|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | REFERAT |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tilstede:Anne Haugskott Bjugan (Levanger/Verdal)Ann-Kathrin Mulstad (Utdanningsforbundet)Ann-Kristin Aalberg (Trondheim/Malvik)Anne-Kirsti Welde (Trondheim/Malvik)Anne Lise Holmvik (DMMH)Berit Sunnset (Statsforvalteren)Cecilie Halland (Statsforvalteren)Elin Børve (Nord universitet)Ellen Vinne (PPT)Eva Bruvoll Bach (Indre Namdal)Gøril Dønheim-Nilsen (Fosen)Heidi Ruth Alstad (Innherred)Hilde Brandegg (Gauldal)Janne Kristin Bjørnerås (Fagforbundet)Jeanett Pettersen (Nord universitet)Kitt Sagmo (Ytre Namdal)Kris Kalkman (DMMHMarthe Hatland (Midtre Namdal)Paal Christian Bjønnes (Repr.for private bhg)Robert Øyum-Jakobsen (Trøndelag sørvest)Tone Dahl (PPT) | Forfall:Anne Jannok Eira (Sametinget)Geoffery Armstrong (PBL)May-Iren Evenmo (KS)Svein Harald Nygård (Statped)Tove Furunes (Værnes) | Dato: **20.11.23**Referent: Cecilie Halland og Berit Sunnset  |

 |  |  |  |

# Referat fra møte i samarbeidsforum REKOM

**Sak 9/23 Aktuelt, Statsforvalteren informerer;**

Statsforvalteren har 3 faste møter med UH (Dronning Maud Minne høgskole og Nord universitet). Hovedintensjonen med møtene er å utveksler informasjon/kunnskap/erfaringer som gjør at vi sammen kan være med å løfte arbeidet med kompetanseutviklinga i fylket. I tillegg til den viktige rollen alle representanter for nettverkene har sammen med alle de andre aktørene, så er UH en viktig bidragsyter/partner i arbeidet med å øke kunnskapen og bidra til praksisendringer i sektor.

Statsforvalteren skal på samling med Udir 23.og 24.nov; der temaene er status og utfordringer for ordningene, samiske perspektiver, partnerskap med UH, videre oppfølging av NOUèn *Med videre betydning*, tilskuddsforvaltning og Statsforvalterens rolle, og diskusjoner som; hva hvis det oppstår utfordringer i partnerskapet, hvor langt går SF ansvarsområde.

Fra januar skal Statsforvalteren, seksjon barnehage, ha regionvise samlinger (møte med barnehagemyndighetene i kommunene). Fokusområder er rettssikkerhetstema; psykososialt barnehagemiljø, erfaring fra tilsyn (der tema har vært vedtak på spes.pedhjelp, samhandlingsplikten, myndighetsansvaret med å påse regelverksetterlevelse; og der vil Statsforvalteren komme litt innom kompetanse og rekruttering. Det som er et spennende tema her knytta til Rekom er hvordan barnehagemyndighetene med sin kjennskap til barnehagene i kommunen kan være med på å sikre at de barnehagene som trenger å arbeide med kompetanseheving blir med. UH har utfordret regioner på å sikre barnehager som trenger å delta, men opplever at det kan være vanskelig å få nettverkene til å ta ballen. UH forteller at enkelte myndigheter har halvårlige møter med lærerne som driver kompetanseutviklingsarbeid i barnehagene, og der kan de få info om tilstanden i enkeltbarnehager. Hvis barnehagemyndigheter har hatt tilsyn med barnehager, og f.eks avdekket regelverksbrudd knytta til det psykososiale barnehagemiljøet i en barnehage; da kan Rekom-midler brukes til å få heva kompetansen på dette området.

Det er et tett samarbeid mellom Rekom/Dekom/Kompetanseløftet hos Statsforvalteren. Så selv om en person sender ut saksliste, så er det et godt samarbeid internt.

Hjemmesiden er nå oppdatert: <https://www.statsforvalteren.no/nb/Trondelag/Barnehage-og-opplaring/Barnehage/regional-ordning-for-kompetanseutvikling-rekom/>

Her finnes informasjon om ordningen, overordnede dokumenter, referat fra møter osv. Representanter i samarbeidsforum oppfordres til å si ifra om det er noe dere ønsker/tenker kan legges ut her. Statsforvalteren sendte ut et informasjonsbrev om ordningen til alle barnehagene i 2019, og samarbeidsforum støtter at det bør sendes ut et nytt; som også informerer nærmere om de individuelle tiltakene.

Teamsgruppe; representantene i samarbeidsforum vil bli invitert til å delta i ei slik gruppe. Dekom har hatt ei slik gruppe, vi har snakka om det, og nå er det rett rundt hjørnet. Det fungerer slik at dere blir invitert inn. En del av den samme infoen her som på hjemmesida, MEN her kan en jo dele ting, vi kan kommunisere og legge ut mer her.

**Sak 10/23 Presentasjon om rapporteringen fra Trøndelag (2022)**

Berit gjennomgikk oppsummering fra rapporteringen som gjelder for Rekom og midler tildelt i 2022, rapportert juni -23. Se egne foiler (vedlagt presentasjon)

Vi stoppet opp ved noen av funnene og diskuterte bl.a. deltakelse; og hvorfor er det ikke høyere enn 61%? Ved enkelte partnerskap/nettverk mangler strukturer for samarbeid mellom UH og barnehager. Det kan kanskje være årsaken til tallet på hvor mange som deltar. Hvor aktiv er eier? Hvor mange skal være med hvert år, hvor mange har UH kapasitet til? Hva er årsaken til de som ikke er med? Burde man være dristigere til å plukke ut barnehager? Det at mange ikke er med, handler nok om informasjon ut til barnehagene. Hvem skal få dem med? Skal det være barnehagemyndigheten som fører tilsyn som så anbefaler deltakelse. Noen mener det bør kunne være 100 % deltakelse. DMMH- 100 % vil sprenge alt av kapasitet, de kan ikke planlegge for ansettelser pga lite søkertall til utdanningene. Flere private barnehager har egne tiltak de holder på med, som ikke er Rekom. Det blir jo ikke mer penger om 100 % deltar, hva har størst effekt?

Til neste rapportering – egen knapp - kan rapportere om hvilke andre tiltak deltar barnehagene i.

Tenker vi at alle i bhg mottar tiltak/har effekt av Rekom? – tror ikke det skjer om det ikke er en ledelse som sikrer dette. Undersøkelser viser at arbeidet ikke når helt ut til assistenter/barne-og ungdomsarbeidere. Litt varierende hvordan dette er. Kommer an på treffpunktene, alle må kunne være med på møtene. UH har møter (faglig frokostblanding) hvor alle kan komme og høre om Rekom. På neste møte i UH, kommer en bhg for å formidle erfaringer og arbeid. Viktig å være tydelig på at det ikke er UH som skal drive arbeidet i bhg, men at det er leder/eier som skal sikre dette. Møtetid er viktig, mye som skal tas opp i møtene, så det er en utfordring.

**Sak 11/23 Rekruttering, paneldebatt**

Hva kan gjøres for å øke rekrutteringa til barnehagelæreutdanninga og barnehagelæreryrker i Trøndelag?

Innledning ved Statsforvalteren: Folk sliter seg ut, høyt sykefravær, lite tid til planlegging, etterdønninger etter koronaen, lange åpningstider med for lite bemanning gjennom dagen. Det har vært overskrifter i aviser om at barnehagelærere søker seg bort fra yrket. Forbundene roper høyt om vanskelige arbeidsforhold og dårlig lønn. Tall fra Basil (tall fra 2022) som viser at 96,5 % av barna går over 41 timer pr. uke. 3 389 barn er minoritetsspråklige; det er en bekymring for om alle minoritetsspråklige barn får optimal språklæring. 38 barnehager under normkrav for ped. bemanning . Regjeringens mål er minst 50% barnehagelærere, minst 25% barne-og ungdomsarbeidere. 46,5 % av ansatte er barnehagelærere og 24 % av ansatte er BUA i Trøndelag.

Vi kjenner en bekymring på hvordan skal vi klare å rekruttere. DMMH gikk ned med klasser i høst. Nord U starter ikke fulltidsklasser. Det er krise i enkelte kommuner allerede, hvordan blir det når det går ut små klasser med barnehagelærere om 3 år. Hvordan kan vi møte denne utfordringa?

Geir Gran fra Nord universitet, presenterte ***Lærer i Nord***. Se egne foiler.

Antall studenter til utdanningene er halvert de siste fem årene. Bruker mange ulike metoder for å rekruttere. Har gjennomført kommunemøter for å møte aktuelle kandidater, og følger de opp i etterkant.

**Deltakere i debatten:** Randi Aasen (barnehagemyndighet Holtålen kommune), Ann-Kathrin Mulstad (Utdanningsforbundet), Elin Børve (Nord universitet) og Geir Gran (Nord universitet)

Kris Kalkman (Dronning Maud Minne høgskole), Berit Sunnset (Statsforvalteren), Paal Christian Bjønnes (Daglig leder for bhg i Trondhjems asylselskap) leder økta.

**Innlegg til debatten fra deltakerne:** Søkermassen har blitt lavere, halvert på 5 år. Søkermassen stiller høyere krav. Tidligere var de yngre opptatt av campus. Nå: Både eldre og yngre søkere ønsker nettbasert utdanning. UH må ut til søkere.

Barnehagelærere/pedagogene sier de har verdens beste jobb, men fortvilet for de får ikke gjort jobben. Mange i høst signaliserer at de er på vei ut. Kjerneoppgavene blir det aldri tid til. Årsak kan være senvirkninger etter Korona, sto i veldig harde kår da. Noen sier de vil tilbake om rammene blir bedre.

Kommunen har tatt noen grep for å tiltrekke seg søkere. Men det er færre søkere nå enn det har vært før. Har ansatt bare i stillingen som ped.ledere. Vil ikke skille på ansatte. I denne kommunen gis ped.leder-tillegg, samme som kontkatlærerer i skolen, og de har over grunnbemanning. Gir effekt som at de har færre vedtak om spes.ped. Bedre vilkår til å gjøre jobben, siden det er to ped.ledere på hver avdeling. Flere barn som har det utfordrende. Har definert og fordelt hva hver ped.leder skal gjøre. Får støtte av politikere og administrasjon.

En UH har 60 studieplasser ved Levanger, men bare 13 som går i dag. Bodø har 30 plasser, bare 9 studenter. De yngre som søker, vil være i byer. Fra høsten tilbys kun nett – og samlingbasert utdanning. Drar ut i distriktene for å rekruttere og tilbyr nett-og samlingbasert utdanning. Får napp. Krever samarbeid med kommunene. Vi må sikre ansatte som allerede jobber i bhg. Vi jobber med hvordan vi tenker praksis – den må tilpasses hvordan hverdagen til søkere er. Menn er også på deltidsutdanningene.

Annen UH; Antall nittenåringene er lav nå, vil øke litt, så stuper det virkelig. Vi må følge på hvor ungdommene er. Blir viktig å få tak i dem. De som har startet utdanningen, er motiverte. Viktig å samarbeide om rekruttering.

Statsforvalteren bringer problemet opp i sine arenaer, og er ute og veileder i sektor/kommuner i Trøndelag. Vi må realitets-orientere sentrale myndigheter om tilstanden i sektor.

Lave søkertall, krav til utdanningene – utdanningene må endres. Må være obs på hvor vi finner kandidater til utdanningene, og hvem, jf. alder etc. 19-20 åringer vil etter hvert stupe i antall. Viktig å samarbeide, alle bruker sin posisjon til å rekruttere. Se på virkemidler for å beholde allerede ansatte.

**Debatt** kvaliteten går ned når det ikke er faglærte i yrket, dette bekymrer. Rammeplanen har store krav. Viktig å se på hvem og hvor vi rekrutterer. Viktig å samarbeide, blant alle aktører.

Vi må starte tidlig å rekruttere, allerede på ungdomstrinn. Elever «vet» hva det vil si å være lærer. Vi må endre retorikken når vi snakker om yrket. Sikre at de vet at det er et yrke. Hvordan fronter vi at barnehagelærer-utdanning er en kompleks yrke. Løfte frem og heve status, at bhg-lærere kjenner på en profesjonstilhørighet.

Hvordan sikrer barnehagemyndigheten at eiere har fokus på hva de trenger?

Hvordan sikrer vi at barnehagelærerne kjenner på profesjonen? Flat struktur etc.

Konkurranse mellom ulike yrker, barnehager, kommuner mv.

Arbeidsvilkår er viktig i en tid hvor disse oppleves å bli dårligere. Mange kommuner gjør små ting for å sikre ivaretakelse av arbeidsvilkår. Veiledning av nyansatte – disse forsvinner.

**Tiltak:**

* *Veiledning av nyansatte – kommuner/eier bør lage en plan på dette. Må bruke penger på det.*
* *Må legge til rette for at grunnutdannet går rett ut i jobb, i stedet for å ta master med en gang. Barnehagelærere må løftes frem i større grad fremfor grunnskolelærere. Lønnsutvikling må sikres ved å ta master etc.*
* *Vi må se på Praksis i utdanningen.*
* *Vi må beholde menn i barnehagene, gjennom MIB.*
* *Lekekompis/ lekeressurs*
* *Arbeidslivsmesser – delta – og ta rommet. Viktig å følge opp interessenter*
* *Rekruttere barn som har gått i barnehagen som vikarer. Vær aktiv med vikarer*
* *Sikre at alle ansatte i barnehagen kan ta del i kompetanseutvikling som bidrar til at de kjenner på at de er av betydning i barnehagen, og dermed blir de i barnehagen*
* *Skal vi vurdere om andre yrkesgrupper skal inn i barnehagen?*
* *Karrierevei for BU-arbeidere mot det å bli bhg.lærer*
* *De som vil jobbe i barnehagene må få lov til dette, flere yrkesgrupper må inn*
* *Mer relevant utdanning, slik at de slipper praksissjokk*
* *Følge opp nyutdannede, veiledning*
* *Utdanning der du bor*
* *Må få tak i personer som er gode i faget, uten at de må ha gode karakterer*
* *Benevning av de som jobber i barnehage, mer fokus på positive erfaringer*
* *Vi må vite hvor vi finner studentene, for så å tildele midler*
* *Utfordring til alle aktører: hva har blitt gjort i dette arbeidet; samarbeidsforum følger opp temaet i møte om f,eks ett år.*

**Sak 12/2023** **Individuelle tiltak, knytta opp mot rekruttering (30%èn)**

Nord U starter opp nettbaserte studier i Ytre Namdal i 2024, og i Trøndelag sørvest fra 2025, og DMMH har deltidsstudier. Kan vi være mer tydelig i vår overordnede langsiktige plan? Skrive inn at vi ønsker å prioritere 30%èn til å øke antallet barnehagelærere.

Sette av midler til høsten 2024? (vi ser først da hvor mange som har fått plass på studiene)

Vi trenger å drøfte dette nærmere i januarmøtet. Vi må der bli enige om kriterier og prioriteringer.

Forslag til vedtak: Det skal prioriteres å bruke 30% av midlene til å øke barnehagelærermangelen i fylket, ved å tildele midler til de som tar barnehagelærerutdanning via deltids-og nettbaserte studier og arbeidsplassbaserte studier. Samarbeidsforum hadde en diskusjon rundt dette vedtaket, og det ble enighet om at det som allerede står i overordnet langsiktig plan er tilstrekkelig, så forslag til vedtak ble avvist.

**Sak 13/2023 Fellestiltak, MIB og arb.gr. for kompetanseutvikling samisk språk og kultur**

Presentasjon ved Elin Børve fra Nord universitet og Anne Lise Holmvik fra DMMH. Se foiler.

Arbeidsgruppen for kompetanseutvikling samisk språk og kultur har hatt flere møter, og oppsummert er det så langt de har kommet:

-skjema er ferdigstilt, og det skal digitaliseres. De har vært i kontakt med Klipp og Lim, og bestilling er pr nå at det skal lages en plattform. Dette er ikke bare enkelt. Utforming gir litt utfordringer. Ulike ting må avklares. Målføre/språk f.eks.

-neste steg nå blir å uthøre med Udir om å ta prosjektet videre. Statsforvalteren sjekker ut dette.

Forslag i møtet:

-få ferdig fase 1 – samarbeidsforum innvilger økonomi for så får kompetansepakker/-moduler på del 2 og 3 komme etter hvert.

-vi i Samarbeidsforum eier spørsmålene, kan vi legge dem inn i forms, slik at bhg kan bruke egenvurdering? Hva skal prosjektet bli til slutt, hvordan skal det leve på nettet?

Konklusjon i møtet: undersøke med Udir først, før vi i det hele tatt går videre.

MIB, menn i barnehagen: kort presentasjon om status, og veien videre. Se foiler.

Dette tiltaket er foreslått å hete *Mangfold i barnehagen (jfr.møte i samarbeidsforum mars-23)*, samarbeidsforum trenger at det settes av tid til hva vi legger i begrepet *mangfold* før vi går videre med tiltaket. Foreløpig er disse midlene rettet mot menn i barnehagen.

**Sak 14/2023 Langsiktige planer.** Se foiler.

Revidering av overordnet langsiktig plan:

-enighet i at det som gjelder kompetanseløftet skal taes ut, pga at det kommer en egen plan.

-midler til koordinering for Trondheim/Malvik og UH må inn, samt midler til MIB

-individuelle tiltak: vi har fortsatt de tre temaene som det kan søkes på. Det må fortsatt være mulighet til å prioritere BUA, i tillegg til de som tar barnehagelærerutdanning (deltid/Ablu). Presisere at det skal brukes på studenter i Trøndelag. **Vedtak** – la det som står i langsiktig plan ang individuelle tiltak bli stående. Hvert nettverk må gjøre prioriteringer. **Viktig** at de formidler mulighetene om å søke på individuelle tiltak til barnehagene.

-bør det komme inn i langsiktig plan mere om det samiske perspektivet? Vi har vedtatt en plan, linke til de vedleggene i planene. Hva ligger i det samiske perspektivet?

-ta inn *rapportering* i saksflyten (det er ikke er med i den gamle)

-ta ut årshjulet, legges med som vedlegg.

-andre vedlegg til langsiktig plan er faktaark og samiske perspektiver, prøve å «link opp» vedleggene.

Kort gjennomgang av hva en langsiktig plan for nettverkene kan inneholde. Dette kan brukes som en sjekkliste over innhold som kan være aktuelle å ha med i den langsiktige planen for nettverkene.

**Sak 15/2023 NOU 2022:13 – med videre betydning**

Det ble noen diskusjoner rundt forslagene i NOUèn:

* 30 % medfinansiering fra eier kan bli et hinder.
* Er den (30 %) koblet til det individuelle? Vil 30 % gå ut over tilskuddene til private?
* Blir utfordrende for den som skal representere alle sine ut i nettverkene
* PPt er i liten grad med/nevnt

Videre diskusjon spesielt knyttet til det med representasjon taes i møtet i januar, Statsforvalteren lager saksframlegg.

**Sak 16/2023** **Behovsmelding og beslutningsgrunnlag – hvordan ligger dere an?**

Tilbakemeldinger fra representantene:

-hva forstår vi med å melde behov? Hva gjør vi med de meldingene som kommer? Tr.heim/Malvik hadde fire samlinger for å lage strukturer i forbindelse med behovsmeldinger. Vår – fagsamlinger – høst læringspartner med UH. «Er du interessert i individuelle tiltak, ta kontakt med koordinator i nettverket»

-har ikke behov for ny behovsmelding-runde. Må informere mere om de individuelle tiltakene.

-vi burde løfte opp de individuelle tiltakene i samarbeidsforum.

-vi har jobbet med behovsmeldingene, men vi burde kanskje tenkt mere på individuelle tiltak.

-det må blir en rød tråd mellom kompetanseløftet og rekom.

-viktig å være tett på PPt – hvor skal de få sin kompetanseutvikling. PPt må få oversikt over hvor man står. PPt må være god på prosesser.

**Sak 17/2023 Økonomi**

Bruk av supplerende tildeling, oktober 2023 ble presentert. Se foil.

Restbeløp fra 2023 på ca 230 000,- Forslag til vedtak; *Samarbeidsforum vedtar at restbeløp på ca. 230.000,- tildeles arbeidsgruppen for kompetanseutvikling samisk språk og kultur, som arbeider md analyse-og kompetansepakker knyttet til temaet.*Forslaget støttes, og beløpet betales til DMMH.

Spørsmål: Hvordan jobbes det med å rekruttere menn til samiske bhg? Ingen kunnskap om det.

**Sak 18/2023** **Årshjul**

* 11.-12.januar teams
* 13.-14. mars, Scandic Hell
* 11.-12. mars, Scandic Hell
* 5.nov. Teams?

Det kom frem at digitale møter kan være et demokratisk problem, representantene får ikke deltatt så godt som en ønsker. Statsforvalteren tar dette med seg videre.

**Sak 19/2023 Eventuelt**

Forslag på saker til januarmøtet: tildeling 2024, 30%èn (individuelle tiltak), drøftinger ang representasjon, presentasjon av spørreundersøkelse fra Tr.h/Malvik.