

Høringsinnspill fra Stavangerbarnehagenes Foreldreforening

SBF har igjennom FAU i de ulike kommunale barnehagene fått flere innspill til denne høringen. Det er utfordrende som foreldre å skulle sette seg inn i og også svare på en så stor og komplisert rapport. Rapporten bruker stor plass på å forklare hvordan situasjonen er i dag og hva som er lagt til grunn for de ulike modellene men den går lite inn på de faktiske endringene og eventuelle konsekvenser av disse. Ut fra et foreldreståsted er det ingen av modellene som framstår som spesielt gode. Vi vil likevel legge vekt på disse punktene:

· *Hvordan fremme en helhetlig styring, strategisk ledelse og tjenesteutvikling innenfor barnehageområdet?*

Å beholde det mangfoldige barnehage tilbudet som består av små og store barnehager, gir foreldre valgfrihet.

Mange foreldre ønsker det trygge og oversiktlige barnehagemiljøet som små barnehager kan gi for barna. Tilbakemeldingen fra flere er at mindre og mellomstore virksomheter også er solide/robuste og stabile virksomheter med tydelig og god ledelse. Dette ønsker vi skal fortsette. Det å være en liten barnehage har også sine fordeler, styrer har god oversikt og kontakt med det som rører seg på huset, kan være mer tilstede og er nærmere der behovene er. Virksomhetslederens daglige tilstedeværelse i barnehagen kan være avgjørende for kontakten med og oppfølgingen av de ansatte, og for å få en god oversikt over de utfordringene barnehagen står overfor.

Det er viktig at det er tilstrekkelig antall ansatte i forhold til barnehagens størrelse, et stabilt barnehagepersonell og begrenset bruk av vikarer. Vi ser klare fordeler med at man beholder en virksomhetsleder i hver barnehage, fremfor at mindre barnehager blir avdelinger i større barnehager slik det er lagt opp til i modell C.

· *Hvordan bidra til mer tid og rom til faglig og personalmessig ledelse for virksomhetslederne?*

Ledelsesprinsippet i Stavanger Kommune bør opprettholdes. De ulike barnehagene har ulike behov, dette må ivaretas.

Det fremkommer i rapporten at virksomhetslederne synes de bruker for mye tid på administrative og merkantile oppgaver. Det er positivt at rapporten skisserer ulike løsninger for at en del av disse oppgavene kan løses av andre ressurser. En løsning med større barnehageenheter er etter vår mening ikke den beste løsningen. Det trengs tilførte ressurser for å avlaste og støtte styrer med merkantile/administrative oppgaver. Dersom de små barnehagene får tilført 20 % merkantil ressurs vil dette frigjøre tid som styrer kan bruke til

pedagogisk ledelse, deltakelse i og oppfølging av prosjekter, personaloppfølging osv. Merkantil ressurs kan gjerne deles med andre barnehager, slik at den som innehar en slik stilling kan få en større stillingsprosent.

Vi mener at små barnehager ikke bør slås sammen. Som rapporten viser ble det i 2004 foretatt en omorganisering av det kommunale barnehageområdet i Stavanger. Resultatet og erfaringene fra denne omorganiseringen må evalueres før det vurderes en ny omorganisering med samordning av styrerressurser. Barnehageloven er tydelig på at sammenslåing av barnehager kun skal brukes *unntaksvís*. Dersom vi skal tenke barnehageorganisering/bygging i fremtiden ønsker vi at kommunen i stedet for å slå sammen barnehager, bygger større der det er mulighet for det. For at styrer skal ha mulighet til å følge opp personalet og barna på en best mulig måte er det en klar fordel om barnehagen er samlet under ett tak.

· *Hvordan bidra til å styrke lederstøtte og oppfølging av den enkelte virksomhet?*

Det kan oppstå situasjoner der det er behov for oppfølging av barnehagesjef eller fra fagstab barnehage. Barnehagene har altså behov for at barnehage fagstab fungerer som et godt støtteapparat. Fagstab barnehage bør styrkes slik at denne kan gi støtte til lederne som har behov for dette i sårbare perioder.

· *Hvordan fremme bedre utnyttelse av barnehagefaglig kompetanse*

Rapporten sier: Ut fra IRIS-rapporten *Undersøkelse av barnehagens organisering og den pedagogiske bemanningen 2011/029* er en barnehage med 60 plasser en organisasjon som liten nok til å ivareta kvaliteten i arbeidet med barn, og samtidig stor nok til å sikre faglighet, forutsatt at en har tilstrekkelig og nødvendig kompetanse. Ellers sier IRIS-rapporten også at det er «2 aspekter ved strukturell kvalitet som synes å ha stor betydning for kvalitet for barn; størrelsen på barnegruppen og antall barn per ansatt. I tillegg bidrar et tradisjonelt barnehagebygg til større grad av forutsigbarhet i organiseringen av arbeidet. Dette kan igjen bidra til økt tid i samspill med barn og at mindre tid må brukes til logistikk og organisering.»

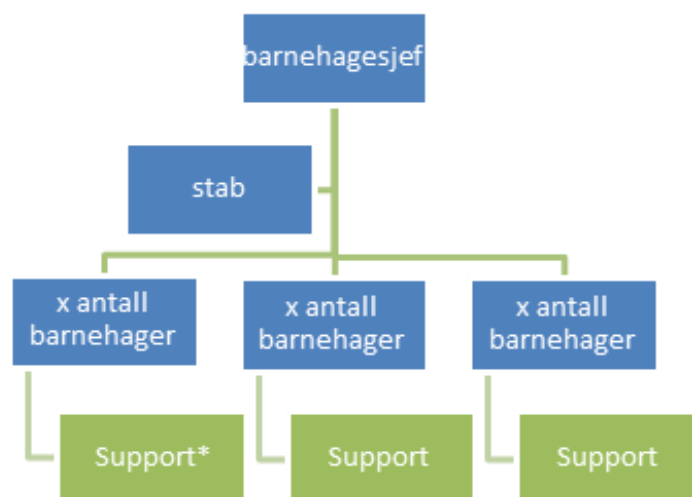
Dette viser at det viktig at personalet har **nok tid** og **ressurser til** å gjennomføre sine primære oppgaver: være sammen med barn, bidra til deres allsidige utvikling, kommunisere med foreldre. Pedagogiske ledere/ barnehagelærere **bør få mer tid til** planlegging av aktiviteter og faglig utvikling, samt analyse av gjennomført arbeid. For oss som foreldre til barn i Stavangerbarnehagen er det viktig å presisere at en omorganisering ikke på noen måte må flytte voksenressurser fra direkte kontakt med barna og over til administrative oppgaver.

Mer administrativ/merkantil ressurs vil som nevnt også gjøre at styrer får bedre tid til å følge opp pedagogisk utvikling i barnehagen.

Andre synspunkt og kommentarer?

Barnehagesektoren i Stavanger har de siste årene vært gjennom store endringer med sammenslåinger og utbygging av mange barnehager. Vi er bekymret for om vi kommer til å beholde de gode styrerne og pedagogisk lederne vi har dersom arbeidsgiver velger å snu om på/omorganisere hele barnehagesektoren en gang til fordi det er *noen* utfordringer. Det er viktig at personalet og barna i barnehagene får ro, og at det blir satt inn store ressurser for å øke kvaliteten på **innholdet** i barnehagene.

Forslag til modell 'D'



I modell D ønsker vi å foreslå en annen type løsning som ikke bare bør kunne lette arbeidet for barnehagesjefen, men også forbedre hverdagen i barnehagen.

Ved å opprette et eget servicesenter for barnehagene vil virksomhetsledere få lett tilgjengelig profesjonell hjelp til å løse oppgavene som etterspurt i Stavanger kommunes rapport (punkt 4.2, side 23-26). Et nyopprettet servicesenter vil kunne bistå med oppgaver, men ikke limitert til, som:

- Rapportering og registrering av lønn/fravær
- Tilrettelegging av rekrutteringsprosesser
- Tilrettelegging av sykefraværsoppfølging
- Nettsider/nettsideoppdatering

- Regnskap/fakturering
- Utarbeidelse av en vikarpool
- Bestilling/oppfølging av renovasjonsprosjekter
- Teknisk support

Modell D forutsetter at hver enkelt person i servicesenteret skal dekke et eller flere spesialfelt som barnehagene kan benytte seg av. Kostnaden for service senteret kan deretter bli fordelt på barnehagene ut ifra en gitt nøkkel (antall timer benyttet, antall barn, antall kvadratmeter, antall ansatte e.l.)

Modell D har blant annet følgende mål:

- Frigi tid for barnehagesjefen med oppfølging av rapporter da dette blir fulgt opp av service senteret
- Effektivisere bruken av fagsystemer
- Sikre kontinuitet på oppgaver som dermed ikke vandrer mellom de ansatte i barnehagene
- Frigi tid for virksomhetsledere til å styre barnehagen
- Frigi tid til pedagogiske ledere fra deres nåværende support funksjon til virksomhetsledere
- Øke pedagogisk leders tilstedeværelse i barnegruppen fra 71 % til over 80 %
- Klargjøre den administrative rollefordelingen mellom stad, servicesenter og barnehager

Med organiseringen i modell D oppnår man en desentralisert sentralisering og ytterlige spesialisering av nødvendige oppgaver. Barnehagesjefen og hennes stab får frigitt ressurser til strategisk planlegging og videreutvikling av barnehage tilbudt samtidig som et sterkt servicesenter sikrer fornuftige bruk av ressurser også innad i barnehagene.

Som påpekt i rapporten (side 18) mener dagens støttefunksjoner at virksomhetsledere mangler opplæring i faglig- og personalledelse. Ved å redusere rene administrative oppgaver samt rapportering vil overskytende tilgjengelig tid delvis kunne benyttes til ytterlig opplæring innen dette viktige feltet. Hverken modell B eller modell C tar høyde for at virksomhetsledere eller styrere behøver videreutvikling innenfor dette feltet. Bedre ledelse fra virksomhetsledere samt redusert press på pedagogiske (og annet personale) til å utføre til dels fremmede

administrative oppgaver vil trolig også medføre en positiv utvikling i sykefraværet i de enkelte enhetene.

I rapporten påpekes (side 4) der at 'veksten i støttefunksjonen har ikke vært tilsvarende økningen i antall virksomheter'. Modell D bidrar til at støttefunksjonene (gjennom servicesenteret) vil kunne ta igjen noe av det tapte uten innføring av et fordyrende mellomledernivå samt profesjonalisering av de administrative tjenestene.

For øvrig er vi kritiske til at barnehagesjefen både er øverste leder for barnehagene og samtidig er tilsynsmyndighet. Tilsynet bør gjennomføres av en utenforstående part for å sikre at potensielle kritikkverdige forhold blir kartlagt. Vi anbefaler at en endring i organiseringen av tilsynsvirksomheten inngår i planene for omorganisering av barnehagesektoren i Stavanger kommune.

Stavanger 03.12.13

Katrine Bugel
Leder

Katrine Stenhaus Iversen