

Kommunal.



De oundärliga

KOMMUNALS PROFESSIONSSTRATEGI FÖR YRKESGRUPPEN BARNSKÖTARE



De oumbärliga

KOMMUNALS PROFESSIONSTRATEGI FÖR YRKESGRUPPEN BARNSKÖTARE

Innehåll

Förord	6
Inledning	8
Sammanfattning och slutsatser	9
Rätt yrkesstatus och lön	11
Barnskötarens uppdrag i förskolan	11
Barnskötarens roll i förskolan	11
Ny revidering av läroplanen	12
Rätt lön	13
Kommunals mål för rätt yrkesstatus och lön	14
Rätt utbildning	15
Barnskötaryrket kräver barnskötärobtildning	15
Stor brist på utbildade barnskötare	15
Det behövs kunskapslyft för barnskötare	16
Nationell standard för barnskötärobtildning	16
Enhetlighet för att stärka utbildning och yrkesgrupp	16
Konsekvenser av brist på nationell standard för barnskötärobtildning	17
Tydligare yrkesutgång på gymnasieprogrammet	17
Kompetensen hos studie- och yrkesvägledare	17
Allas rätt till yrkesutveckling	18
Yrkesutvecklingstrappa	19
Validering möjliggör införandet av yrkesutvecklingstrappa	19
Kommunals mål för rätt utbildning och yrkesutveckling	20
Rätt arbetstid - barnskötarens anställningstrygghet och status	21
Kontinuitet för anställningstrygghet och verksamhetens kvalitet	21
Två yrkesgrupper med olika arbetsvillkor	22
Heltidsarbete som norm för barnskötare	23
Arbetsorganisering för heltid och tillsvidareanställning	23
Kommunals mål för rätt arbetstid	24

Rätt arbetsmiljö	26
Koppling mellan barngruppers storlek och bemanning	26
Tystnadskultur	27
Otrygga anställningar	28
Buller och höga ljudnivåer	28
Lokalernas utformning	28
Ledning och styrning	30
Sjukfrånvaro	30
Partsgemensamt arbete för bättre arbetsmiljö	31
Riktmärken för bemanning	31
Fackligt arbete för rätt bemanning	31
Kommunals mål för rätt arbetsmiljö	32
Källhänvisning	34
Bilagor	35
Bilaga 1.....	35
Innehåll i barnbiträdeutbildning.....	35
Bilaga 2.....	35
Innehåll i barnskötarutbildning - gymnasieutbildning: Barn och fritid med pedagogisk inriktning ...	35
Innehåll i kommunal vuxenutbildning Barn och fritid med inriktning pedagogik	36
Bilaga 3.....	37
Yrkehögskoleutbildning för specialist barnskötare	37
Bilaga 4.....	38
Kommuner som tagit beslut att endast tillsvidareanställa förskollärare i förskolan	38

Förord

Barnskötare är den enskilt största yrkesgruppen i förskolan och har en viktig roll för att ge barn tillgång till omsorg, lärande och utveckling. Det är ett viktigt, roligt och krävande arbete. Kvalitet i förskolan betyder en god bemanning med yrkeskunnig personal och kontinuitet i arbetslaget. För att barnskötarens yrkesroll ska kunna stärkas och arbetsvillkoren förbättras behövs ett strategiskt förändringsarbete på många olika nivåer. Den här professionsstrategin ska ses som en handbok och en vägledning i Kommunals fortsatta arbete för att stärka professionen för barnskötare.

Det behövs ett långsiktigt arbete för att inom flera olika områden utveckla barnskötarens yrkesroll, arbetsvillkor och status. Heltidsarbete med tillsvidareanställning ska vara norm för alla barnskötare. Yrkesstatusen, anställningsvillkoren och arbetsmiljön måste förbättras. Då kommer fler vilja utbildas till barnskötare och fler kommer vilja arbeta kvar inom yrket.

Det är viktigt för Kommunal som facklig organisation att ha bra och relevanta strategier, verktyg och kunskap att arbeta strategiskt. Det kommer kunna förbättra för medlemmar i Kommunal – för ett hållbart och givande arbetsliv.

Kommunal är fackförbundet för förskolan, fritidshem och skolan och den här rapporten är ett första helhetsgrepp över en profession inom förskolan som framöver ska kunna användas för andra professioner i skolans och fritidshemmens värld.



Lenita Granlund

Andre vice ordförande och avtalssekreterare i Kommunal



Inledning

Titeln på rapporten "De oundbärliga" är för många personer kanske självklar. Den grundar sig i det faktum att utan barnskötare skulle inte förskolans, skolans eller fritidshemmens verksamhet fungera. Barnskötare arbetar med pedagogik och omsorg, nära barnet i leken, samtalet, i lärandet och är närvarande i utvecklingen om en konflikt kanske uppstår.

Valet av rapportnamn syftar även till när förskolan fick en egen läroplan 1998 och dåvarande skolminister Ylva Johansson skickade ett brev till samtliga förskolor där hon förklarade att hon betraktade förskollärarna som oundbärliga för förskolan även om läroplanen byggde på hela arbetslagets ansvar. Så här 20 år senare är det dags för beslutsfattare och arbetsgivare att framhålla att barnskötarna är oundbärliga.

Rapportens syfte är att bidra till en mer sammanhållen och övergripande bild över barnskötarens roll i verksamheten och deras arbetssituation samt presentera lösningar på de behov som finns. Den här rapporten utgår från yrkesgruppen barnskötare i allmänhet och de barnskötare som arbetar i förskolan i synnerhet. Kommunals fyra strategier: Rätt arbetstid, Rätt lön, Rätt arbetsmiljö och Rätt utbildning fungerar som utgångspunkt för rapportens innehåll.

Rapporten ska fungera som underlag till Kommunals nationella och lokala arbete för att stärka barnskötarens yrkesroll, förbättra arbetsvillkor och arbetsmiljö samt utveckla barnskötareutbildningen och den kontinuerliga yrkesutvecklingen.

Sammanfattning och slutsatser

Utvecklingsmöjligheterna för att förbättra barnskötarens arbetsvillkor, arbetsmiljö och yrkesstatus är många. Det behövs ett lapptäcke av nationella och lokala beslut för att förbättra möjligheterna för barnskötare att utföra sitt arbete – med bättre bemanning och tydligare yrkesbeskrivningar samt stärka den gymnasiala yrkesutbildningen för yrkesgruppen.

Några av rapportens resultat i korthet

- Inom fyra år beräknar Kommunal att det behövs 16 700 fler barnskötare.
- Varje år slutför 2 000 personer barn- och fritidsprogrammet eller motsvarande kurser i den kommunala vuxenutbildningen.
- 35,4 procent av barnskötarna har visstidsanställningar.
- 52 procent av barnskötarna arbetar deltid.
- 45 kommuner har politiska beslut att endast anställa förskollärare på tillsvidareanställningar i förskolan.

Barnskötare behöver ha tid, förutsättning och kunskap för att möta behoven hos barnen och följa de dokument som styr förskolans verksamhet. För att följa läroplanen, minska barngruppernas storlek och öka bemanningen krävs att det finns fler barnskötare att anställa. Enigheten mellan barnskötarens uppdrag, arbetsbeskrivning och utbildning behöver förbättras för att barnskötarens yrkesroll – oavsett om de arbetar i förskola, skola eller fritidshem – ska kunna stärkas.

Barnskötare har ett komplicerat uppdrag och många gånger är arbetsbeskrivningen otydlig. Det bidrar till en stress att inte räcka till, veta vad som förväntas eller kunna möta dessa förväntningar. De som har utbildat sig till barnskötare måste uppmärksammas och uppmuntras för detta. Rektorer och huvudmän behöver säkerställa arbetsbeskrivningar både för att göra yrkesrollen tydligare och förbättra arbetsmiljö samt arbetsbelastning när uppdraget förtydligas.

Utbildningsvägarna till barnskötare behöver ha nationell standard, både för att underlätta för personer som vill arbeta som barnskötare för att skapa tydligare yrkesvägar och utveckla innehåll och uppdrag i yrkesgruppen, vilket kommer förenkla rektorers och huvudmäns kompetensförsörjning av barnskötare.

Kommunals krav syftar till att stärka yrkesgruppen barnskötarens roll i förskolan och säkerställa samt öka kvaliteten i verksamheten. Framtidens förskola klarar sig inte utan barnskötare. Därför krävs omfattande satsningar på yrkesgruppen och utökade resurser till förskolan för att fler ska kunna anställas och arbetsmiljön förbättras.

Det krävs närvarande och yrkeskunniga barnskötare för att förskolan ska kunna nå sina högt uppsatta mål. För att fler ska vilja utbilda sig och arbeta som barnskötare behöver anställningsvillkoren för yrkesgruppen bli bättre. Anställningstrygghet ska vara en självklarhet för barnskötare.

För att arbetsmiljön för barnskötare ska utvecklas behöver bemanningen inom verksamheten bli bättre och säkerställas utifrån verksamhetens behov för hela dagen och för både barn och personal. Bemanningen behöver utformas utifrån verksamhetens krav, lokalernas utformning, barngruppens sammansättning och storlek. Fler anställda med trygga anställningar kommer underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet och minska stress och sjukfrånvaro bland barnskötare.

Brister i arbetsorganisation och arbetsmiljö ska alltid rapporteras med en tillbudsanmälan. Det är viktigt att det lokala fackliga arbetet lyfter fram och prioriterar att göra dessa anmälningar.

Den här rapporten vill öka medvetenheten om barnskötarens unika yrkeskunnande och deras viktiga roll för att skapa en trygg, utvecklande och tillgänglig förskola. För att förskolans kvalitet ska säkerställas behöver barnskötarens yrkesroll tas tillvara och utvecklas. Därför föreslås en rad krav som ska fungera som pusselbitar för att förbättra vardagen för nuvarande – och framtida – medlemmar i Kommunal och säkerställa att Sverige har en förskola i världsklass i många decennier framöver.

Kommunals mål i urval

- Utbildning och kontinuerlig yrkesutveckling ska löna sig. Lönenivå och löneutvecklingen för barnskötare behöver bli bättre.
- Det behövs nationell standard för den utbildning som krävs för att arbeta som barnskötare och barnbiträde.
- Inför ett nationellt kunskapslyft för att alla som arbetar som barnskötare ska ha utbildning att arbeta som barnskötare.
- Nationella insatser för att minska stress och sjukfrånvaro för barnskötare.
- Säkerställ rätt bemanning utifrån barngruppernas storlek och lokalernas utformning genom att införa riktlinjer om bemanning.

Rätt yrkesstatus och lön

Barnskötarens uppdrag i förskolan

Barnskötarens uppdrag grundas i barnens behov av omsorg, trygghet, lärande och utveckling. Arbetet utgår från läroplanens mål och riktlinjer. Barnskötare utgör stommen i arbetslaget som tillsammans planerar, genomför, utvecklar och följer upp utbildningen.

Barnskötarens uppdrag innebär bland annat att:

- genomföra såväl det pedagogiska arbetet som den omvårdande delen på förskolan.
- skapa förutsättningar för barnens lärande och utveckling samt erbjuda en trygg omsorg.
- delta i alla vardagssituationer i förskolan.
- vara delaktig i dokumentationen av pedagogiska processer och i reflektioner över barnens lärande.
- genomföra inskolningar.
- handleda studenter och nyutbildade barnskötare.
- ha god samverkan med barnens vårdnadshavare så väl daglig kommunikation samt vid utvecklingssamtal och föräldramöten.
- följa den värdegrund och det uppdrag som anges i läroplanen.

Läs mer om barnskötare och arbetslagets uppdrag och roll i: *Läroplan för förskolan (Lpfö18)*

Barnskötarens roll i förskolan

Barnskötare är det femte vanligaste yrket i Sverige och totalt arbetar 86 300 personer som barnskötare.¹ Framförallt arbetar barnskötare i förskolan men det förekommer även anställningar inom andra skolformer och fritidshem. Totalt arbetar 16 300 personer som barnskötare i skolor och fritidshem och 70 000 personer arbetar som barnskötare i förskolor.

De privat drivna förskolorna har med tiden blivit fler och idag arbetar 22 procent av barnskötarna i privata förskolor och 78 procent i kommunala förskolor.

11 procent av de barnskötare som arbetar i förskolan är män och 89 procent är kvinnor. Åldersspridningen bland barnskötare är relativt jämn. Den största åldersgruppen är de mellan 18-24 år, vilka utgör 23 procent. Åldersfördelningen av de anställda inom privata och kommunala förskolor skiljer sig åt. Inom privata förskolor saknas barnskötare i åldrarna 55-66 år och störst grupp är de mellan 35 och 44 år, totalt 34 procent av samtliga anställda.

Idag är förskolan en omfattande verksamhet med en halv miljon barn inskrivna. Verksamheten styrs sedan juni 1998 av en särskild läroplan vilket bidragit till att förskolans status blivit mer kopplat till resterande utbildningsväsende. Ända sedan första läroplanen har arbetslagets betydelse för genomförandet av läroplanen betonats.²

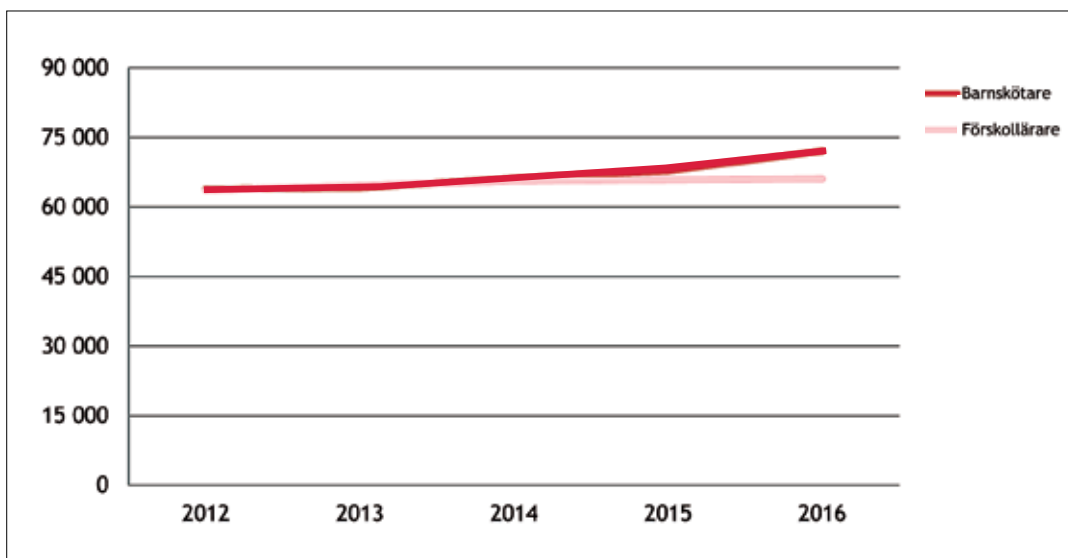
¹ SCB (2018).

² Utbildningsdepartementet (2006).

Arbetslag i förskolan består i huvudsak av två professioner, barnskötare och förskollärare, en med gymnasial yrkesutbildning och en med högskoleutbildning. De samspelar, förstärker och kompletterar varandra för att alla barn ska få en trygg och meningsfull vistelse på förskolan. Arbetslaget ansvarar för att bilda en helhet av omsorg och undervisning.

Bearbetningar av den partsgemensamma statistiken för anställda i kommuner visar att det fram till 2015 fanns ungefär lika många anställda barnskötare som förskollärare. Då skedde det ett trendbrott och antalet barnskötare ökade mer i förhållande till förskollärare. Barnskötare är nu den största yrkesgruppen i förskolan, sex av tio är anställda som barnskötare i förskolan och fyra av tio är förskollärare.

Figur 1. Antal barnskötare och förskollärare anställda av kommuner



Källa: Kommunals bearbetningar av den partsgemensamma statistiken för kommuner och landsting (2017).

Yrkesrollen för barnskötare har skiftat över tid. I och med att förskolans pedagogiska uppdrag förtydligats ökade fokuseringen på förskollärare vilket i sin tur har lett fram till att flera kommuner tagit politiska beslut om att endast anställa förskollärare på tillsvidareanställningar. Det har inneburit att barnskötarens yrkesroll och anställningsvillkor åsidosatts.

Ett viktigt steg för att stärka yrkesrollen är att det ska krävas utbildning för att arbeta som barnskötare. Därför bör alla som arbetar som barnskötare ha slutfört barnskötarutbildning, motsvarande barn- och fritidsprogrammet med inriktning pedagogik, eller vara i utbildning. Idag saknar en stor del av barnskötarna utbildning samtidigt som många har arbetat en lång tid i yrket. De behöver därför valideras för sin yrkeskunskap och erbjudas kompletterande utbildning för att kunna fullgöra sig en barnskötarutbildning.

Ny revidering av läroplanen

Efter beslut av den socialdemokratiska och miljöpartistiska regeringen i augusti 2018 kommer den gamla förordningen (SKOLFS 1998:16) om läroplan för förskolan att upphävas den 1 juli 2019 och ersättas av en ny förordning Lpfö18. Den nya läroplanen förtydligar barnskötarens ansvar, roll och betydelse för läroplanens måluppfyllelse.

Den tidigare utbildningsministern Gustav Fridolin (MP) har vid flera tillfällen lyft regeringens vilja att stärka barnskötarens yrkesroll och betonat att inga kommuner ska kunna luta sig mot läroplanen när de argumenterar för att endast tillsvidareanställa förskollärare i förskolan.

”Jag har varit tydlig med att jag kommer att fatta beslut om en läroplan för förskolan som tydliggör barnskötarnas uppdrag. Barnskötarna ska vara en del av förskolan framåt, och de ska vara synliggjorda i förskolans läroplan.”³

Barnskötarnas roll är att tillgodose barns rättigheter till meningsfullt och utvecklande lärande och omsorg i förskolan. Barnskötare har tillsammans med förskollärare till uppgift att omsätta förskolans läroplan i praktiken och stötta barnen i deras lärande och genomföra undervisningen i förskolan. Här nedan följer några utdrag ur den reviderade läroplanen där barnskötarens yrkesroll skrivits fram.

”Förskollärare har därmed ett särskilt ansvar i utbildningen som arbetslaget genomför gemensamt. I undervisningen medverkar även andra i arbetslaget, t.ex. barnskötare, till att främja barns utveckling och lärande. ”

”Riktlinjerna anger också uppdraget för var och en i arbetslaget, där förskollärare, barnskötare och annan personal kan ingå, att erbjuda varje barn en trygg omsorg samt främja alla barns utveckling och lärande.”

”Förskollärare, barnskötare och övrig personal får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sina uppgifter och kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap och att lära av varandra för att utveckla utbildningen. ”

För att barnskötarnas roll i förskolan ska utgå från den nya läroplanen krävs ett aktivt implementeringsarbete. Både på den enskilda arbetsplatsen och på den kommunala nivån. Förändringar i läroplanen bör märkas i arbetsorganisationen och i utbildningen för att bli barnskötare.

Rätt lön

Totalt sett är den genomsnittliga grundlönen för barnskötare 23 000 kronor per månad. (Se figur 2) Det finns vissa skillnader utifrån utbildningsbakgrund även om den totala skillnaden inte är mer än 3 000 kronor mellan de olika utbildningsgrupperna. Det finns små löneskillnader mellan offentligt och privatanställda barnskötare.

Så många som 21 procent av barnskötarna tycker att deras lön inte alls motsvarar deras arbetsprestation.⁴

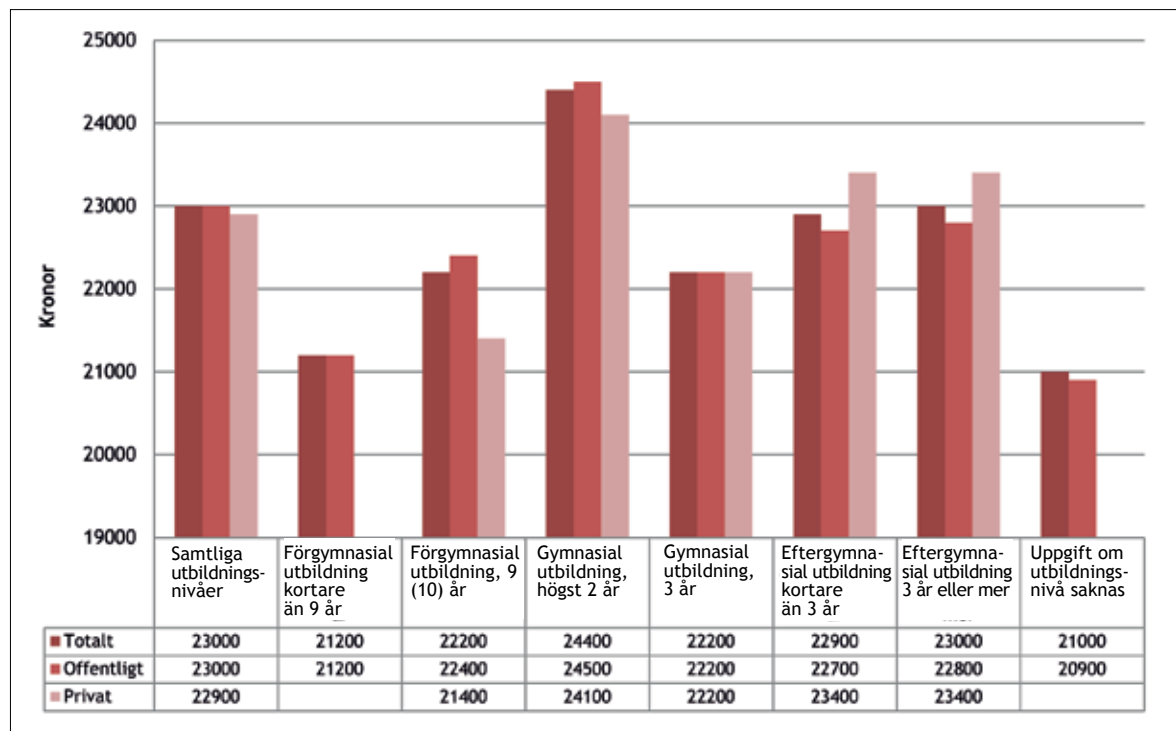
Lönerna behöver förbättras för yrkesgruppen och det är viktigt med kontinuerlig yrkesutveckling och löneutveckling utifrån yrkesutvecklingsstrappan⁵.

³ Utbildningsminister Gustav Fridolin i Riksdagen vid utfrågning om revideringen om förskolans läroplan den 18 januari 2018.

⁴ Kommunals medlemsundersökning (2017).

⁵ Förslag på yrkesutvecklingsstrappa presenteras i avsnittet Rätt utbildning - stärk yrkesgruppen och öka intresset för utbildningen.

Figur 2. Grundlön för barnskötare utifrån utbildningsbakgrund



Källa: SCB 2018.

Kommunals mål för rätt yrkesstatus och lön

Barnskötarens yrkesroll – oavsett om de arbetar i förskola, skola eller fritidshem – behöver stärkas och förtydligas. Enigheten mellan yrkets uppdrag, arbetsbeskrivning och utbildningen för barnskötare behöver förstärkas. Därför föreslår Kommunal följande:

- Förskolans nya läroplan behöver implementeras i verksamheten, understödjas i barnskötareutbildningen och ingå i den kontinuerliga yrkesutvecklingen för barnskötare.
- Den nationella och lokala utbildningspolitiken för den gymnasiala utbildningen och den kommunala vuxenutbildningen för barnskötare behöver stärkas och utvecklas för att stärka barnskötarens yrkesroll.
- Lönenivå och löneutvecklingen för barnskötare behöver bli bättre. Utbildning och kontinuerlig yrkesutveckling ska löna sig. Därför föreslår Kommunal att det ska införas en yrkesutvecklingstrappa för barnskötare (se mer i avsnitt; Yrkesutvecklingstrappa sid 19).

Läs mer om Kommunals lönepolitik i *Rätt lön*.

Rätt utbildning

Barnskötaryrket kräver barnskötarutbildning

Barnskötare är utbildade i omsorg och pedagogik på den gymnasiala yrkesutbildningen barn- och fritidsprogrammet med inriktning pedagogik eller motsvarande kurser genom kommunala vuxenutbildningen.

Enligt sammanställning från Skolverket har omkring hälften av de som är anställda som barnskötare utbildning för att arbeta som barnskötare. Inom privata förskolor är det något fler av de årsanställda barnskötarna som saknar formell utbildning att arbeta som barnskötare, 57 procent, i jämförelse med kommunala förskolor där i genomsnitt 45 procent av barnskötarna saknar utbildning att arbeta med barn. Det finns också stora lokala skillnader mellan och inom kommuner.

Tabell 1. Utbildning utifrån årsanställda barnskötare

	Barnskötar- utbildning	Viss pedagogisk utbildning	Saknar utbildning att arbeta med barn	Antal års- anställda
Privat	26,5%	16,6%	56,9%	13 884
Offentlig	37,7%	17,0%	45,3%	42 971
Totalt	35,0%	16,9%	48,1%	56 855

Källa: Skolverket 2017.

Stor brist på utbildade barnskötare

Det råder brist på utbildade barnskötare över hela landet och totalt anger 74 procent av kommunerna att de har brist på utbildade barnskötare.⁶ Inom en fyraårsperiod beräknar Kommunal att det behövs anställas 11 000 fler barnskötare. Till detta behövs det anställas cirka 5 700 barnskötare på grund av pensioneringar.

Årligen har barn- och fritidsprogrammet med pedagogisk inriktning på gymnasiet ungefär 1 300 avgångselever.⁷ Det går även att läsa till barnskötare genom att läsa motsvarande kurser vid den kommunala vuxenutbildningen. Det finns dock inget sammanhållet program med nationell standard för detta. Om genomströmningen i gymnasieskolan ligger kvar på nuvarande nivå beräknas ett årligt tillskott från den kommunala vuxenutbildningen vara närmare 900 personer med likartad utbildning.⁸

Utifrån hur genomströmningen i utbildningen är idag med ungefär 2 000 som genomför utbildningen varje år kommer det vara svårt att möta framtida behov. Det behövs insatser för att fler ska välja barnskötarutbildning både genom barn- och fritidsprogrammet och den kommunala vuxenutbildningen.

⁶ Enligt enkät Kommunal genomförd med 286 kommuner (Bortlänge, Oxelösund, Öckerö och Överkalix har ej besvarat enkäten).

⁷ Kommunal (2018a).

⁸ Arbetsförmedlingen (2017).

Det är till stor del en konsekvens av otydliga yrkesutgångar som förstärks av lokalpolitiska ambitioner om att rekrytera fler förskollärare för att genomföra verksamheten. I väntan på en förskollärare anställer de barnskötare med lägre lön, sämre arbetstider och otrygga anställningar.

Bristen på arbetssökande med yrkesutbildning leder till att arbetsgivarnas rekryteringsprocess ofta tar längre tid eller att arbetsgivaren avstår från att rekrytera. Det finns även exempel på arbetsgivare som sänker kraven på både utbildning och yrkeserfarenhet.

I Arbetsförmedlingens beskrivning av yrket och arbetsmarknadsläget anges ibland att det inte behövs utbildning för att arbeta som barnskötare. Det finns också brister i Skolverkets beskrivning av yrkesutgång efter barnskötarutbildningen som inte gynnar behovet att få fler att välja barnskötaryrket. Det bidrar inte till att stärka intresset för utbildningen på kort eller lång sikt.

Enligt Kommunals medlemsundersökning anger 64 procent av barnskötarna att de vill arbeta i samma yrke om tre år. Så många som 24 procent svarar att de inte vill arbeta kvar om tre år och 12 procent svarar vet ej. Att en tredjedel inte är säkra på om de vill arbeta kvar om tre år kan få stora konsekvenser på framtida rekryteringsbehov.

Det behövs kunskapslyft för barnskötare

Att arbeta som barnskötare kräver utbildning. Ett viktigt steg i att öka yrkesstatus och utveckla intresset för barnskötarutbildningen är att samtliga huvudmän säkerställer att alla som arbetar som barnskötare ska ha barnskötarutbildning eller vara i utbildning till att bli barnskötare.

De som arbetar som barnskötare, men inte har fullständig barnskötarutbildning, har många gånger arbetat inom yrket under en längre tid och skulle därför kunna valideras, tillgodoräkna arbetslivserfarenhet och komplettera enskilda kurser eller delar av program som saknas, under betald arbetstid.

Det behövs en övergripande satsning för att genomföra ett kunskapslyft för barnskötare, både för att stärka deras plats på arbetsmarknaden och öka kvaliteten i förskolan.

Nationell standard för barnskötarutbildning

Enhetlighet för att stärka utbildning och yrkesgrupp

Idag finns ingen nationell standard för vad som ingår i en barnskötarutbildning inom vuxenutbildningen. Det finns en mängd utförare – privata och offentliga – som anordnar utbildning för barnskötare men både innehåll och omfattning av utbildningen kan skilja åt. Det kan få till konsekvens att alla utbildade barnskötare inte är anställningsbara i hela landet.

En enhetlighet av utbildningen kan säkerställa kvaliteten på utbildningen och underlätta för arbetsgivare och utbildningsanordnare. Samtidigt som en nationell standard skapar bättre förutsättningar för individen att välja rätt utbildning och stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

En nationell standard för utbildning till barnskötare inom vuxenutbildning behöver motsvara den gymnasiala yrkesutbildningen för barn- och fritidsprogrammet med pedagogisk inriktning. Det innebär tre terminers heltidsstudier på kommunala vuxenutbildningen à 1 500 poäng.⁹

⁹ Se bilaga 3 för definierat kursinnehåll.

Konsekvenser av brist på nationell standard för barnskötarutbildning

Vad den nationella standarden för vuxenutbildning till barnskötare ska innehålla behöver utgå från arbetsmarknadens behov och att utbildningen matchar arbetsuppgifternas innehåll.

I och med att det idag inte finns en nationell standard för barnskötarutbildningarna är den offentliga statistiken om utbildningsbakgrund för de som arbetar som barnskötare inte helt tillförlitlig. Statistiken tar inte hänsyn till de personer som läst till barnskötare på kommunala vuxenutbildningen men inte tagit ut ett fullständigt program. Det gör att flera med barnskötarutbildning istället anges som "saknar utbildning" enligt den offentliga statistiken.

Det behövs ett nationellt och regionalt arbete för att påverka det nationella och de lokala programråden för att stärka barnskötarutbildningen, skapa en enhetlighet i utbildning och förtydliga yrkesutgången för barnskötare.

Tydligare yrkesutgång på gymnasieprogrammet

Idag finns det flera yrkesutgångar för personer som läser barn- och fritidsprogrammet. Förutom barnskötare är bland annat personlig tränare, väktare och badvakt möjliga yrkesutgångar.

För att det ska bli tydligare koppling till arbetsmarknadens behov och de olika yrkesgrupperna behövs mer enhetlighet i yrkesutgångarna på barn- och fritidsprogrammet. Utbildningen för barnskötare i förskolan behöver motsvara det ansvar och uppdrag som beskrivs i förskolans läroplan. Det kan underlätta elevers val av utbildning och utveckla arbetsgivarnas möjlighet att anställa utifrån verksamhetens behov.

Det här gäller inte bara för barnskötare anställda inom förskolan utan även för att elev- och lärarassistenter samt fritidsledares utbildning ska innehålla nödvändig kunskap om de styrdokument som styr skolan och fritidshem.

Kommunals förslag på inriktningar på barn- och fritidsprogrammet och möjliga yrkesutgångar:

- Förskola: barnskötare
- Skola: lärarassistent och elevassistent

Skolverket har påbörjat en översyn av yrkesutgångarna inom gymnasieskolans alla yrkesprogram och planerar att presentera detta våren 2019. Deras målsättning är att uppdatera yrkesutgångarna till namn och innehåll så att de dels motsvarar efterfrågan på dagens arbetsmarknad, dels speglar en kompetensnivå som leder till anställningsbarhet.¹⁰

För att utbildningen ska hålla den kvalitet som krävs samt att utbildningsplatserna ska kunna bli fler behövs det satsningar på de yrkeslärare som utbildar elever på barn- och fritidsprogrammet.

Kompetensen hos studie- och yrkesvägledare

Som stöd för att välja en relevant utbildning och yrkesutgång ska studie- och yrkesvägledare finnas, både vid inträdet på arbetsmarknaden och mitt i yrkeslivet. Kommuner har ett rekryterande uppdrag när det gäller vuxenutbildning¹¹ och ansvaret för studie- och yrkesvägledning är reglerat i skollagen (2010:800).

¹⁰ Skolverket (2018b).

¹¹ Kommittédirektiv 2016:56.

För att möta bristen som finns av utbildade barnskötare har studie- och yrkesvägledare en viktig roll att uppmuntra och underlätta val av utbildning. Avsaknaden av nationell standard på utbildningarna, otydliga yrkesutgångar och brister i anställningsvillkor bidrar till att studie- och yrkesvägledare inte lyfter fram barnskötaryrket och yrket i den utsträckning som är önskvärd. För att möta behoven av att fler utbildar sig till barnskötare behöver kompetensen hos studie- och yrkesvägledare stärkas.

Allas rätt till yrkesutveckling

Samtidigt som fler måste vilja utbilda sig till barnskötare behöver fler vilja arbeta kvar i yrket. För att förskolan ska kunna följa utvecklingen vad det gäller ny fakta, nya rön och ny forskning krävs en kontinuerlig yrkesutveckling. Barnskötare bör liksom andra yrkesgrupper kunna förvänta sig en professionsutveckling.

Mer än hälften av barnskötarna anger att de inte gått någon utbildning genom sin arbetsgivare det senaste året. Endast 24 procent av personerna med visstidsanställningar har fått gå en utbildning av sin arbetsgivare det senaste året. Av de som fått gå en utbildning har endast hälften blivit ersatta av vikarier vid utbildningstillfället.¹² Det behövs ett systematiskt arbete för att arbetsgivare ska avsätta den tid och de resurser som behövs för yrkesutveckling. Dessutom ska tid för utbyte samt planering med kollegor vara tillgängligt för alla.

Yrkesutvecklingstrappa

Förutom förbättrade anställningsvillkor och arbetsmiljö är bättre möjligheter att göra karriär inom barnskötaryrket – utan att behöva byta arbetsplats eller yrke – viktigt att eftersträva. I och med att en så stor del av barnskötarna idag saknar formell utbildning för att arbeta som barnskötare krävs det en särskiljning och förtydligande om de olika utbildningsnivåerna. Med yrkesutvecklingstrappa skapas fler vägar in i barnskötaryrket och utbildningsnivån kan säkerställas.

Förskolans läroplan slår fast barnskötarens roll och uppdrag i verksamheten och en yrkesutvecklingstrappa är ett steg i att säkerställa att alla barnskötare har en utbildning som krävs för att utföra sitt arbete. Yrkesutvecklingstrappan ska underlätta för det livslånga lärandet för barnskötare och stimulera både löne- och yrkesutveckling.

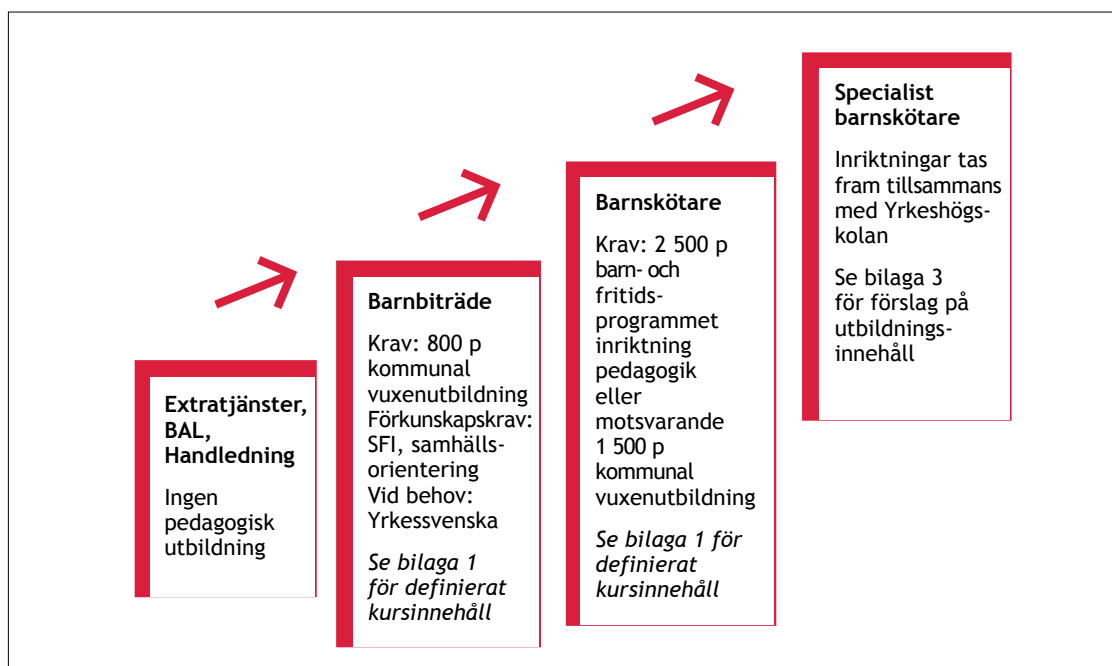
Personer som har arbetat en längre tid men saknar formell utbildning bör valideras utifrån barn- och fritidsprogrammet och erbjudas kompletterande utbildning på arbetstid. Personer som anställs och som saknar relevant utbildning att arbeta med barn ska anställas som barnbiträde. Yrkesgruppen utför enklare uppgifter kopplade till omsorgen och verksamheten som stödjer barn samt barnskötare och förskollärare. I samband med anställning ska en individuell utbildningsplan sättas upp för att den enskilda inom de närmaste åren ska ha genomgått fullständig barnskötaryrket och då anställas som barnskötare.

Barnbiträde ska kunna vara ett första steg in i barnskötaryrket och möjliggöra att fler personer genomför den utbildning som behövs för att arbeta som barnskötare. Framtidens rekryteringsbehov av barnskötare kräver omfattande utbildningsinsatser, både utifrån professionens utbildningskrav men också i språk för att underlätta etablering för nyanlända.

¹² Kommunals medlemsundersökning (2017).

Så här föreslår Kommunal att de olika trappstegen tillsammans med utbildningskrav för barnskötaryrket ska se ut:

Figur 3. Yrkesutvecklingstrappa för barnskötare



Validering möjliggör införandet av yrkesutvecklingstrappa

Många barnskötare har lång arbetslivserfarenhet efter att ha arbetat som barnskötare och kan därför valideras och komplettera utbildning som kanske saknas för att tillgodogöra sig en fullständig barnskötarutbildning.

Tillsvidareanställda barnskötare som saknar barnskötarutbildning ska kunna behålla yrkesbefattningen barnskötare vid införandet av den nya yrkesutvecklingstrappan. Tillsammans med validering av befintlig utbildning och yrkeskunnande ska en individuell utbildningsplan upprättas. Under en omställningstid på maximalt fyra år ska barnskötare genomföra utbildning som saknas på arbetstid.

Validering ska ske utifrån kursprogram på barn- och fritidsprogrammet med inriktning pedagogik eller motsvarande vuxenutbildning, utifrån utbildningarnas föreslagna nationella standard. Valideringsverktygen bör tas fram nationellt för att kunna användas i hela landet för att det ska finnas en fungerande valideringskedja för barnskötare.

Kommunals mål för rätt utbildning och yrkesutveckling

Utbildning till barnskötare behöver stärkas och bli mer enhetlig, både för att underlätta för personer som vill arbeta som barnskötare – för att skapa tydligare yrkesvägar – och utveckla innehåll och uppdrag för yrkesgruppen.

- Det behövs nationell standard för den utbildning som krävs för att arbeta som barnskötare och barnbiträde.
- Inför ett nationellt kunskapslyft för att alla som arbetar som barnskötare ska ha utbildning att arbeta som barnskötare.
- Säkerställ valideringsverktyg som kopplas till den nationella standarden för utbildningen.
- Stärk utbildningen genom att förtydliga yrkesutgångar för förskola, skola och fritidshem som inriktning på barn- och fritidsprogrammet.
- För att möta behoven av att fler utbildar sig till barnskötare behöver kompetensen hos studie- och yrkesvägledare stärkas.
- Implementera yrkesutvecklingstrappan för barnskötare för att stärka möjligheten till yrkesutveckling för barnskötare hela yrkeslivet.

Läs mer om Kommunals utbildningspolitik i tidigare rapporter *Rätt utbildning* och *Ditt barns framtid*.

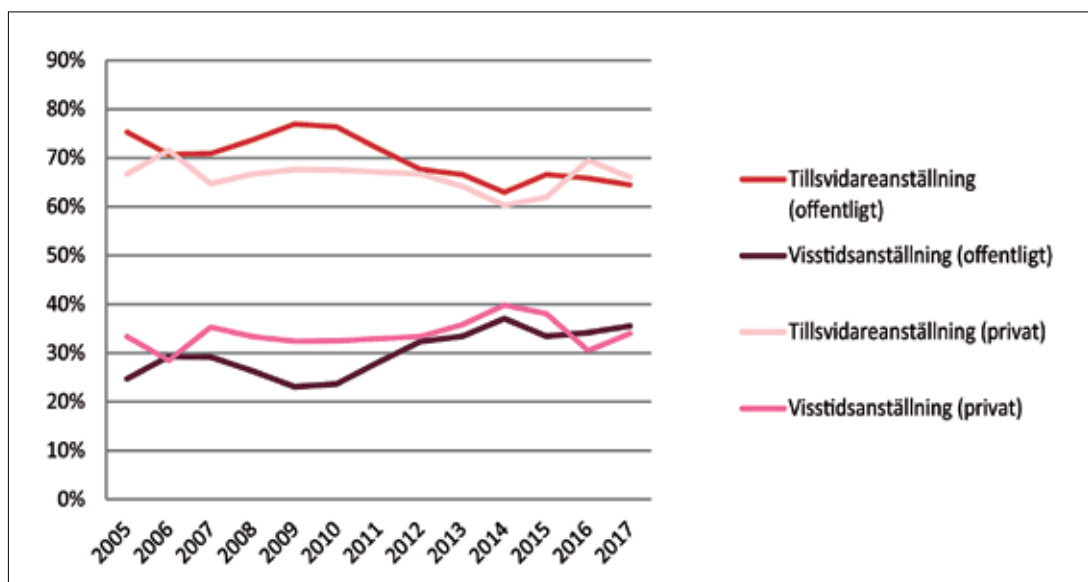
Rätt arbetstid

För att varje förskola ska lyckas med att skapa en trygg och meningsfull verksamhet krävs god bemanning med yrkeskunnig personal och kontinuitet i arbetslaget. Därför krävs, som beskrivits mer ingående i tidigare avsnitt, att fler utbildar sig till barnskötare och att de som idag arbetar i förskolan vill fortsätta göra det. Paradoxalt nog kan personer som utbildar sig till barnskötare ofta varken förvänta sig en trygg anställning eller ett arbete på heltid.

Kontinuitet för anställningstrygghet och verksamhetens kvalitet

Idag har 35,4 procent av barnskötarna tidsbegränsade anställningar.¹³ Det är en ökning med 10 procentenheter sedan 2005. Ungefär lika stor andel av barnskötarna är tillsvidareanställda i privat och offentligt drivna förskolor. Nästan hälften av visstidsanställningarna både inom privat och offentligt drivna förskolor utgörs av anställningsformen allmän visstidsanställning, 16 procent respektive 14,5 procent. 15,3 procent av de tidsbegränsade anställningarna i offentligt drivna förskolor är vikariat och 12 procent inom privat drivna förskolor.¹⁴

Figur 4. Anställningsform för barnskötare inom privata och offentliga förskolor



Källa: SCB 2018.

Det får konsekvenser för individen, kontinuiteten i verksamheten och kompetensförsörjning på längre sikt när det blir svårare att rekrytera på grund av bristfälliga arbetsvillkor. Orsaken till den höga förekomsten av visstidsanställningar är i vissa fall kopplat till politiska beslut om tjänsteutformningen i förskolan eller brister i den långsiktiga planeringen och att personer som saknar utbildning att arbeta som barnskötare anställs.

¹³ Sammanslagning av vikariat, allmänvisstid och annan tidsbegränsad anställning.

¹⁴ SCB (2018).

Det syns skillnader mellan medlemmar i Kommunal och barnskötare som inte är medlemmar vad det gäller anställningsvillkor. Av medlemmar i Kommunal anger 84 procent att de har en tillsvidareanställning och 16 procent anger att de har en visstidsanställning. Av de kvinnliga medlemmarna har 84 procent en tillsvidareanställning och av männen har 76 procent tillsvidareanställning.¹⁵ Det går att anta att Kommunal har lägre organisationsgrad bland personer med otrygga anställningsvillkor. Å andra sidan är potentialen stor att göra sig relevant för dessa personer att ansluta sig till förbundet och därmed öka medlemsantalet i branschen.

Två yrkesgrupper med olika arbetsvillkor

Som tidigare nämnts finns det i huvudsak två olika yrkesgrupper i förskolan: barnskötare och förskollärare. Tillsammans bildar arbetsgruppen en helhet som kompletterar och förstärker varandra. Idag skiljer sig yrkesstatus och anställningstrygghet ofta åt mellan de två yrkesgrupperna.

Några kommuner har tagit inriktningsbeslut för förskolan att endast anställa förskollärare på tillsvidareanställningar. Sådana beslut grundas ofta i en misstolkning av den tidigare läroplanen för förskolan som lett till en fokusering på förskollärarna som yrkesgrupp. Även om det än idag finns kommuner som tagit beslut att endast anställa förskollärare på tillsvidareanställning går utvecklingen åt andra hållet. Fler och fler kommuner väljer att bryta upp dessa typer av beslut.

Enligt en nyligen genomförd undersökning av Kommunal svarar 16 procent av kommunerna att de har politiska beslut att endast tillsvidareanställa förskollärare i förskolan. För fyra år sedan var det 64 kommuner¹⁶ som hade ett sådant politiskt beslut och i september 2018 var det 45 kommuner.¹⁷

Se bilaga 4 för hela listan av vilka kommuner som tagit politiska beslut att endast anställa förskollärare på tillsvidareanställning i förskolan.

De kommuner som tagit beslut att endast anställa förskollärare har i genomsnitt lika stor andel barnskötare anställda som andra kommuner. En av fem av dessa kommuner har lägre andel förskollärare än riksgenomsnittet.¹⁸ De kommuner som inte lyckats rekrytera förskollärare anställer istället barnskötare eller personer som saknar utbildning att arbeta med barn på visstidsanställningar.¹⁹ Konsekvensen blir att kontinuiteten i verksamheten blir åsidosatt och att de enskilda anställda drabbas av otrygga anställningar.

Den nya läroplanen som börjar gälla från och med 1 augusti 2019 har förtydligat att barnskötarna ingår i arbetslaget och vilken roll de har för att förskolans mål ska kunna uppfyllas. Stödet för tjänsteutförande utifrån de två yrkesgrupperna: barnskötare och förskollärare – samt goda arbetsvillkor för de båda – bör öka.

¹⁵ Resultat ur Kommunals medlemsundersökning (2017).

¹⁶ Kommunalarbetaren (2014).

¹⁷ Kommunals undersökning med 286 kommuner (Borlänge, Oxelösund, Öckerö och Överkalix har ej svarat på enkäten) från september 2018.

¹⁸ 10 kommuner (Ragunda, Bjurholm, Jokkmokk, Robertsfors, Berg, Boxholm, Krokoms, Uppvidinge, Bräcke, Munkedal) har lägre andel förskollärare än riksgenomsnittet, som är 41 procent.

¹⁹ Kommunal (2015).

Heltidsarbete som norm för barnskötare

Sverige har en uppdelad arbetsmarknad där heltidsarbete är norm inom mansdominerade yrken och deltidarbete är normen inom kvinnodominerade yrken. Detta gäller även för barnskötare.

Mer än hälften, 52 procent, av alla barnskötare arbetar deltid och nästan 48 procent arbetar heltid. Mer än var fjärde barnskötare arbetar en så kallad kort deltid, det vill säga mindre än 27 timmar per vecka, och var fjärde arbetar mellan 28 och 37 timmar varje vecka, vilket benämns som en lång deltid.²⁰

Arbetstid för barnskötare

Tabell 2. Arbetstid för barnskötare

	Andel med kort deltid (1-27 timmar)	Andel med lång deltid (28-37 timmar)	Andel med heltid (38 timmar-)
Privat	27,5 %	25,5 %	47,0 %
Offentligt	25,3 %	26,7 %	48,0 %
Totalt	25,7 %	26,4 %	47,8 %

Källa: SCB 2018.

Det finns små skillnader vad det gäller arbetstid för barnskötare i privat och kommunalt drivna förskolor. En procentenhet fler av barnskötarna arbetar heltid inom offentligt drivna förskolor än privata.

Förekomsten av heltidsanställningar skiljer sig mellan medlemmar i Kommunal och de som inte är medlemmar. Av medlemmarna arbetar 70 procent heltid och 29 procent deltid²¹. Det finns även vissa skillnader mellan könen för medlemmar, 69 procent av kvinnorna och 79 procent av männen arbetar heltid.²²

Arbetsorganisering för heltid och tillsvidareanställning

Arbetstiden på en förskola är till största del belagd på dagtid även om kvälls- och nattarbete kan förekomma. Arbetstiden behöver planeras utifrån verksamhetens och hela arbetslagets förutsättningar och behov. Schemalagningen ska ha ett helhetsperspektiv med alla anställdas bästa i åtanke. Det är arbetsgivarens ansvar att skapa förutsättningar för ett friskt arbetsliv och en god arbetsmiljö. För det behövs en sammanhängande arbetstid, rätt bemanning och ett schema som ger möjlighet till återhämtning.

Heltidsarbete som norm innebär att arbetsmiljö och anställningsvillkor måste fungera med att arbeta heltid. På samma sätt är det viktigt att lyfta behoven av tillsvidareanställningar för att skapa en hållbar arbetsorganisation som är rustad för dagens och framtida behov.

²⁰ SCB (2018).

²¹ 1 procent svarar vet ej på frågan om sysselsättningsgrad i Kommunals medlemsundersökning.

²² Resultat ur Kommunals medlemsundersökning (2017).

Det krävs att arbetsgivare tar ett helhetsgrepp om arbetsmiljön och arbetsorganisationen vilket bland annat innebär arbete med frågor som:

- Bemanning
- Arbetsbelastning, eller återhämtning på arbetstid
- Schema, eller arbetstidsförläggning

I april 2016 tecknade Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) ett nytt kollektivavtal som slår fast att heltidsarbete ska vara norm för alla anställda inom offentligt driven skola, vård och omsorg inom fem år. Målsättningen är att tillsvidareanställning på heltid ska vara det normala vid nyanställning och att redan anställda medarbetare i högre utsträckning ska arbeta heltid. I kollektivavtal med de privata arbetsgivarna är det skrivet att de på samma sätt ska verka för att heltidsarbete ska vara norm för barnskötare.

Kommunals mål för rätt arbetstid

Det krävs närvarande och yrkeskunniga barnskötare för att förskolan ska kunna nå sina högt uppsatta mål. För att fler ska vilja utbilda sig och arbeta som barnskötare behöver anställningsvillkoren för yrkesgruppen bli bättre.

Som ett första steg behöver arbetsgivare ha ett aktivt arbete för att stärka yrkesgruppen barnskötare och säkerställa trygga anställningar. Visstidsanställningar bör motarbetas och politiska beslut om att endast anställa förskollärare på tillsvidareanställningar i förskolan behöver upphävas.

- Tjänsteutformningen i förskolan ska utgå från barnskötare och förskollärare.
- Heltidsarbete ska vara norm.
- Arbetsorganisationen ska möjliggöra heltidsarbete.
- Anställningarna ska vara tillsvidareanställningar.

Läs mer om Kommunals politik i *Rätt arbetstid*.



Rätt arbetsmiljö

Koppling mellan barngruppers storlek och bemanning

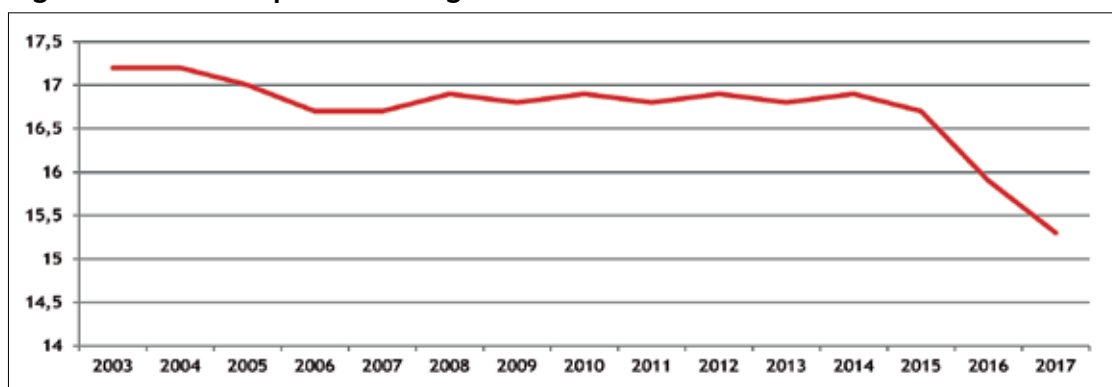
Storlek på barngrupper, inom både förskola, skola och fritidsverksamhet, har betydelse för medlemmars arbetssituation. Stora barngrupper och problem med att hitta vikarier leder till en hög arbetsbelastning och stress för arbetstagare inom branschen.

Barngruppernas storlek och bemanningen hänger ihop och beror på lokalernas utformning, barngruppens sammansättning och personalens utbildning. Även om barnens vistelsetid på förskolan varierar under en dag och under en vecka är det viktigt att bemanningen är god oavsett tid på dagen och antal barn närvarande. Tillräcklig och rätt bemanning samt arbetsorganisation är centrala arbetsmiljöfrågor inom förskola, skola och fritidsverksamhet.

Idag finns inga lagstiftade riktlinjer på barngruppernas storlek men år 2016 återinförde den rödgröna regeringen riktmärken som ska fungera som stöd till huvudmännen för att minska barngruppernas storlek. Samma regering har även infört ett särskilt statsbidrag som förskolor genom sin kommun kan söka för att kunna minska barngruppernas storlek.

Skolverkets riktmärke är 9-15 barn i storbarnsgrupp, för barn mellan 4-5 år, eller 6-12 barn i småbarnsgrupp. Även om antalet barn per avdelning i genomsnitt minskat de senaste åren är snittet över Skolverkets riktmärke. Det finns stora skillnader mellan så väl kommuner som offentligt och privat drivna förskolor.²³

Figur 5. Antal barn per avdelning

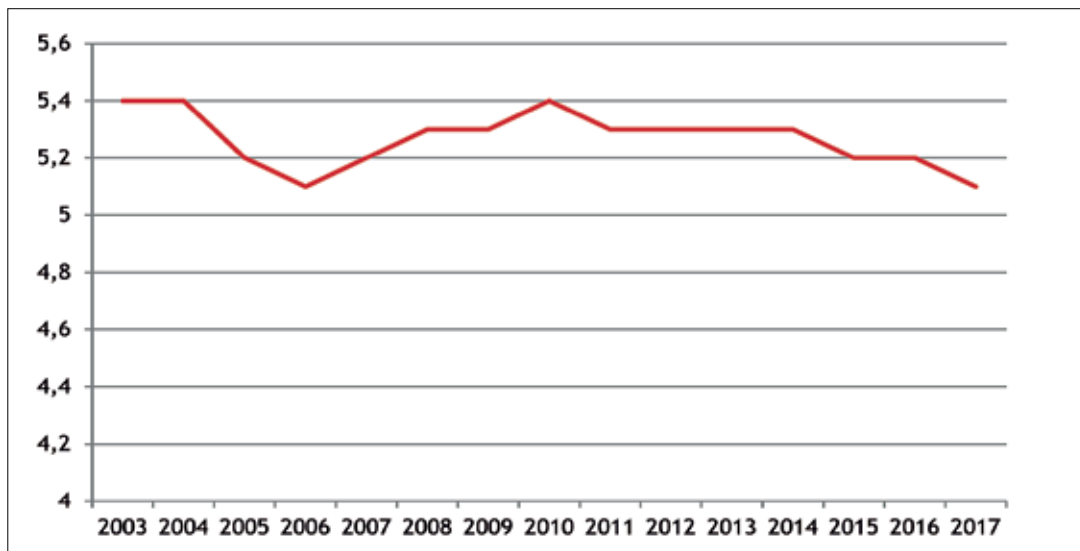


Källa: Skolverket 2018.

Förra året ökade antalet heltidstjänster med 2,9 procent och antalet inskrivna barn med 1,8 procent. Det gjorde att antalet barn per årsarbetare förbättrades något – från 5,2 till 5,1 barn per årsarbetare.

²³ Skolverket (2018a).

Figur 6. Antal barn per ärsarbetare



Källa: Skolverket 2018.

Statistiken över barngruppernas storlek rapporteras in av huvudmännen själva under oktober månad varje år. Det finns tolkningsmöjligheter när huvudmännen, kommunala och privata, ska rapportera in hur stora barngrupperna är utifrån Skolverkets definition av inskrivna barn per avdelning. Som inskrivna barn räknas samtliga barn, oavsett vistelsetid på förskolan, men definitionen av avdelning är enligt Skolverket den grupp som barnet ingår i "under större delen av sin dag i förskolan". Detta förtydligande har kommit efter kritik om att huvudmän rapporterat in mindre barngrupper än realiteten.

Tystnadskultur

Underbemanning eller fel bemanning i kombination med krav på högt arbetstempo begränsar arbetstagarens handlingsutrymme. Samvetsstress beskriver en sådan situation när arbetstagarens värderingar för hur den vill utföra sitt arbete står långt ifrån förutsättningarna för detta.

På arbetsplatsen, särskilt i kontakt med vårdnadshavare, kan det vara svårt för anställda att säga ifrån när bemanningen inte stämmer överens med behoven i verksamheten. Flera barnskötare vittnar om en tystnadskultur inom förskolan där chefen inte tillåter att föräldrarna får veta hur verksamheten fungerar.²⁴

"– Jag har ljugit många gånger och sagt att kollegan varit på toaletten när jag varit ensam med för många små barn, berättar en barnskötare som arbetat på flera privata förskolor i kommuner i Stockholmsområdet."

Citat från *Kommunalarbetaren* 2018-05-03.

²⁴ Kommunalarbetaren (2018).

Otrygga anställningar

Arbetsmiljöarbetet är en långsiktig process som gynnas av kontinuitet i bemanningen och fasta personalgrupper som arbetar tillsammans över tid. Visstidsanställningar riskerar att begränsa arbetstagarnas arbetsmiljödeltagande eftersom arbetstagare med en osäker position på arbetsplatsen och arbetsmarknaden kan uppleva delaktighet i arbetsmiljöarbetet som en risk.²⁵

Så som beskrivits tidigare är visstidsanställningar vanligt förekommande bland barnskötare. Ett viktigt steg för att förbättra arbetsmiljöarbetet är att öka anställningstryggheten. På kort sikt är det nödvändigt att arbetsmiljöarbetet innefattar tydliga stödstrukturer för medlemmar och förtroendevalda för att skapa trygghet och därmed förutsättningar för engagemang.

Buller och höga ljudnivåer

Arbete med små barn innebär lyft och påfrestande arbetsställningar och ljudnivån är många gånger så pass hög att den placeras i samma bullerkategori som i industrin. År 2011 gick Arbetsmiljöverkets experter ut med en varning om att arbetsmiljön i förskolan leder till ohälsa för både personal och barn.²⁶

Så många som 71 procent av barnskötarna i förskolan anger att de har problem med buller och höga ljudnivåer på sin arbetsplats.²⁷ Att utsättas för höga ljudnivåer och buller kan leda till sämre hälsa, till exempel hörselskador, ökad hjärtfrekvens och högre blodtryck. Åtgärder ska vara omfattande och inte anpassas till en enskild individ – exempelvis genom att arbetstagaren får hörselkåpor att tillgå. Det kan krävas åtgärder på så väl lokalernas utformning, barngruppernas storlek, bemanning och arbetsätt.

Arbetsgivare har ansvar att göra regelbundna kartläggningar av ljudmiljön på arbetsplatsen och vid behov vidta akustiska och organisatoriska åtgärder för att förbättra ljudklimatet. Ljudguiden är ett partsgemensamt samarbete som ger inspiration och konkret vägledning att jobba med ljudnivån på förskolan. Ljudguiden är framtagen i samverkan mellan parterna på arbetsmarknaden, genom Prevent och Sunt arbetsliv, i samarbete med forskare.²⁸

Lokalernas utformning

Att lokalerna är utformade för den verksamhet som bedrivs är avgörande. Lokalerna ska vara utformade för att lyft, fysiska ställningar och rutiner ska kunna genomföras utan onödig påfrestning på kroppen samt att ljudnivåer och buller hanteras.

År 2017 fanns det nästan 9 800 förskoleenheter i Sverige och majoriteten av dem, 72 procent, drivs av kommunala huvudmän. Antalet förskolor har minskat med 200 enheter sedan 2012.

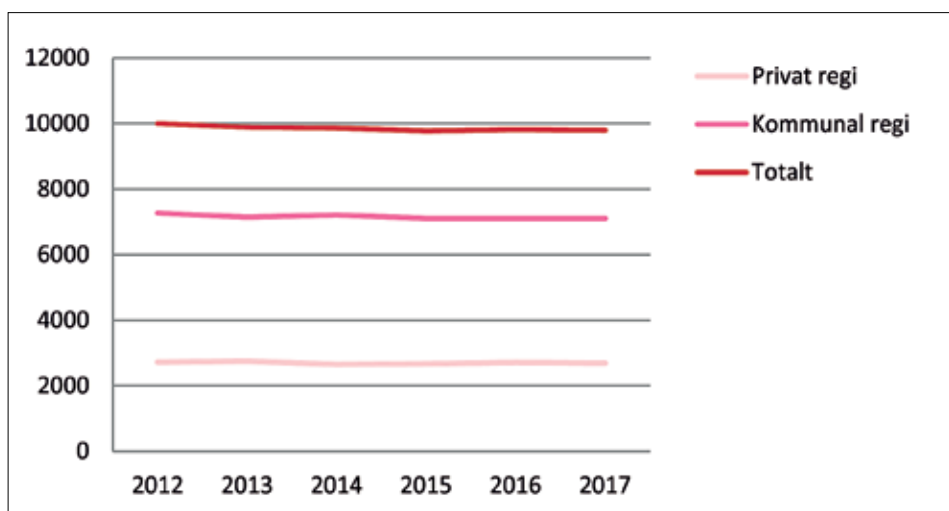
²⁵ Kommunal (2018b).

²⁶ Arbetsmiljöverket (2016).

²⁷ Kommunals medlemsundersökning (2017).

²⁸ SKL (2017).

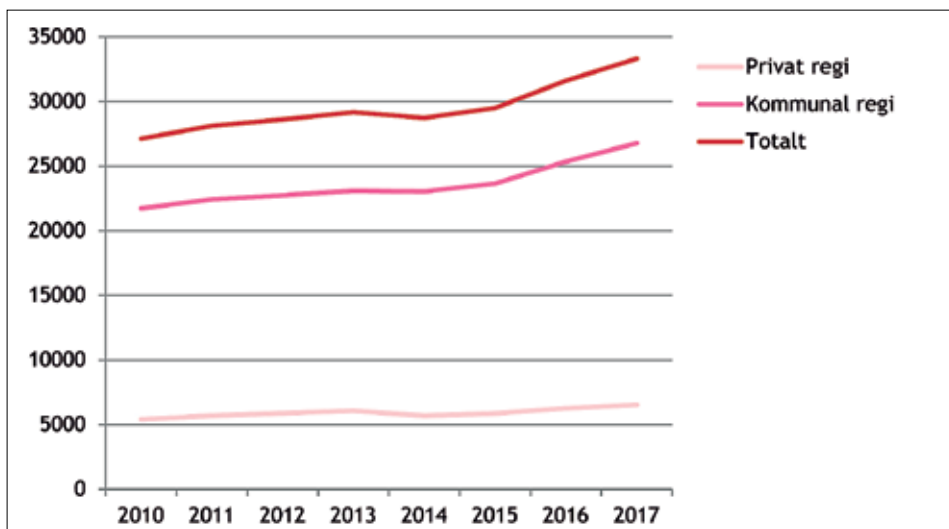
Figur 7. Antal förskoleenheter



Källa: Skolverket.

Utvecklingen de senaste åren har varit att förskolorna blir allt större i och med att antalet avdelningar ökat med 4 700 stycken under samma tid som antalet förskolor minskat något. Samtidigt som det finns en trend att bygga allt större förskolor betyder utvecklingen att det också trängs in fler avdelningar i befintliga lokaler.

Figur 8. Antal avdelningar i förskolan



Källa: Skolverket.

Ledning och styrning

Grundläggande för att undvika ohälsosam stress är att det råder en balans mellan krav och resurser i verksamheten, att personalen kan ta kortare pauser och längre raster för återhämtning, att de har inflytande över det egna arbetet och stöd från sin chef med att förbättra scheman och prioriteringar.

Bemanningen är otillräcklig när den faktiska bemanningen skiljer sig från den schemalagda grundbemanningen. Det behövs en sammanhållen struktur för att planera för personalbortfall. En lösning för det är att arbetsgivare upprättar vikariepooler för att täcka upp korttidsbehov, där personalen är tillsvidareanställd på heltid.

Rektor och huvudman har ett viktigt ansvar att säkerställa att barnskötare vet sitt ansvar och uppgifter utifrån en arbetsbeskrivning och att de anställda ges förutsättningar att möta dessa förväntningar.

Många förskolechefer ansvarar för flera förskolor och har själva en hög arbetsbelastning. Fem förskolor per förskolechef är inte ovanligt. Det blir ett problem när cheferna inte hinner arbeta strukturerat och kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljön. Närvarande chefer, tillräcklig bemanning och bra vardagsrutiner är viktigare än förskolans pedagogik visar forskare i Umeå som har studerat hur olika pedagogiska inriktningar påverkar personalens arbetsmiljö.²⁹

Sjukfrånvaro

Problem med den fysiska arbetsmiljön, bemanning och arbetsbelastning innebär risker att drabbas av kortare och längre sjukfrånvaro. Utvecklingen för barnskötarnas arbetsmiljö har stått stilla, eller till och med försämrats, sedan Arbetsmiljöverket slog larm år 2011.³⁰

Barnskötare är tydligt överrepresenterade i statistiken över längre sjukfrånvaro. I kommunal verksamhet har 5 procent av de anställda en sjukfrånvaro längre än 30 dagar i följd med sjukpenning i totalt genomsnitt, motsvarande siffra för barnskötare är nästan 7 procent.³¹ Även för kortare sjukskrivningar vad det gäller påbörjade sjukskrivningar längre än 14 dagar är kvinnor inom förskolan överrepresenterade.³²

Enligt Arbetsmiljöverket brister 56 procent av förskolorna de inspekterat i att kartlägga och upprätta handlingsplaner för att minska och förebygga stress.³³

Läs mer i Kommunals rapport *Tid för lärande och omsorg – så vill Kommunal minska stressen i förskolan*.

²⁹ Sjödin (2017).

³⁰ Arbetsmiljöverket (2016).

³¹ SKL (2018).

³² Sjukskrivningar längre än 14 dagar: 17 procent för kvinnor inom förskolan och 11 procent för totala genomsnittet för kvinnor, Försäkringskassan (2017).

³³ Arbetsmiljöverket (2015).

Partsgemensamt arbete för bättre arbetsmiljö

Arbetsgivare har ansvar att utföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen, enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1). I korthet innebär det att regelbundet undersöka och riskbedöma, för att säkerställa en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa hos personalen. På samma sätt som arbetsgivare undersöker andra risker för ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen behöver de även fånga upp risker för arbetsrelaterad stress. Efter undersökning och riskbedömning behöver en handlingsplan tas fram, riskerna ska åtgärdas och slutligen ska arbetsgivare kontrollera att åtgärderna har fungerat.

Riktmärken för bemanning

Om bemanningen är otillräcklig märks det exempelvis i att tiden för att utföra vissa arbetsuppgifter inte räcker till och att arbetsbördan ökar, att arbetskamraterna inte hinner ta rast eller att vissa arbetsuppgifter inte blir gjorda. Hög sjukfrånvaro och höga övertidsuttag är ett tydligt tecken på otillräcklig bemanning. Sex av tio barnskötare anger att bemanningen är otillräcklig varje vecka eller mer.³⁴

Det behövs ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att det ska göras riskanalyser och bedömningar av varje förändring på en förskola, när till exempel barngrupper slås ihop och lokalernas användningsområde förändras.

En god bemanning i förskolan innebär att arbetet kan utföras och arbetsmiljöarbetet efterföljas. Det går inte att bara tala om barngruppernas storlek eller antalet anställda – de bildar en helhet tillsammans med barnens behov, lokalernas utformning och personalens utbildning. Skolverkets riktmärken för barngruppernas storlek bör kompletteras med riktlinjer för bemanningen med hänsyn till antal utbildade barnskötare och förskollärare per barngrupp.

Riktlinjer för bemanning kan vara ett verktyg för att bistå och underlätta för avdelningar och sektioner att göra tillbudsansökningar.

Fackligt arbete för rätt bemanning

Vad behöver göras för att kontrollera bemanningen?

1. Vid förändringar i arbetsorganisationen ska arbetsgivaren förhandla med Kommunal innan beslut tas.
2. Skyddsombud ska medverka i arbetsmiljöarbetet innan en förhandling och i arbetet ska skyddsombudet se till att chefen gör en riskbedömning för hur förändringen påverkar arbetsmiljön.
3. Resultatet från riskbedömningen ska sedan behandlas i skyddskommittén.
4. Skyddsombudet ska inkludera sina arbetskamrater i processen för att skapa delaktighet och förståelse för förändringarna, genom att till exempel lyfta frågan på arbetsplatsträffar.

³⁴ Kommunal (2017).

Om skyddsombudet är oense med chefen om en riskbedömning eller om vad som är otillräcklig bemanning ska en muntlig begäran ställas till chefen som ska prioritera bland de dagliga arbetsuppgifterna. I de fall där skyddsombud och chef är oeniga om vad som är tillräcklig bemanning ska skyddsombudet begära att chefen gör en undersökning eller kontroll med stöd av 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen.

Kommunals mål för rätt arbetsmiljö

För att arbetsmiljön för barnskötare ska utvecklas behöver bemanningen inom verksamheten bli bättre och säkerställas utifrån verksamhetens behov för hela dagen och för både barn och personal. Bemanningen behöver utformas utifrån verksamhetens krav, lokalernas utformning, barngruppens sammansättning och storlek.

Fler anställda med trygga anställningar kommer att underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet och minska stress och sjukfrånvaro bland barnskötare.

Att rätt bemanning efterföljs är arbetsgivarens ansvar och det krävs ett lokalt fackligt arbete att kontrollera och göra riskanalyser om det inte efterföljs.

Brister i arbetsorganisation och arbetsmiljö ska alltid rapporteras med en tillbudsanmälan. Det är viktigt att det lokala fackliga arbetet lyfter fram och prioriterar att göra dessa anmälningar. Det krävs fler skyddsombud på arbetsplatserna och fler medlemmar i Kommunal behöver engageras fackligt i arbetsmiljöarbetet.

- Inför riktlinjer om bemanning kopplat till barngruppens behov och lokalernas utformning utifrån yrkesgrupperna: barnskötare och förskollärare.
- Lagstiftning av Skolverkets riktmärken för barngruppernas storlek bör övervägas.
- Nationella insatser för att minska stress och sjukfrånvaro för barnskötare.
- Säkerställ en god bemanning utifrån ett långsiktigt perspektiv genom att införa vikariepooler och inför tillsvidareanställning och heltidsarbete som norm i förskolan.

Läs mer om Kommunals arbetsmiljöpolitik i rapporten *Rätt arbetsmiljö*.



Källhänvisning

Arbetsförmedlingen (2017) Trender och prognoser: Barn- och fritidsprogrammet.

Arbetsmiljöverket (2015) Pressmeddelande: Varannan arbetsplats saknar planering mot stress.

Arbetsmiljöverket (2016) Risker med buller.

Försäkringskassan (2017) Sjukfrånvarons utveckling.

Kommittédirektiv (2016:56) Det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad och Arbetsförmedlingens uppdrag.

Kommunal (2015) Trygga famnar är inte utbytbara.

Kommunal (2017) Trygga famnar sökes.

Kommunal (2018a) Ditt barns framtid.

Kommunal (2018b) Rätt arbetsmiljö.

Kommunalarbetaren (2018-05-03) Tystnadskultur utbredd i förskolan.

Kommunalarbetaren (2014-07-01) Var femte kommun ratar barnskötare.

Sjödin, Fredrik (2017) Slutrapport: Pedagogik, arbetsmiljö och hälsa i förskolan, Institutionen för psykologi, Umeå universitet.

SKL (2018) Sjukfrånvaro i kommuner och landsting.

Skolverket (2018a) Barn- och fritidsprogrammets kursinnehåll.

Skolverket (2018b) Barn och personal i förskolan.

Skolverket (2018c) Läroplan för förskolan, Lpfö 98 och Lpfö 18.

Utbildningsdepartementet (2006) Förskolan i politiken – om intentioner och beslut bakom den svenska förskolans framväxt.

Bilagor

Bilaga 1

Innehåll i barnbiträdeutbildning

Vuxenutbildning, 800 poäng där följande kurser har lägst betyget E:

Hälsopedagogik – 100 poäng

Kommunikation – 100 poäng

Lärande och utveckling – 100 poäng

Människors miljöer – 100 poäng

Pedagogiskt ledarskap – 100 poäng

Pedagogik: Barns lärande och växande – 100 poäng

Pedagogiskt arbete – 200 poäng

Förkunskapskrav: SFI, samhällsorientering

Vid behov: Yrkessvenska

Bilaga 2

Innehåll i barnskötarutbildning - gymnasieutbildning: Barn och fritid med pedagogisk inriktning

Skolverkets regler för yrkesexamen innebär att eleven har läst 2500 poäng varav 2250 ska vara godkända. Kurserna svenska 1 eller svenska som andra språk 1, matematik 1a, engelsk 5 och gymnasiearbetet ska vara godkända.

Yrkesexamen 2250 poäng där följande kurser har lägst betyget E:

Programgemensamma ämnen 500 poäng

Hälsopedagogik – 100 poäng

Kommunikation – 100 poäng

Lärande och utveckling – 100 poäng

Människors miljöer – 100 poäng

Pedagogiskt ledarskap – 100 poäng

Inriktning Pedagogiskt arbete 300 poäng

Pedagogik: Barns lärande och växande – 100 poäng

Pedagogiskt arbete – 200 poäng

Programfördjupning 300 poäng

Pedagogik: Aktivitetsledarskap – 100 poäng

Pedagogiska teorier och praktiker – 100 poäng

Skapande verksamhet – 100 poäng

Gymnasiegemensamma ämnen 400 poäng

Engelska 5 – 100 poäng

Matematik 1a – 100 poäng

Naturkunskap 1a – 50 poäng

Svenska 1/Svenska som andra språk 1 - 100 poäng

Samhällskunskap 1a – 50 poäng

Gymnasiearbete 100 poäng

Barn- och fritidsutbildning

Innehåll i kommunal vuxenutbildning Barn och fritid med inriktning pedagogik

Regler för diplom från vuxenutbildning som bygger på Barn- och fritidsprogrammet

1500 poäng där följande kurser har lägst betyget E:

Programgemensamma ämnen 500 poäng

Hälsopedagogik - 100 poäng

Kommunikation - 100 poäng

Lärande och utveckling - 100 poäng

Människors miljöer - 100 poäng

Pedagogiskt ledarskap - 100 poäng

Inriktning Pedagogiskt arbete 300 poäng

Pedagogik: Barns lärande och växande – 100 poäng

Pedagogiskt arbete – 200 poäng

Programfördjupning 400 poäng

Pedagogik: Aktivitetsledarskap – 100 poäng

Pedagogiska teorier och praktiker – 100 poäng

Skapande verksamhet – 100 poäng

Valfri kurs (ur Barn- och fritid) – 100 poäng

Gymnasiegemensamma ämnen 200 poäng

Naturkunskap 1 – 50 poäng

Samhällskunskap 1 – 50 poäng

Svenska 1/Svenska som andra språk – 100 poäng

Gymnasiearbete 100 poäng

Barn- och fritidsutbildning

Bilaga 3

Yrkeshögskoleutbildning för specialist barnskötare

Förslag på YH-utbildning för specialist barnskötare 200 poäng:

- Trauma och handledning för nyanlända barn
- Neuropsykiatriska diagnoser
- Specialpedagogik och metodik
- Språk
- Ateljérista/Pedagogista

Bilaga 4

Kommuner som tagit beslut att endast tillsvidareanställa förskollärare i förskolan.

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Askersund | 24. Lindesberg |
| 2. Berg | 25. Mariestad |
| 3. Bjurholm | 26. Mellerud |
| 4. Boden | 27. Mullsjö |
| 5. Bollnäs | 28. Munkedal |
| 6. Boxholm | 29. Munkfors |
| 7. Bräcke | 30. Orsa |
| 8. Båstad | 31. Piteå |
| 9. Degerfors | 32. Ragunda |
| 10. Essunga | 33. Rättvik |
| 11. Gullspång | 34. Sunne |
| 12. Habo | 35. Sävsjö |
| 13. Hallsberg | 36. Tibro |
| 14. Hofors | 37. Tranås |
| 15. Hudiksvall | 38. Uppvidinge |
| 16. Hultsfred | 39. Vetlanda |
| 17. Jokkmokk | 40. Vimmerby |
| 18. Kristianstad | 41. Vingåker |
| 19. Kristinehamn | 42. Vårgårda |
| 20. Krokom | 43. Älvkarleby |
| 21. Landskrona | 44. Älvsbyn |
| 22. Leksand | 45. Örnsköldsvik |
| 23. Lessebo | |

Källa: Undersökning från Kommunal september 2018.

Kvalitet i förskolan betyder en god bemanning men yrkeskunnig personal och kontinuitet i arbetslaget. För att barnskötarens yrkesroll ska kunna stärkas och arbetsvillkoren förbättras behövs ett strategiskt förändringsarbete på många olika nivåer. Den här professionsstrategin ska ses som en handbok och en vägledning i Kommunals fortsatta arbete för att stärka professionen för barnskötare.

Lenita Granlund, Andre vice ordförande
och avtalssekreterare i Kommunal