dette opp i medbestemmelsesmøter, notere kva styrar svarar, og ta det med tilbake til lokallag/fylkeslag.
- Samarbeide med tilsynsmyndigheter og statsforvaltar.
- Kampanje i sosiale medie. Kva er ei grunnbemanning i barnehagen, korleis skal den sjå ut?



Vi må være forsiktige med hvordan vi spisser dette ut.
Det blir lett oppfattet som at Utdanningsforbundet er imot private barnehager, og dem som jobber der. Det vil vi unngå!

UDF sentralt prøver å få en oversikt over enkeltbarnehager som regner inn kjøkkenpersonell i grunnbemanningen, og undersøker om det kan være en aktuell sak for Utdanningsnytt.

Informasjon frå Kontaktforum

- Program og kartleggingsverktøy
Vi fekk orientering om nok eit verktøy, EBBA hos Kanvas.
Høgre sitt partiprogram...
Diskuterte òg det urovekkande tette bandet mellom programutviklarar og universitet/høgskule.
Plutseleg er SELMA ein del av vidareutdanniga på UiS...
Vi har sett at CLASS står som kvalifikasjonskrav i nokre utlysningstekstar...
- Foreldreundersøkinga 2025
Medlemmar er lei av å slikke foreldre opp etter ryggen måneden før undersøkinga...
Kunstig opplading...
- Kunstig intelligens
Diskusjon rundt om vi er opne og nysgjerrige i barnehage, eller meir opptekne av motvekt...
- Barnehagelærarrolla og laget rundt
Regionskurs og KF. Ulikt oppbygginga til skule! Vi er opptekne av å få rydda i oppgåveansvar.
Modell skal opp i KF til diskusjon.