


Förskoleassistent – från idé till införande

Rapport framtagen inom ESF-projektet BROS om framtagandet och införandet av en ny befattning för förskolan i Göteborgsregionen.

Karin Rebas och Isabella Enbågen, GR.
Januari 2022.



Göteborgsregionen (GR) består av 13 kommuner som har valt att jobba tillsammans. Vi driver utvecklingsprojekt, har myndighetsuppdrag, forskar, ordnar utbildningar och är storstadsregionens röst i Västsverige, bland mycket annat. I våra nätverk träffas politiker och tjänstepersoner för att utbyta erfarenheter, bolla idéer och besluta om gemensamma satsningar. Allt för att regionens en miljon invånare ska få ett så bra liv som möjligt.

Göteborgsregionen 2021
Utbildningsavdelningen
Box 5073, 402 22 Göteborg
gr@goteborgsregionen.se
www.goteborgsregionen.se

Rapporten är framtagen av Göteborgsregionen med finansiering från Europeiska socialfonden.

Innehåll

Förskoleassistent – från idé till införande	3
Inledning och metod.....	3
Bakgrund.....	3
Branschråd förskola	4
Arbetet med att ta fram befattningen.....	4
Vad innebär befattningen?.....	5
Vilka har infört befattningen?	6
Erfarenheter och lärdomar	7
Gör ett gediget förarbete.....	7
Välj rätt tidpunkt.....	8
Bjud in till erfarenhetsutbyte	8
Var noggrann i valet av titel.....	9
Förankra besluten bland medarbetarna.....	9
Avsätt tid till uppföljning	11
Se över behovet av nya AID-koder	11
Var beredd på kedjereaktioner i organisationen.....	12
Bilaga 1 Befattningsbeskrivning.....	13
Ny befattning – Förskoleassistent	13
Introduktion	13
Bakgrund och behov.....	13
Uppdrag, ansvarsområden och organisation.....	13
Kompetens och utbildningskrav	13
Vidareutbildning.....	14
Införandeprocess	14
Bilaga 2. Överenskommen kurssammansättning – barnskötare och förskoleassistent	15
Kurspaket för barnskötareutbildning (började gälla 2019).....	15
Kurspaket för förskoleassistenter.....	16
Bilaga 3. AID-kod för förskoleassistenter	17
Introduktion	17
AID-kod	17
Lokal befattningskod	17



Förskoleassistent – från idé till införande

Inledning och metod

Den här rapporten beskriver hur Göteborgsregionen har arbetat med differentiering i en bransch genom införande av en ny befattning. Rapporten är tänkt att ge insyn i processen från start med tillhörande erfarenheter och lärdomar. Förhoppningen är att rapporten ska kunna användas som underlag för kommuner som vill införa befattningen förskoleassistent eller en annan ny befattning i förskolan. Den ska även kunna användas av andra branscher som ser ett behov av att differentiera mellan yrkesroller och skapa incitament för vidareutbildning av befintlig personal.

Rapporten bygger på ett tjugotal intervjuer med olika personer som varit involverade i framtagandet av befattningen, däribland projektledare på GR, utredare på SKR, branschrådsrepresentanter, HR– chefer, fackliga företrädare, verksamhetschefer och rektorer från olika delar av Göteborgsregionen. Rapporten inleds med en beskrivning av processen, från idé till införande, och avslutas med erfarenheter och lärdomar som personerna som varit involverade i processen har lyft fram och som skulle kunna komma till nytta för andra aktörer som funderar på att införa förskoleassistent eller en annan kompletterande befattning i sina verksamheter.

Bakgrund

Förskolan liksom flera andra branscher står inför stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjningen. Ett av de största problemen är bristen på utbildad arbetskraft. För att verksamheterna ska kunna utföra sina uppdrag och bibehålla personaltätheten krävs i många fall att arbetsgivarna anställer personal utan rätt utbildning.

I förskolan är det vanligt att anställda, utan utbildning för att arbeta med barn, får titeln barnskötare – samma titel som ges personal som har en utbildning på gymnasienivå. Det blir då svårt att hålla reda på vilka som har behov av kompetensutveckling och det blir därmed också otydligt vilka som bör erbjudas en plan för att uppnå rätt utbildning. Otydligheten leder dessutom till att det till stor del saknas incitament för dem som saknar rätt kvalifikationer att utbilda sig och att de som har rätt utbildning för arbetet inte premieras. Ytterligare ett problem som uppstår på grund av avsaknaden av differentiering är att tillfälligt anställda utan pedagogisk utbildning kan gå före i LAS–køn när fasta tjänster ska tillsättas, något som blir ett hinder för arbetsgivarens möjligheter att annonsera efter personal med rätt utbildning.

I de flesta kommuner saknas även en tydlig plan för vad som händer efter att personal har utbildat sig. Det gör att det skapas inlåsningseffekter för såväl personalen, som inte får några incitament att utbilda sig, som för arbetsgivaren som inte har möjlighet att anställa rätt utbildad personal när sådan väl finns att tillgå.

Problemet med att behöva anställa personal som inte är kvalificerad för att bibehålla personaltätheten i förskolan finns i hela Sverige. Hur GR:s Branschråd förskola har arbetat med införande av förskoleassistent har därför rönt intresse från flera kommuner utanför GR. Därutöver finns det andra liknande branscher där samma resa kan behöva göras för att differentiera rollerna i yrket. Inom GR finns även ett branschråd för grundskolan som arbetar

med att ta fram kompletterande tjänster som en del i att möta den kommande lärarbristen samt ett branschråd för äldreomsorgen som liksom övriga två har fokus på kompetensförsörjning inom branschen.

Branschråd förskola

Arbetet med inrättandet av Branschråd förskola inleddes med att GR under början av 2018 gjorde en utredning för att se över aktuella behov och problem i förskolans verksamhet kopplat till kompetensförsörjningen. Det ledde till att GR tidigt kunde identifiera flera områden där kommunerna såg fördelar i ökad samverkan.

I mars 2018 fattade GR:s utbildningschefer (UC) det formella beslutet att tillsätta Branschråd förskola. Branschrådet består av företrädare för olika kommuner i Göteborgsregionen som representerar hela styrkedjan, från HR- chefer till förvaltningschefer till verksamhetschefer. Det är ett forum för samverkan – GR:s branschråd har inget formellt mandat att fatta bindande beslut för kommunerna, utan branschrådets underlag utgör bara rekommendationer. Eftersom utredningen kunde identifiera flera problemområden och utmaningar fick branschrådet redan från start ett brett ansvar för att adressera kompetensförsörjningen i förskolan i regionen. I uppdraget ingår till exempel att skapa förutsättningar för att öka differentieringen och ta fram nya roller i förskolan, arbeta med system för vidareutbildning och karriär samt samverka med utbildningsanordnare för att underlätta att fler utbildar sig till förskollärare.

Ett av uppdragen som fanns med från början var också att utforma ett förslag på en ny befattning i förskolan, med andra kompetenskrav än för barnskötare, som skulle arbeta med att assistera arbetet på förskolan utifrån förskolans läroplan. Detta uppdrag resulterade i framtagandet och införandet av befattningen förskoleassistent i Göteborgsregionen.

Arbetet med att ta fram befattningen

Hela processen, från tillsättningen av Branschråd förskola till att Utbildningschefsnätverket fattade beslutet om införande av en ny befattning, tog ett år. Frågan om införandet av en ny befattning var på dagordningen redan vid Branschråd förskolas första möte i mars 2018. Vid det mötet diskuterades en rad olika aspekter som skulle behöva utredas och diskuteras, som benämningen på befattningen, vilka utbildningskrav som borde gälla, arbetsuppgifter och ansvar, möjligheter till vidareutbildning och hur fackförbunden skulle involveras i processen.

Projektledare på GR drev processen vidare genom att kontinuerligt och systematiskt samla in synpunkter från olika berörda intressenter. Ett första utkast på en befattningsbeskrivning presenterades vid Branschråd förskolas andra möte i maj 2018. Utformningen av detaljerna diskuterades och reviderades sedan kontinuerligt under Branschråd förskolas möten, med två – tre månaders mellanrum. Parallellt med processen i Branschråd förskola stämde GR:s projektledare av viktiga beslut i Utbildningschefsnätverket.

Mot slutet av 2018 involverades även fackförbunden Kommunal och Lärarförbundet, som organiserar barnskötare respektive förskollärare. I samband med att det formella beslutet om inrättandet av en ny befattning fattats av Branschråd förskola och av Utbildningschefsnätverket, i mars 2019, inleddes också en regional facklig dialog, där fackförbunden fick tillfälle att ge sina synpunkter på införandet. I den regionala fackliga dialogen diskuterades en rad olika frågor,

bland annat befattningens utformning, införandeplan, kompetens- och utbildningskrav, namnet på befattningen, villkor för vidareutbildning med mera. I flera fall påverkade dessa synpunkter utformningen och införandet av befattningen.

Kommunal och Lärarförbundet var eniga om en del frågor, som vikten av att tydliggöra rollerna och ansvarsområdena för befintlig personal, i första hand förskollärare och barnskötare, i förskolan. Fackförbunden var också överens om att det är viktigt att arbetsgivarna gör det möjligt för förskoleassistenterna att valideras och/eller utbildas till barnskötare på ett organiserat sätt. I vissa fall uttryckte fackförbunden skilda åsikter. Lärarförbundet var överlag kritiska till att införa ytterligare en befattning i förskolan. Ett argument som fördes fram var att förskolan har en läroplan att följa där ansvaret för undervisningen ligger hos just förskollärarna. Med tanke på det borde deras arbetssituation och rekryteringssvårigheter prioriteras framför införandet av en ny befattning med lägre utbildningskrav.

Kommunal var mer positivt inställda till den nya befattningen. Modellen liknade systemet med "barnbiträden" som lanserades i "De oundgängliga", Kommunals professionsstrategi för barnskötare som presenterades i januari 2019. Benämningen förskoleassistent ansågs också missvisande i relation till befintliga befattningar i GR:s kommuner, som förskolepedagog. För Kommunals representanter var det dock från början viktigt att befattningen ska betraktas som tillfällig, ett steg på vägen till en utbildning till barnskötare.

Parallellt med den regionala fackliga dialogen har det också pågått fackliga dialoger i kommunerna, där fackförbunden diskuterat befattningen ur lokala perspektiv. Det har i vissa fall lett till justeringar i reglerna kring införandet, i andra fall bidragit till att en kommun valt att inte införa befattningen.

Vad innebär befattningen?

Den lösning som Branschråd förskola och Utbildningschefsnätverket landade i är att befattningen förskoleassistent ska vara till för den som saknar barnskötar- eller förskolläraryt utbildning eller annan pedagogisk högskoleutbildning. Förskoleassistenten är en del av förskolornas arbetslag och arbetar på förskolan utifrån förskolans läroplan. Fokus ligger främst på det praktiska omsorgsarbetet – men arbetsfördelning och arbetsuppgifter kan variera, beroende på förskoleavdelningens behov och sammansättningen av arbetslaget (se Bilaga 1).

Enligt befattningsbeskrivningen kräver en tjänst som förskoleassistent – oavsett om det gäller en tillfällig eller en fast anställning – är att personen i fråga ska ha minst nioårig grundskoleutbildning eller motsvarande och kunna kommunicera på svenska i tal och skrift. För att komma i fråga för en tjänst krävs också en personlig kompetens som lämpar sig för arbetet, som förmågan att kunna skapa goda relationer med barn, vårdnadshavare, kollegor med flera.

En ambition inom GR är också att en tillsvidareanställning som förskoleassistent ska kräva en utbildning eller validerade kompetenser motsvarande ett kurspaket på minst 500 verksamhetspoäng från komvux. Dessa 500 poäng är en del av den större barnskötaryt utbildningen, som i Göteborgsregionen normalt sett uppgår till 1300 poäng. Det innebär att personer som läst det kortare kurspaketet har lättare att komplettera sin utbildning till en fullständig barnskötaryt utbildning. I förskoleassistentutbildningen ingår 200 poäng

pedagogisk verksamhet och 100 poäng vardera av skapande verksamhet, människors miljöer samt kommunikation (Se Bilaga 2).

Den som saknar rätt utbildning eller kompetenser kan erbjudas en tidsbegränsad anställning som förskoleassistent (även om de flesta kommuner inte söker assistenter utan endast använder titeln för redan anställd personal). En viktig princip för förskoleassistentbefattningen är också att den ska vara en väg in i förskolan för personer som anses ha möjligheter att utvecklas och få utökat ansvar. De som saknar tillräcklig utbildning och kompetens ska erbjudas att i ett första steg studera kurspaketet till förskoleassistent och sedan ha möjlighet att studera vidare till barnskötare inom vuxenutbildningen.

Ambitionen inom GR är också att alla som är anställda som förskoleassistent ska vidareutbildas och/eller valideras till barnskötare. För att göra det möjligt driver GR det ESF- finansierade projektet Kompetensförstärkning förskola. Projektet som påbörjades mars 2020 och avslutas i december 2022 riktar sig till tillsvidareanställd personal som arbetar i regionens förskolor och som saknar utbildning för att arbeta med barn. Projektet har tagit fram en ny effektiv valideringsmodell som innebär att alla deltagare får möjlighet att kartlägga och sedan validera sina kunskaper och erfarenheter för att på så sätt bara behöva läsa in de delar av utbildningen de saknar.

Efter en genomgången validering kompletterar deltagarna med en utbildning till förskoleassistent eller barnskötare. Utbildningen sker till stora delar på distans, samtidigt som och parallellt med deltagarnas ordinarie tjänster och flera utbildningsmoment ska kunna utföras under schemalagd arbetstid. Flera av intervjupersonerna har lyft fram Kompetensförstärkning förskola som en viktig förutsättning för att det skulle bli praktiskt möjligt för kommunen att införa befattningen. Efter projektets slut är målet att de strukturer som byggts upp – med utbildade valideringshandledare, valideringsmodellen, verksamhetsintegrerad utbildning mm. ska kunna fortsätta användas av kommunerna själva för framtida kompetensutveckling av sin personal. Ytterligare information om projektet Kompetensförstärkning förskola finns på goteborgsregionen.se/kompetensforstarkningforskola.

Vilka har infört befattningen?

Av Göteborgsregionens 13 kommuner hade 8 infört befattningen förskoleassistent fram till och med hösten 2021. Det var Göteborg, Kungsbacka, Lilla Edet, Mölndal, Lerum, Ale, Alingsås och Öckerö. I kommunerna som infört förskoleassistenter är det ytterst få verksamheter som annonserat efter just förskoleassistenter, utan rekryteringarna inriktas på personer med högre kompetens, som barnskötare och förskollärare – benämningen har framför allt använts för personer som redan funnits i verksamheterna.

När det gäller reglerna kring införandet, vilka i personalen som vid införandet räknats som förskoleassistent respektive barnskötare, har kommunerna valt olika modeller och tidsgränser. Göteborg har valt en modell där de som har 0-5 års erfarenhet av arbete i förskolan benämns förskoleassistent. De som har 5-10 års erfarenhet har två år på sig att läsa till barnskötare, annars omskrivs de till förskoleassistent och de som har 10 års erfarenhet eller mer får behålla titeln barnskötare. Flera kommuner har valt att följa Göteborgs exempel.

I Kungsbacka har kommunen låtit tillsvidareanställd personal behålla titeln barnskötare om han eller hon varit anställd i minst fem år sammanhängande tid, även om personen i fråga saknar formell utbildning till barnskötare. De som har kortare anställningstid och inte har formell utbildning har fått titeln förskoleassistent.

I Alingsås har alla som arbetat mer än 10 år som barnskötare medan de som saknar formell utbildning fått behålla titeln barnskötare. De som arbetat kortare än 10 år och saknade relevant utbildning fick ett erbjudande om att validera sina kunskaper och vidareutbilda sig till barnskötare. Alla som tackade nej till erbjudandet skrevs om till förskoleassistenter. Detsamma gäller för dem som har valt att hoppa av projektet utan slutförd utbildning. Ale använder sig av ett likartat system. Där har alla tillsvidareanställda som saknat pedagogisk utbildning erbjudits utbildning till barnskötare. De som valt att inte ta erbjudandet och har färre än tio år i yrket skrivs om till förskoleassistenter vid årsskiftet 2021/2022. Framöver är avsikten att endast annonsera efter barnskötare, då kommunen bedömer att det finns underlag att anställa utbildade barnskötare i upptagningsområdet.

Erfarenheter och lärdomar

I intervjuerna som ligger till grund för den här rapporten har det framkommit en rad erfarenheter och lärdomar som skulle kunna komma till nytta för andra aktörer som funderar på att vilja införa förskoleassistent eller någon annan ny befattning inom förskolan eller liknande verksamhet.

Gör ett gediget förarbete

Att införa en ny befattning i en existerande verksamhet kan kräva ett omfattande förarbete. Flera av intervjupersonerna betonade vikten av att göra en grundlig kartläggning av personalens utbildningsnivå och hur möjligheterna att rekrytera ser ut, så att alla involverade parter har tydlig, korrekt och samstämmig bild av de lokala förutsättningarna. Utan vetskap om vilka problem som finns i verksamheten är det svårt att avgöra om en ny befattning är rätt lösning på dem. Att arbetsgivare och anställda har en gemensam bild av utgångsläget är också nödvändigt för att kunna skapa acceptans för eventuella förändringar.

När det gäller tillgången till utbildad personal såg utgångsläget i GR:s kommuner olika ut. I vissa kommuner fanns en relativt god tillgång till personal med rätt utbildning. I andra rådde stora skillnader mellan olika orter och förskolor. Eftersom befattningen ”barnskötare” från början innefattade personer med vitt skilda förkunskaper och kompetenser saknades också relevant statistik över kompetensnivån hos de anställda i barnomsorgen. En del av dem som var anställda som barnskötare hade enbart utbildning på grundskolenivå. Andra hade högre utbildning, men saknade utbildning för att arbeta med barn. Inför införandet har kommunerna begärt in och sammanställt betyg och intyg för att kunna kartlägga personalens kompetenser och erfarenheter. Det har varit en tidskrävande process, i alla led i organisationerna.

I Göteborg var problemet med ojämnt fördelad kompetens särskilt stor – i vissa innerstadsförskolor kunde förskollärarna vara i majoritet, medan bristen på utbildad personal var betydligt större exempelvis i utanförskapsområdena. I många andra kommuner var tillgången till förskollärare och barnskötare större, något som också bidragit till att en del kommuner valt att inte införa den nya befattningen.

En del kommuner har god tillgång till förskollärare – det finns fortfarande kommuner som har målet 100 procent förskollärare – sedan finns det ju de som har många utbildade. Jobbar man i en kommun där kanske halva styrkan skulle bli förskoleassistenter och ett fåtal barnskötare och några få bli förskollärare, då blir processen väldigt mycket svårare. Det är därför det behöver vara en lokal fråga

Utredare, SKR

Välj rätt tidpunkt

En annan svårighet som har lyfts fram är att välja rätt tidpunkt för en förändring. I Kungsbacka påbörjades en omorganisation i syfte att minska barngrupperna redan år 2016. När befattningen förskoleassistent infördes hade den tidigare organisationen med arbetslag redan ändrats, vilket gjorde att förändringen inte uppfattades som så omvälvande. I Göteborgs stad skedde införandet i stället parallellt med en stor omorganisation inom förskolan och inrättandet av en ny förskoleförvaltning. Det har delvis upplevts som positivt, eftersom det redan i början av införandet fanns en insikt om behovet av förändring i verksamheten, men verkar också ha inneburit att den nya befattningen kopplats samman med missnöjet som uppstått i samband med att staden inlett ett arbete med att flytta om förskollärare från lärartäta förskolor till verksamheter med brist på förskollärare. Från stadens sida beskrivs de organisatoriska förändringarna som ett sätt att öka likvärdigheten i verksamheten. Kritikerna beskriver snarare processen som ett sätt att spara in på vissa verksamheter, och det missnöjet har spillt över till införandet av befattningen förskoleassistent.

Man behöver ha ett ordentligt “why” – varför ska vi göra det här? En faktor kom ju i löneavtalet för 2021, för då ville de premiera utbildad personal. Det var ju en fördel att vi i lönerevisionen 2021 visste vilka som hade utbildning och kunde jobba mot dem. Om man vill höja kvaliteten måste man ha utbildad personal, det vet alla. Men om vi inte lyckas få personal, fack och vårdnadshavare att förstå varför vi gör det vi gör kommer vi ingenstans.

Verksamhetschef för förskolan

Bjud in till erfarenhetsutbyte

Under införandets gång undersökte GR:s processledare om det fanns behov och önskan om ett forum för erfarenhetsutbyte vilket kommunerna menade fanns. Därefter bjöds företrädare för kommunerna in till erfarenhetsutbytesmöten. Inbjudan gick ut till alla kommuner via GR:s förskolenätverk som samlar verksamhetschefer inom förskolan. Sex-sju kommuner deltog vid varje tillfälle. Bland deltagarna fanns flera olika yrkesgrupper och roller representerade, bland annat verksamhetschefer och HR-personal med gemensam nämnare att de arbetade med eller planerade att införa förskoleassistent som befattning i sin kommun.

Mötena hade en informell karaktär utan anteckningar och särskild dagordning. GR:s processledare höll i mötena och ordnade det praktiska runtomkring men arbetet var tydligt behovsstyrt vilket innebar att mötesinnehåll och frekvens var flexibla och ändrades beroende på gruppens önskemål och behov. Genom erfarenhetsutbytet identifierades flera frågor där kommunerna kunde ta hjälp av varandra eller som kunde tas om hand av GR:s processledning – exempelvis behovet av en lokal befattningskod och AID-kod för befattningen (se sidan 11). Kommunerna delade också material med varandra som kunde vägleda i arbetet framåt.

Var noggrann i valet av titel

I det gemensamma branschrådsarbetet som rör kompetensförsörjningsfrågan har GR, tillsammans med andra, identifierat att det finns en utmaning i att använda just olika titlar för likartade yrkesroller. Om det ska gå att bygga olika kompetenssteg och kompetensutvecklingsinsatser i en bransch och vara enkelt för anställda att byta mellan arbetsgivare och kommuner finns det mycket positivt i att enas om en gemensam titulatur. Med en uppsjö av olika titlar blir det dessutom svårt att skapa överblick och grunda utvecklingsarbete i aggregerade analyser av stora yrkesgrupper. Om man på nationell nivå ska kunna arbeta med olika satsningar så är det en fördel om man på kommunal nivå förhåller sig till en viss palett avseende befattningar.

Valet att kalla en ny befattning i förskolan för just "förskoleassistent" föregicks av omfattande diskussioner. Att Branschråd förskola till sist landade i just det begreppet var en pragmatisk lösning. Bland begreppen som diskuterades fanns bland annat barnbiträde och förskollärarysistent. Alla förslag som tagits fram ansågs ha olika för- och nackdelar och risk för sammanblandning med andra yrken eller roller.

"Förskoleassistent" valdes bland annat eftersom ordet signalerar att befattningen är en roll inom förskolan och att personen i fråga assisterar hela verksamheten. En del av de intervjuade ansåg att begreppet "satt sig" och nu sågs som självklart i verksamheten. Andra, framför allt företrädare för Kommunal, uttryckte fortfarande tveksamhet kring valet, eftersom det ansågs ligga för nära "förskollärare". Flera lyfte vikten av att välja ett namn som kan accepteras av så många parter som möjligt, eftersom det kan minska tiden för en ny befattning att godkännas och etableras.

Det förekommer till och med att chefer tror att förskoleassistenterna står över barnskötarna i en kompetensstege, det är själva benämningen som stökar till det.

Företrädare för Kommunal

Förankra besluten bland medarbetarna

I Branschråd förskola möts representanter från många olika delar av förskolans styrkedja, från olika kommuner inom GR. Däremot ingår inte fackförbunden. När det gäller framtagandet av befattningen förskoleassistent involverades Lärarförbundet och Kommunal i processen när det gått närmare ett år och flera beslut redan hade fattats. Av vissa av de intervjuade uppfattades det som en fördel, eftersom Branschråd förskola fick möjlighet att hitta en samsyn kring en gemensam lösning innan fler parter involverades i processen.

En del av de intervjuade tycks ha upplevt att införandet av den nya befattningen varit en smidig process som tagits emot väl i verksamheterna. Effekten på kort sikt har varit att personalen som tidigare benämns barnskötare nu delats upp i två olika befattningar och att det, efter arbetet med att kartlägga de anställdas utbildningsbakgrunder, har blivit lättare att urskilja vilka som har utbildning för att arbeta med barn.

Samtidigt finns ett kvarvarande missnöje, främst hos Lärarförbundets företrädare. Lärarförbundet hade helst sett att befattningen inte alls införts, eftersom den, enligt förbundet, anses signalera en sänkt ambition i synen på kompetens hos personalen i förskolan. En ny befattning borde, enligt Lärarförbundet, framför allt ha en avlastande funktion. Uppdelningen i

tre befattningar tycks delvis ha lett till att förskollärarna upplevt en ökad press att handleda och stötta kollegorna med kortast utbildning.

Vi fick höra att det skulle handla om kompetensförsörjningen i förskolan, men från Lärarförbundets sida kunde vi se att det handlade om bemanning. Kompetensförsörjning är för oss ju även en god kompetensförsörjning av lärare, av all personal, för att få bra kvalitet.

Företrädare för Lärarförbundet

Företrädare för Kommunal har från början varit mer positivt inställda till införandet, förutsatt att befattningen förskoleassistent inte uppfattas som en "slutstation" utan snarare blir ett steg på vägen mot vidareutbildning och en tjänst som barnskötare eller förskollärare. Ur det perspektivet är det också viktigt att förskoleassistenternas roll inte blir alltför skild från de övrigas roller – snarare poängterar Kommunals företrädare att det är viktigt att befattningen blir en möjlighet att öva på färdigheter som hör till de övriga yrkena i förskolan.

Ju mer erfarenheter av uppgifter som barnskötare eller förskollärare som en förskoleassistent har, desto större blir ju delen som kan valideringen, desto mindre blir vidareutbildningen och desto mindre kostar det för arbetsgivaren. Det är viktigt att en förskoleassistent gör samma sak som en barnskötare gör.

Företrädare för Kommunal

Ett annat perspektiv, som bland annat lyftes av en rektor i förskolan, är att förskoleassistent kan vara ett bra alternativ för personer som är nya i arbetslivet eller som kanske inte vill eller klarar av att ta det ansvar som en tjänst som barnskötare eller förskollärare innebär. Det kan exempelvis vara personer som klarar av att utföra vissa uppgifter i barngruppen, men har svårare för att föra diskussioner med föräldrarna eller ta hela ansvaret vid öppning och stängning. Ytterligare en synpunkt från en rektor var att det är problematiskt att det traditionellt sett har funnits två huvudsakliga befattningar i förskolan och att rollerna därför ofta jämförs och ställs mot varandra. Ett sätt att minska det problemet var, enligt rektorn, att rektorerna borde få bättre möjligheter att rekrytera från fler yrkesgrupper – exempelvis nämndes sjuksköterskor, logoped, psykologer och socionomer som yrken som skulle kunna komma till nytta och bredda kompetensen i verksamheten.

Flera av de intervjuade nämnde att de till viss del underskattat tidsåtgången och arbetsinsatsen som krävdes för att kommunicera ut och förankra beslutet om en ny befattning. För en del medarbetare innebar införandet ett negativt beslut, i och med att de fick veta att de skulle behöva vidareutbilda sig för att behålla sin yrkestitel. Det har på vissa håll varit en utmaning att få alla led i styrkedjan att ta till sig och sprida information vidare och att underlätta för personalen att vidareutbilda sig.

Du får inte med dig folk på förändringen om du inte vet varför du gör detta. Det är en stor organisationsförändring, det handlar om kulturer som är så gedigna och rotade. Det finns en tanke ibland i verksamheten om att "Här ska bara finnas förskollärare – och om ni på nåder öppnar dörren ska det vara för barnskötare". Men vi får ju inte förskollärare så det räcker, vi har inte utbildade barnskötare så det räcker. Hur bemannar vi vår bransch då? Det är en svårighet man måste få upp ögonen för.

HR- ansvarig i en kommun

Att det fortfarande finns en brist på samsyn kring hur rollerna i förskolan borde utformas och om befattningen förskoleassistent ska vara en genomgångsroll eller ett långsiktigt alternativ är inte förvånande, med tanke på att det länge pågått en diskussion om hur arbetsuppgifterna bäst borde fördelas mellan barnskötare och förskollärare.

I intervjuerna har det varit tydligt att idealen för vilka yrkesgrupper som borde finnas i förskolan och hur arbetsuppgifterna ska fördelas fortfarande skiljer sig åt. Införandet av en ny befattning har till viss del tydliggjort rollfördelningen och förbättrat förutsättningarna för att rekrytera utbildad personal, men processen har också satt ljuset på en bristande samsyn som funnits i förskolesektorn sedan tidigare.

Avsätt tid till uppföljning

Flera av de intervjuade framhöll att införandet av en ny befattning är en energikrävande process – inte bara i själva genomförandefasen, utan också efteråt, när processen ska följas upp och utvärderas. Ett led i arbetet är exempelvis att förskoleassistenterna ska ha egna individuella utvecklingsplaner som sedan ska följas upp, ett arbete som kräver ett långsiktigt engagemang i hela styrkedjan.

Kommunals syn är att det är ett genomgångsycke. Arbetsgivaren har också synen att det ska vara förskollärare och barnskötare i förskolan. Budskapet blir till utbildade personer: "Du är förskoleassistent nu men målet är att du ska bli barnskötare". Sen går det inte att tvinga någon att utbilda sig men när du får en anställning som förskoleassistent ska det finnas en individuell utbildningsplan kopplad. Det finns ett förbättringsområde här, tror jag.

Företrädare för Kommunal

Se över behovet av nya AID-koder

En praktisk fråga som lyftes under implementeringen var behovet av en ny AID-kod för den nya befattningen. AID står för Arbetsidentifikation kommuner och regioner och är ett system för gruppering av arbetsuppgifter som används för anställda inom Sveriges kommuner och regioner. AID används bland annat för att kunna analysera lönebildningen på central och lokal nivå samt som underlag för information om lönestrukturer, lönelägen, löneutveckling och sysselsättning. Att skapa en ny AID-kod är en relativt omfattande process och förutsätter att det finns en större yrkesgrupp att koppla till den. För en ny befattning såsom förskoleassistent behöver man därför använda sig av en befintlig AID-kod (se Bilaga 3).

Utöver att använda en befintlig AID-kod kan kommunen använda en lokal befattningskod. Lokal befattningskod är (ofta) mer detaljerad och diversifierad än AID och den är oftast inte jämförbar mellan kommuner eftersom varje kommun själv beslutar över vilka befattningskoder och titlar som används. När och om tillräckligt många kommuner använder en lokal befattningskod ökar möjligheten att det etableras en AID-kod för befattningen. Inom GR togs rekommendationen fram att använda den befintliga AID-koden 40 30 10 – Barnskötare och den lokala befattningskoden 3419 – Förskoleassistent för att etablera en gemensam standard i Göteborgsregionen. Arbetet med att sprida modellen nationellt och därmed öka möjligheten att etablera en ny AID-kod på central nivå för befattningen pågick ännu under hösten 2021.

Var beredd på kedjereaktioner i organisationen

En faktor som också lyftes i intervjuerna är att införandet av en ny befattning har triggat igång utvecklingsarbete på andra håll i organisationerna. När befattningen förskoleassistent skulle införas blev det uppenbart att yrkesrollerna i förskolan i vissa kommuner och verksamheter inte var tillräckligt tydliga. I arbetet med att fastställa vilka ansvarsområden som hör till vilken roll berördes inte bara förskoleassistenternas utan också barnskötarnas roller. I och med att aktuell läroplan för förskolan (Lpfö18) beskriver barnskötarens och övrig personals ansvar och uppgifter gemensamt under titeln "arbetslaget" sattes ljuset på barnskötarnas roll då ytterligare en befattning inom arbetslaget infördes i vissa kommuner. Införandet av förskoleassistent har även bidragit till fördjupade diskussioner om förskolläraernas och rektorernas roll.

Inom Göteborgsregionen ger Branschråd förskola en möjlighet att plocka upp synpunkter och signaler från olika delar av styrkedjan och vidareutveckla verksamheten på regional nivå. Under 2018 utfördes till exempel även en behovsanalys över vilka kompetenser som behövs i förskolan inom ramen för Branschråd förskolas arbete vilket bland annat ledde till att behovet av fördjupad kompetens hos förskollärare i att leda andra vuxna lyftes upp och en yrkeshögskoleutbildning: "Ledarskap för förskollärare" kom till stånd på Campus Mölndal med flera deltaganden från förskolor inom Göteborgsregionen. Införandet av förskoleassistent såväl som ESF-projektet Kompetensförstärkning förskola har även lett till diskussion om bättre möjligheter till kompetensutveckling för förskolans personal.

Bilaga 1 Befattningsbeskrivning

Ny befattning – Förskoleassistent

Introduktion

GR:s utbildningschefer tillsatte i mars 2018 ett branschråd för förskolan med sex uppdrag för att adressera kompetensförsörjningen i förskolan i regionen. Detta dokument beskriver upplägget för en ny befattning inom förskolan med andra kompetenskrav än för Barnskötare ("uppdrag 1") som diskuteras av branschrådet. Syftet med dokumentet är att det ska kunna användas för att ta fram specifika uppdrags- och ansvarsbeskrivningar för befattningen och utgöra ett underlag för vidare dialog med fackliga parter regionalt och i de kommuner som önskar införa befattningen.

Benämning/namn på den nya befattningen föreslås vara Förskoleassistent. I de fall nationella riktlinjer/beslut arbetas fram kring en liknande befattning som motsäger information i detta dokument så ska Göteborgsregionens kommuner följa nationella riktlinjer/beslut.

Bakgrund och behov

Det finns idag i huvudsak två befattningar i förskolan, barnskötare och förskollärare¹. Förskollärare är ett legitimationsyrke med tydliga kompetenskrav och tydliga ansvarsområden i styrdokumentet. I styrdokumentet är det också tydligt att barnskötare är en viktig kompetens i verksamheten. Inom barnskötargruppen är det idag en stor spridning vad avser utbildningsbakgrund och erfarenhet. I flertalet GR-kommuner saknar en stor del av de som är anställda som barnskötare en barnskötarutbildning och det råder brist på utbildade barnskötare att rekrytera. Det finns därför en efterfrågan och behov av att tydliggöra uppdraget och kompetenskraven för barnskötare, vilket förväntas bidra till att höja statusen för yrket. Det finns arbetsuppgifter i verksamheten som inte nödvändigtvis kräver barnskötarutbildning.

Genom att differentiera rollerna och införa ytterligare en befattning utöver förskollärare och barnskötare med andra kompetenskrav än barnskötare ökar möjligheterna att utveckla och förändra arbetsorganisationen och därigenom höja kvalitén i förskolan. Syftet med en ny befattning är att stärka kompetensförsörjningen i förskolan genom att skapa fler vägar in i förskolan. Det handlar inte om att skapa en "arbetsmarknadsåtgärd" riktad mot de som idag står utanför verksamheten.

Uppdrag, ansvarsområden och organisation

Förskoleassistent arbetar på förskolan utifrån förskolans läroplan. Arbetet fokuserar på det praktiska omsorgsarbetet i förskolan. I arbetet är förskoleassistenten en del av arbetslaget och samarbetar med övriga kollegor för att nå hög måluppfyllelse.

Arbetsfördelning och arbetsuppgifter utformas på varje förskoleavdelning utifrån avdelningens behov och sammansättningen av arbetslaget.² Eftersom förskoleassistenten är en roll som är en del av arbetslaget är det möjligt att få tillsvidareanställning som förskoleassistent.

Kompetens och utbildningskrav

Anställning som förskoleassistent är för de som har annan kompetens än den som krävs för att anställas som barnskötare³, förskollärare eller saknar annan pedagogisk högskoleutbildning. Minst 9-årig grundskoleutbildning eller motsvarande krävs.

Personer som anställs ska ha personliga kompetenser som lämpar sig för arbete i förskolan såsom ett gott bemötande gentemot barn och kunna skapa goda relationer med barn, vårdnadshavare, kollegor m.fl. Man behöver kunna kommunicera på svenska i tal och skrift.

För att kunna få en tillsvidareanställning som förskoleassistent krävs utbildning eller validerade kompetenser motsvarande det gemensamt framtagna kurspaketet på minst 500 poäng. De som saknar detta kan erbjudas en tidsbegränsad anställning.

Vidareutbildning

En viktig princip med förskoleassistentbefattningen är att den ska vara en ”låg tröskel” in till förskolan för personer med begränsad arbetslivserfarenhet i förskolan, men med möjligheter att utvecklas och få utökat ansvar.

De som saknar utbildning och kompetenser som förskoleassistent ska erbjudas att i ett första steg studera kurspaketet på minst 500 poäng och sedan ha möjlighet att studera vidare till barnskötare utifrån det gemensamt framtagna kurspaketet (1300 poäng) inom vuxenutbildningen där kunskaper i svenska språket är viktigt.⁴ Ambitionen är att alla som anställs som Förskoleassistent ska vidareutbildas och/eller valideras till Barnskötare.

För att underlätta att bli barnskötare så ska ett koncept med möjlighet till validering arbetas fram där validering sker för att avgöra om man har kompetenser motsvarande barnskötare.

Införandeprocess

Kommunerna kommer själva att fatta beslut om de önskar införa den nya befattningen samt att samverka dessa fackligt i respektive kommun.

Branschrådet har tagit fram underlag till kommunerna för hur en införandeprocess för förskoleassistent bör se ut. Branschrådet beskriver och förser kommunerna med underlag för hur ett införande kan se ut i kommunerna och tar fram underlag inför att befattningen ska samverkas med fackliga företrädare i kommunerna.

Bilaga 2. Överenskommen kurssammansättning – barnskötare och förskoleassistent

Kurspaketet för barnskötarutbildning¹

Kurspaketet består av tre delar:

Gemensamma kurser (totalt 1100 poäng) – Dessa ingår i samtliga utbildningar till barnskötare i regionen

Inriktningskurser (totalt 200 poäng) – Dessa väljer varje huvudman utifrån en fastställd lista

Tillvalskurser (max 200 p) – Dessa används vid behov och består av

a) Svenska/Svenska som andraspråk 1 (100 poäng) (avgörs av utbildningsanordnaren om eleven har behov av denna) och

b) Gymnasiearbete (100 poäng) (eleven får välja om denna ska ingå)

Det innebär att det regionala kurspaketet normalt består av 1300 poäng, men kan utökas till upp till 1500 poäng.

Gemensamma kurser, ingår alltid (totalt 1100 poäng)

Barns lärande och växande	100
Hälsopedagogik	100
Kommunikation	100
Lärande och utveckling	100
Människors miljöer	100
Naturguidning	100
Pedagogiskt arbete	20
Pedagogiskt ledarskap	0
Skapande verksamhet	100
Specialpedagogik 1	100

Se fortsättning på nästa sida.

- Inriktningskurser omfattar 200 poäng. Huvudmannen väljer bland kurserna nedan.

-

Dramapedagogik	100
Etnicitet och kulturmöten	100
Kost och hälsa	100
Naturkunskap 1a1	50
Pedagogiska teorier och praktiker	100

¹ Förslaget till ett gemensamt kurspaket lyftes i GR:s Vuxenutbildningsnätverk i augusti 2018 och började gälla från och med 2019.

Samhällskunskap 1	50
-------------------	----

Tillvalskurser

Svenska/Svenska som andraspråk 1	100
Gymnasiearbete	100

Kurspaket för förskoleassistenter

Kurspaketet på 500 verksamhetspoäng är en delmängd av barnskötarutbildningen. Det innebär att personer som läst det kortare kurspaketet har lättare att komplettera sin utbildning till en full barnskötarutbildning.

Arbetsplatsförlagt lärande (APL) ska ingå med minst 15 % av utbildningen

För att kunna vara anställningsbar i förskolan krävs att man kan kommunicera på svenska.

Kurspaketet bör därför även erbjudas med språkstöd, för de som inte pratar svenska.

Kommunikation	100
Människors miljöer	100
Pedagogiskt arbete	200
Skapande verksamhet	100

Bilaga 3. AID-kod för förskoleassistenter

Introduktion

Detta dokument är ett stöd till Göteborgsregionens kommuner som inför befattningen Förskoleassistent. Klassificering/benämning av arbetsuppgifter/titlar sker på två sätt. Dels genom **AID-etikett**, dels genom **lokal befattningskod**. Dokumentet utgör en rekommendation till kommunerna och har verifierats av SKL.

AID-kod

Det finns ännu ingen AID-kod för Förskoleassistenter. Tills kategorin är större i landet och SKL och avtalsslutande arbetstagarorganisationer partsgemensamt kommer överens kring kod behöver kommunerna använda en befintlig AID-kod.

Klassificeringen ska göras efter huvudsaklig arbetsuppgift. Om den anställda har arbetsuppgifter som passar in på olika etiketter ska det så kallade mest-kriteriet tillämpas. Det innebär att de arbetsuppgifter som utgör den största delen av anställningen styr vilken etikett som ska användas.

Klassificeringen styrs därmed inte av:

- Den anställdes utbildning
- Den anställdes benämning eller titel
- Arbetsplatsens verksamhet

Kommunerna föreslås tills vidare använda:

40 30 10 – Barnskötare

Detta efter att vi varit i kontakt med SKL som menar att kommunerna kan använda den AID-kod man själv tycker passar men föreslår Barnskötare som bäst passande utifrån att de har fått se befattningsbeskrivningen för Förskoleassistent. Om alla använder samma befattningskod har SKL fortfarande möjlighet centralt att följa utvecklingen av gruppen, även om den inte finns med i den centrala statistiken (som bygger på AID). Det går då att särskilja grupperna i den lokala uppföljningen genom att använda sig av den lokala befattningskoden.

Lokal befattningskod

Utöver att använda en befintlig AID-kod kan kommunen använda en lokal befattningskod. Lokal befattningskod är (ofta) mer detaljerad/diversifierad än AID och den är oftast inte jämförbar mellan kommuner eftersom varje kommun själv beslutar över vilka befattningskoder/titlar som de använder. När/om tillräckligt många kommuner använder en lokal befattningskod ökar möjligheten att det etableras en AID-kod för befattningen.

Rekommendationen är att använda den lokala befattningskoden 3419 – *Förskoleassistent* och att det därmed etableras en standard i Göteborgsregionen.