

**Projektplan**

Christin N. Granberg

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Hanna Sällemark

Avdelningen för utbildning och arbetsmarknad

Sida: 1 (5)

---

# **Handlingsplan kompetensförsörjning i förskolan**

---

---

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
1.1	Projektet, övergripande beskrivning.....	3
<b>2</b>	<b>Idé och mål.....</b>	<b>3</b>
2.1	Bakgrund.....	3
2.2	Projektidé.....	4
2.3	Avgränsning.....	4
2.4	Intressenter.....	4
<b>3</b>	<b>Genomförande.....</b>	<b>4</b>
3.1	Utbildningskapaciteten av förskollärare och barnskötare.....	4
3.2	Tydliggöra och stärka attraktiviteten i barnskötaryrket.....	5
3.3	Undersöka kompetensinsatser för medarbetare utan utbildning mot barn.....	5
3.4	Samla goda exempel.....	5
3.5	Analys och förslag till utvecklingsområden.....	5
3.6	Spridning och lärande.....	5

---

---

## 1 Inledning

### 1.1 Projektet, övergripande beskrivning

Denna handlingsplan syftar till att stärka den framtida kompetensförsörjningen i förskolan.

Den utgörs av fyra delar:

- Inventera och analysera utbildningskapaciteten av förskollärare och barnskötare i relation till behoven.
- Tydliggöra och stärka attraktiviteten i barnskötaryrket.
- Undersöka kompetensinsatser för medarbetare utan utbildning mot barn.
- Samla och sprida goda exempel på åtgärder för säkrad kompetensförsörjning och förskolans attraktivitet som arbetsgivare.

Handlingsplanen är ett led i SKLs arbete med Sveriges viktigaste jobb och ska resultera i förslag till olika utvecklingsområden.

## 2 Idé och mål

### 2.1 Bakgrund

Behovet av nya medarbetare i landets förskolor är stort till följd av stora pensionsavgångar, ökat antal barn i förskoleåldern<sup>1</sup>, nya riktmärken för barngruppernas storlek<sup>2</sup> och allt längre vistelsetider för barn på förskolan.<sup>3</sup>

De flesta kommuner har ambitionen att öka andelen förskollärare. Dock så räcker det antal som utexamineras från landets alla lärosäten inte till för att täcka kommunernas önskemål. Platserna till utbildningen fylls på alla lärosäten, men söktrycket varierar stort mellan dem. De mest attraktiva lärosätena har nästan fem sökanden per plats, medan andra har drygt en.<sup>4</sup>

Kommunerna uppger att tillgången på barnskötare har minskat markant mellan 2014 och 2015. Tendensen är att efterfrågan på barnskötare drivs upp när kommunerna har svårigheter att hitta förskollärare.<sup>5</sup> Den minskade tillgången får även till följd att andelen medarbetare utan utbildning mot barn ökar. Enligt Skolverkets statistik saknar nästan 25 procent av förskolans medarbetare utbildning mot barn.

Män utgör ca fyra procent av medarbetarna i förskolan. Samtidigt visar en ungdomsundersökning<sup>6</sup> att fyra av tio killar kan tänka sig att jobba där. En framtida rekryteringspotential för arbetsgivare är om de också lyckas attrahera andra delen av befolkningen, d.v.s. män.

---

1 SCB:s befolkningsprognos

2 Skolverkets allmänna råd för måluppfyllelse i förskolan

3 Föräldrars val och inställning till förskola och fritidshem, RAPPORT 392, 2013

4 UKÅ statistikdatabas

5 Var finns jobben? Bedömning 2017, Arbetsförmedlingen

6 Ungdomsbarometern 2012

---

---

## 2.2 Projektidé

Vi vill med detta arbete visa på fler möjligheter och lösningar för att säkra den framtida kompetensförsörjningen i förskolan. Det övergripande målet är att svensk förskola nu och i framtiden ska ha en tillgång till adekvat kompetens så att både förskolans omsorgsuppdrag och lärandeuppdrag kan uppfyllas. Handlingsplanen har fyra olika teman:

- Inventera och analysera utbildningskapaciteten av förskollärare och barnskötare i relation till behoven.
- Tydliggöra och stärka attraktiviteten i barnskötaryrket.
- Undersöka kompetensinsatser för medarbetare utan utbildning mot barn.
- Samla och sprida goda exempel på åtgärder för säkrad kompetensförsörjning och förskolans attraktivitet som arbetsgivare.

## 2.3 Avgränsning

Handlingsplanen har ett arbetsgivarperspektiv. Fokus är inte verksamhetsutveckling utan rekrytering av rätt kompetens för att verkställa förskolans lärande- och omsorgsuppdrag som tydliggörs i skollag och läroplanen för förskolan.

## 2.4 Intressenter

- Berörda fackliga organisationer
- Myndigheter: Skolverket och Skolinspektionen
- Lärosäten
- Friskolornas riksförbund

# 3 Genomförande

## 3.1 Utbildningskapaciteten av förskollärare och barnskötare

Inventera och analysera utbildningskapaciteten av förskollärare och barnskötare bl. a genom att:

- Kartlägga lärosätenas utbildningskapacitet, möjlighet att komplettera utbildning, genomströmning och popularitet.
  - Kartlägga vilka möjligheter distansutbildningen ger, för att läsa in hel eller komplettera ofullständig utbildning.
  - Inventera volym och kostnad för arbetsgivarnas uppdragsutbildning till förskollärare.
  - Sammanställa data om antal förstahandssökande och utexaminerade från barn- och fritidsprogrammet med utgång barnskötare.
  - Kartlägga och sammanställa försörjning av barnskötare genom vuxenutbildningen.
  - Inventera nyanländas möjligheter till att bli barnskötare och uppföljning av snabbspåret för förskollärare.
-

---

### 3.2 Tydliggöra och stärka attraktiviteten i barnskötaryrket

- Sammanställa befintlig data om anställningsform, tjänstgöringsgrad, löneutveckling och sjukfrånvaro för yrkesgruppen barnskötare.
- Lyfta och diskutera olika vägar att stärka attraktiviteten i barnskötaryrket med huvudmän i en referensgrupp.

### 3.3 Undersöka kompetensinsatser för medarbetare utan utbildning mot barn.

- Undersöka förutsättningar för och inställningen hos medarbetare utan utbildning mot barn att erhålla relevant kompetens.

### 3.4 Samla goda exempel

Samla goda exempel på åtgärder för säkrad kompetensförsörjning och förskolans attraktivitet som arbetsgivare.

- Anordna en hearing där kommuner får lyfta goda erfarenheter som sammanställs och sprids.
- Efterlysa goda exempel bland huvudmän i referensgruppen om bland annat karriärvägar och breddad rekrytering.

### 3.5 Analys och förslag till utvecklingsområden

Den genomförda kartläggningen kommer att analyseras och resultera i förslag till utvecklingsområden. När dessa presenteras ska det tydligt framgå vad förslagen förväntas leda till och vem/vilka som förväntas att bidra till vad. Vissa utvecklingsområden kan huvudmännen sköta själva, andra kan vara SKLs eller statens ansvar.

### 3.6 Spridning och lärande

Vunna kunskaper och erfarenheter kommer att spridas efterhand i relevanta och redan etablerade forum. SKLs webb är den viktigaste informationskanalen vilken ger möjlighet till att både publicera skrifter och filmade evenemang. Exempel på andra forum är Skolriksdagen 2019, Skolledarnätverket och Sveriges Viktigaste Jobb.

---