



GÖTEBORGS  
REGIONEN

# Behovsanalys förskola

**Slutrapport**  
**4 maj 2020**





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 2020  
Utbildningsavdelningen  
Box 5073, 402 22 Göteborg  
[gr@goteborgsregionen.se](mailto:gr@goteborgsregionen.se)  
[www.goteborgsregionen.se](http://www.goteborgsregionen.se)

# Innehåll

Sammanfattning.....	5
1. Inledning.....	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Syfte.....	8
1.3 Frågeställningar.....	9
1.4 Metod och genomförande.....	9
1.5 Avgränsningar.....	10
2. Omvärldsanalys.....	11
2.1 Rundabordssamtal om förskolan.....	11
2.2 Förskolans kompetensförsörjning enligt SKR.....	12
2.3 Professionalisering av förskollärarna i Norge.....	13
3. Behov av nya kompetenser hos befintlig personal.....	14
3.1 Behov hos förskollärare.....	14
3.2 Behov hos utbildade barnskötare.....	15
3.3 Behov hos förskoleassistenter/personal utan utbildning för arbete med barn.....	16
3.4 Prioriteringar mellan befattningarna.....	16
4. Målgrupper för nyrekrytering och förstärkt kompetens.....	18
5. Förändrade organisatoriska behov.....	19
5.1 Differentiering i arbetsuppgifter.....	19
5.2 Nya befattningar och yrkesroller.....	19
5.3 Schemaläggning.....	20
6. Utbildningar som kan svara mot identifierade behov och målgrupper.....	20
6.1 Utbildningar för befintliga personalkategorier.....	21
Utbildningar för förskollärare.....	21
Utbildningar för barnskötare.....	22
Utbildningar för personal som saknar utbildning för att arbeta med barn ..	23
6.2 Utbildningar för nya målgrupper.....	24
Utbildning och kompetensutveckling för personer med högskoleutbildning som saknar pedagogisk utbildning.....	24
Utbildning och kompetensutveckling för personer som finns inom verksamheten men inte i barngrupp.....	24
Utbildning och kompetensutveckling för personer utan pedagogisk utbildning men med kunskaper relevanta ur ett läroplansperspektiv.....	24

<b>6.3 Yrkehögskolans möjligheter att bidra till att möta behoven av kompetens</b>	<b>25</b>
Specialisering för barnskötare.....	25
Ledarskapsutbildning för förskollärare .....	25
Behov som inte bedöms kunna täckas med hjälp av Yrkehögskolan .....	25
<b>7. Sammanfattande reflektioner och rekommendationer.....</b>	<b>27</b>
<b>Bilaga 1 Resultatredovisning .....</b>	<b>31</b>
1. Intervjuer och workshopar .....	31
2. Enkät .....	37
<b>Bilaga 2. Befintliga utbildningar och möjligheter till kompetensutveckling inom förskolan .....</b>	<b>40</b>
<b>Kategori 1: Utbildningar som är del av det formella utbildningssystemet.....</b>	<b>40</b>
Kurser och program inom högskola och universitet .....	40
Yrkehögskoleutbildningar.....	41
Gymnasiala utbildningar.....	42
<b>Kategori 2: Kompetensutveckling utanför det formella utbildningssystemet .</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 3. Enkät .....</b>	<b>45</b>



### ***Målgrupper för nyrekrytering***

Tre kategorier med personer som idag inte arbetar med barn lyfts fram i intervjuer och enkätsvar som intressanta för att täcka behoven av kompetens i förskolan.

Kategori 1: Personer med beteendevetenskaplig högskoleutbildning men som saknar pedagogisk utbildning, som psykologi, socialpsykologi och liknande.

Kategori 2: Personer som idag finns i verksamheten men som inte arbetar i barngrupp. Det kan vara lokalvårdare, måltidspersonal och vaktmästare som i större utsträckning kan avlasta den pedagogiska personalen.

Kategori 3: Personer utan pedagogisk utbildning men med kunskaper som är relevanta ur ett läroplansperspektiv. Det kan gälla musiker, konstnärer, hantverkare, personlig tränare etc.

### ***Matchning mellan kompetensbehov och befintliga utbildningar***

För förskollärare finns befintliga utbildningar inom de områden som pekats ut i analysen, förutom inom ledarskap. Här behöver nya utbildningar skapas. För barnskötare saknas för närvarande kompetensutveckling inom estetiska läroprocesser. För förskoleassistenter och annan personal som saknar utbildning för arbete med barn finns en grundläggande utbildning om 500 poäng i vuxenutbildningen som är en delmängd av barnskötarutbildningen.

För personer i kategori 1 ovan saknas tillgänglig kortare pedagogisk utbildning som komplement i form av ett kurspaket på högskolenivå med inriktning mot förskolan. Personer i kategori 2 kan ta del av kurser i pedagogik inom vuxenutbildningen. Personer i kategori 3 skulle antingen behöva tidigare nämnda kurspaket på universitet/högskola eller skulle kunna ta del av kurser i pedagogik inom vuxenutbildningen.

Yrkeshögskolan (YH) i Göteborgsregionen har idag två utbildningar riktade till barnskötare. Möjligen skulle det vara intressant med kortare YH-kurser i ledarskap för förskollärare men då krävs att det redan finns befintliga längre utbildningar där dessa kan brytas ur. Detta saknas idag i regionen.

### ***Organisatoriska frågor***

I arbetet har även ett antal organisatoriska frågor framkommit. Det gäller till exempel behovet att tydligare differentiera arbetsuppgifter mellan olika personalkategorier för att mest effektivt kunna dra nytta av personalens olika kompetenser. För att göra rollen som barnskötare attraktiv föreslås att undersöka om ytterligare befattning som kompetensmässigt befinner sig "mellan" barnskötare och förskollärare skulle kunna bidra. Detta för att skapa tydliga karriärvägar och stimulera barnskötare till vidareutbildning. Detsamma gäller rollen som förste förskollärare. Ytterligare en vanlig åtgärd är att i högre utsträckning schemalägga förskollärare mitt på dagen då barngrupperna är som störst och där den mesta av undervisningen

genomförs, medan övriga personalkategorier i högre utsträckning arbetar öppning och stängning.

### ***Rekommendationer***

- Branschrådet bör stödja kommunerna inom Göteborgsregionen i det strategiska arbetet med att attrahera nya målgrupper att arbeta i förskolan.
- Branschrådet bör fortsätta att undersöka hur en kortare utbildning i ledarskap på Yrkeshögskolan eller högskolan, riktad till förskollärare, skulle kunna förverkligas.
- Branschrådet bör föra dialog med lärosäten om möjligheten att skapa och tillgängliggöra kurspaket i pedagogik för förskolan genom att lyfta ur delar från förskolläraryrket.
- Branschrådet bör i samråd med huvudmännen undersöka behovet av ytterligare befattningar baserat på de behov som framkommer.
- Branschrådet bör fortsätta att stimulera huvudmännen att skapa tydliga utbildnings- och karriärvägar som till exempel specialistbarnskötare och förste förskollärare.
- Huvudmän och rektorer bör arbeta för en ökad differentiering i verksamheten utifrån de olika befattningarnas roller och kompetenser.
- Huvudmännen bör fortsätta att stärka förskolepersonalens kompetens ifråga om ledarskap, innehållslig kompetens och allmänpedagogisk kompetens.
- Huvudmännen bör, tillsammans med rektorerna för förskolorna, närmare utreda vilken personalgrupp man vill prioritera ifråga om kompetensutvecklingsinsatser för att nå störst effekt i sin verksamhet.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Göteborgsregionens branschråd för förskolan arbetar sedan våren 2018 med att på olika sätt bidra till bättre kompetensförsörjning i förskolan. Såväl den regionala som den nationella statistiken visar på stor brist av både utbildade förskollärare och utbildade barnskötare.

För att få in mer personal i förskolan och bygga en tydlig kompetenstrappa arbetar branschrådet med en rad olika insatser. Ett exempel är etablerandet av den nya befattningen förskoleassistent. Branschrådet ser också över möjligheterna till att utbilda fler förskollärare på kortare tid än idag och har också initierat ett pilotprojekt med Göteborgs universitet för att barnskötare ska kunna göra en smidigare yrkesväxling till förskollärare. Därtill tar branschrådet fram verktyg i syfte att fler ska arbeta längre i verksamheterna.

Det är dock tydligt att det krävs fler åtgärder för att komma till bukt med den stora bristen på rätt kvalificerad personal. Bland annat har det under arbetets gång framkommit att det kan finnas behov av ytterligare kompetenser i förskolan som skulle kunna utgöra fler steg i kompetenstrappan. Branschrådet beslutade därför att denna behovsanalys skulle genomföras.

Behovsanalysen fokuserar på verksamheternas behov av kompetenser och vilka målgrupper som kan fylla behovet. Vidare diskuteras vilken utbildningsform som kan passa för att fylla de behov som framkommer i analysen samt organisatoriska aspekter och behov.

Rapporten har tagits fram av Jan Hylén, Isabella Enbågen, Henrik Krantz och Anders Pettersson under perioden december 2019 till mars 2020. Dessa refereras till som ”projektgruppen”.

Till projektet har en styrgrupp bestående av representanter från tre GR-kommuner varit kopplad. Dessa är Solveig Knutsson, verksamhetschef förskola/grundskola, Lerum, Staffan Lekenstam, avdelningschef förskoleförvaltningen, Göteborgs stad, Annika Hellström, verksamhetschef, Kungsbacka.

## 1.2 Syfte

Syftet med analysen är att identifiera förskolornas behov av kompetenser som inte tillgodoses i verksamheterna idag. Den ska också identifiera tänkbara målgrupper som skulle kunna täcka kompetensbehovet och utifrån det, på en övergripande nivå, identifiera möjliga utbildningar som kan leda fram till de kompetenser som det finns behov av.

Ytterligare ett syfte är att ge utbildningsanordnare som planerar att söka YH-utbildningar under 2020 en branschförankrad övergripande behovsanalys kring



förskolan som kan användas som underlag för att utforma relevanta ansökningar som svarar mot verksamhetens behov.

Behovsanalysen ska också skapa förutsättningar för att branschrådet ska kunna arbeta vidare med ytterligare uppdrag kring kompetensförsörjningen utifrån framkomna resultat som inte relaterar direkt till yrkeshögskolan.

### 1.3 Frågeställningar

Denna rapport ska besvara följande frågeställningar:

1. *Vilka kompetenser finns det behov av i förskolorna i Göteborgsregionen som inte täcks i verksamheterna idag?*
2. *Med utgångspunkt i de identifierade kompetenserna;*
  - a. *Vilka tänkbara målgrupper skulle kunna täcka dessa behov (till exempel befintligt anställda som vidareutbildas och/eller personer som idag inte arbetar i förskolan)?*
  - b. *Vilka av dessa kompetenser skulle kunna erhållas via YH-utbildningar och vilka av dem är lämpade för andra utbildningsformer?*

### 1.4 Metod och genomförande

Under våren 2020 har projektgruppen genomfört intervjuer med avdelningschefer och verksamhetschefer för förskolan, rektorer och övrig personal i förskolan samt samtliga medlemmar i Branschråd förskola. Därtill har en enkät skickats ut till rektorerna i en stor del av kommunerna i Göteborgsregionen och synpunkter har inhämtats från representant för Sveriges kommuner och regioner samt forskare från Göteborgs universitet.

25 intervjuer har genomförts i fyra kommuner; Göteborg, Kungsbacka, Lerum och Stenungsund. I dessa kommuner ombads verksamhetschefen, eller motsvarande, att utse en (eller i Göteborgs fall två) förskolor där rektor samt två personer ur personalen intervjuades. Intervjuerna genomfördes individuellt antingen på plats eller per telefon eller videolänk. Det var semistrukturerade intervjuer som utgick från en gemensam intervjuguide men där stor vikt lades vid att de svarande fick möjlighet att föra in sina perspektiv.

Av de intervjuade är en barnskötare och fyra förskollärare. Samtliga är mycket erfarna och har arbetat minst 15 år i förskolan. Dessutom har fem rektorer intervjuats. Tiden i rollen som rektor i förskolan varierar från mindre än ett år till 20 år i rollen. Utöver dessa har intervjuer gjorts med tre verksamhetschefer, en HR-ansvarig samt en person som har chefsposition utan att vara direkt chef för rektorer. Slutligen har samtliga medlemmar i GR:s branschråd för förskolan intervjuats. Dessutom har en workshop genomförts med GR:s förskolenätverk, bestående av framförallt verksamhetschefer från GR:s samtliga medlemskommuner.

Enkäten till rektorerna har distribuerats via en öppen länk som spridits av medlemmarna i Förskolenätverket, där alla 13 samverkande kommuner finns representerade. Syftet med enkäten var att stämma av om den svarsbild som framkommit i intervjuerna kan sägas ha ett bredare stöd bland rektorer i förskolan i regionen. För att enkätfrågorna skulle bli så relevanta som möjligt utformades enkäten efter frågor och svar från intervjuer som genomförts tidigare under arbetets gång. Svaren i enkäten är anonyma vilket innebär att det inte går att utröna var i regionen den svarande befann sig. Detta för att säkerställa en jämn spridning av enkäten i regionen. Totalt inkom 79 svar. Enkätfrågorna återfinns i sin helhet i bilaga 2.

### **1.5 Avgränsningar**

Behovsanalysen har ett tydligt regionalt fokus och koncentrerar sig på behoven av kompetens som inte täcks i nuvarande verksamheter inom Göteborgsregionens förskolor.

## 2. Omvärldsanalys

Som en del i projektgruppens arbete med att göra en behovsanalys har även en begränsad omvärldsbevakning genomförts. Den har haft till syfte att se om de frågor som branschrådet har lyft är unika för Göteborgsregionen eller om de återfinns även i andra sammanhang. Avslutningsvis beskrivs kort befintliga utbildningar och möjligheter till kompetensutveckling inom förskolan.

### 2.1 Rundabordssamtal om förskolan

Under hösten 2019 bjöd Sveriges Kommuner och Regioner (SKR – tidigare SKL) in till rundabordssamtal om förskolan.<sup>1</sup> Medverkade gjorde rektor, skolchef, verksamhetschef eller motsvarande, förskollärare och barnskötare från 15 kommuner. Syftet med samtalen var att samla in kunskap om kommuners olika behov och förutsättningar, och att möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan kommuner. Sammanfattningen visar att många av de frågor som lyftes i rundabordssamtalen är desamma som även berörs i behovsanalysen för Göteborgsregionen.

Det gäller till exempel att det numera förekommer en kontinuerlig inskolning över året, vilket kan försvåra planeringen av lokaler och personal om det är stora variationer mellan vår och höst. Det gäller också frågan om hur man organiserar förskolornas ledning, där vissa har enbart en rektor medan andra bygger upp en ledningsorganisation med biträdande rektor och ibland administration och specialpedagog. I vissa kommuner samarbetar rektorer i en ledningsgrupp eller arbetar två och två i team. Det kan även finnas karriärtjänster och utvecklingsuppdrag såsom förste förskollärare eller pedagogista, som exempelvis handleder arbetslag. I vissa kommuner finns också barnhälsoteam med specialpedagoger som arbetar med tidiga insatser innan ansökan om särskilt stöd.

I rundabordssamtalen lyftes också frågan att det finns behov av kompetensutveckling för medarbetare som inte har utbildning för arbete med barn, så att de förstår läroplanen och förskolans roll. Det kan också finnas behov av förbättrade kunskaper i svenska.

Ett annat behov som framkom i rundabordssamtalen var utbildning i ledarskap för att klara av att leda barngrupper och arbetslag. Vissa förskollärare kan behöva en handlingsplan som stöd för att utveckla sitt ledarskap. Förvaltningen kan behöva ta ansvaret under förskoleutbildningens verksamhetsförlagda utbildningsdel (VFU) och erbjuda förskollärare förebilder och möjlighet att prova på uppdraget att leda sina kollegor. Vikten av en mentor under en nyutexaminerad förskollärares introduktionsår lyfts av flera kommuner men det är tydligt att det inte fungerar överallt.

---

<sup>1</sup> Andersson Damberg, Tornberg och Berg (2020): Sammanfattning: Rundabordssamtal om förskolan. Sveriges Kommuner och Regioner, 2020-02-11

SKR skriver i sin sammanfattning av rundabordssamtalen att förskolans reviderade läroplan bland annat förtydligar förskollärares ansvar för undervisningen och att barnskötare har en viktig roll i arbetslagets uppdrag. Barnskötarens yrkesroll behöver dock tydliggöras ytterligare, både i relation till förskolans mål och till förskollärares roll och ansvar.

Ledarskap, uppdragsförståelse och tydlighet i uppdraget är viktigt för förskollärare och för hela arbetslaget.

I rundabordssamtalen lyfts det fram att det kan vara svårt att definiera barnskötarens yrkesroll och kompetens i relation till personal utan utbildning för arbete med barn. Pedagogiska kunskaper och kännedom om läroplanen pekas ut som centrala förmågor.

Likaså diskuterades frågan om att många förskolor schemalägger sina förskollärare till tider när det finns flest barn på plats, vilket medför nackdelen att vissa vårdnadshavare sällan träffar förskolläraren vid hämtning eller lämning. Enligt SKR har flera kommuner börjat se över vilken kompetens och utbildning som finns bland anställda barnskötare. Det finns exempel på nya yrkestitlar som ”obehörig barnskötare”, samt kommuner som infört kompetensnivåer för barnskötare: från novis till excellent. Vissa kommuner anställer inte barnskötare som saknar utbildning för arbete med barn, de får endast vikariera under max två år. Barnskötare uttrycker att om yrket ska vara attraktivt så måste det vara skillnad på att vara utbildad och inte. Vissa kommuner har börjat se över nya yrkesroller i förskolan, bland annat nämns Göteborgsregionens modell med assistenter.

## 2.2 Förskolans kompetensförsörjning enligt SKR

I rapporten Förskolans kompetensförsörjning (2019) skriver SKR att högre ambitioner i förskolans styrdokument har drivit på kompetensbehoven.<sup>2</sup> Men trots höjda krav har förskollärarna konsekvent undantagits från statliga lärarsatsningar, eller bara fått en symbolisk del av dessa.

Vidare skriver SKR att barnskötare numera också är ett bristyrke. Nästan en tredjedel av de som arbetar i förskolan kategoriseras av Skolverket som att de ”saknar utbildning för arbete med barn”. SKR menar att staten och kommunerna har ett gemensamt ansvar för kompetensförsörjningen till förskolan. Förskollärare är en av de lärargrupper där det råder störst efterfrågan och störst brist. För att möta de varierande behoven och för att skapa mer likvärdiga förutsättningar menar SKR att det krävs statliga åtgärder såsom att:

- Högskolan måste utbilda för arbetsmarknadens behov
- Öka kapaciteten på förskolläraryrket
- Satsa på fler utbildningsplatser där behoven är som störst
- Skapa fler alternativa vägar till förskolläraryrket

---

<sup>2</sup> Tornberg, Granberg (2019): Förskolans kompetensförsörjning. Åtgärder för att möta rekryteringsbehoven. Sveriges kommuner och regioner, september 2019.

- Staten, inte kommunerna, ska finansiera grundutbildning

Vidare skriver SKR att tillgången på utbildade barnskötare varierar stort över landet. En ökad samsyn kring yrkesroll och kompetenskrav för barnskötare är ett viktigt utvecklingsområde för arbetsgivare lokalt och för SKR. Man efterlyser:

- Bättre samverkan mellan utbildning och arbetsliv
- Kompetensutveckling och validering för barnskötare
- Utbildning och kompetensutveckling utan inlåsningseffekter

### 2.3 Professionalisering av förskollärarna i Norge

I intervjuerna har flera personer lyft fram att Norge har en delvis annorlunda organisation kring förskolan som skulle kunna vara relevant. Nedan beskrivs därför kort hur man i Norge arbetat med kompetensförsörjningsfrågan.

I Norge har man sedan hösten 2019 skärpt kraven på tillgång till pedagogiskt utbildad personal i förskolan. Den så kallade ”bemanningenormen” innebär att det ska vara minimum en anställd per tre barn under 3 år, och minimum en anställd per sex barn över 3 år. ”Pedagognormen” gäller sedan hösten 2018 och innebär att det ska finnas minimum en förskollärare (”barnehagelærer”) per sju barn under 3 år, och minimum en förskollärare per 14 barn över 3 år. Till grund för dessa beslut låg en utredning kallad ”Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv”.<sup>3</sup> Utredningen hade i uppgift att dokumentera förskolläraernas roll som en professionell roll och att diskutera hur yrket kan utvecklas.

I utredningen beskrivs att pedagognormen inte bara är en norm om antalet barn per vuxen, det är också en norm att en pedagogisk ledare ska leda och vara ansvarig för en definierad grupp barn samt för assistenter och yrkesverksamma och andra som är involverade i arbetet med dessa barn. Att klargöra vem som ansvarar för de olika barnen i vardagen är en viktig princip. Utredningen förutsätter vidare att den pedagogiska ledaren har en förskolläraryt utbildning.

Utredningen diskuterar också möjligheten till karriärvägar för förskollärare dels i form av att ta ett större ledningsansvar och dels i form av ämnesspecialisering med utbildning på masternivå. Båda möjligheterna anses behövas. Man framhåller att förskolan bör ha samma lednings- och administrativa resurser som skolor av motsvarande storlek. Även den analytiska förmågan hos ledningen är viktig och därför anser utredningen att rektorerna bör ha utbildning på masternivå.

---

<sup>3</sup> Barnehagelærerrollen i et profesjonsperspektiv – et kunnskapsgrunnlag. Ekspertgruppen om barnehagelærerrollen. Kunnskapsdepartementet 2018.

### 3. Behov av nya kompetenser hos befintlig personal

I detta kapitel presenteras de behov av nya kompetenser hos den befintliga personalen som framkommit i analysen.

I arbetet har det framkommit kompetensbehov framför allt inom fyra områden:

- Ledarskap
- Allmänpedagogisk kompetens
- Innehållslig kompetens
- Barn i behov av särskilt stöd

Det som i denna rapport kallas allmänpedagogisk kompetens handlar om att ha en grundläggande kunskap om och förståelse för förskolans läroplan, förskolans uppdrag och vad det innebär att arbeta på en förskola idag.

Vidare går det att urskilja behov av mer innehållslig kompetens som uppstått som en konsekvens av revideringarna av förskolans läroplan 2010, 2016 och framför allt 2018. I revideringen 2018 lyfts ett antal innehållsliga områden fram tydligare. Det gäller till exempel språk och kommunikation, matematik, naturvetenskap och teknik, digital kompetens, estetiska lärprocesser med mera. Den följande texten skiljer således mellan allmänpedagogisk kompetens och innehållslig kompetens.

#### 3.1 Behov hos förskollärare

Som en följd av den förtydligade roll som ansvarig för undervisningen som läroplansrevideringen innebär, ser många av intervjupersonerna att förskollärarna måste ta ett tydligare ledarskap i arbetslaget. Antingen finns redan en situation där personalen, i form av barnskötare eller personal som saknar utbildning för arbete med barn, arbetar i arbetslag ledda av en förskollärare eller så förbereds det för detta. Ett kompetensbehov som tydligt lyfts fram i denna diskussion är att förskollärarna behöver verktyg för att kunna leda andra vuxna. Olika former av ledarskapsutbildning har inte varit ett tydligt inslag i förskollärarytbildningen och många, i dag verksamma förskollärare, är i behov av en sådan komplettering.

Men, framhåller vissa, detta är inte bara en fråga om kompetens – det handlar också om kulturen på förskolorna som ofta inneburit att alla i personalen delar på samtliga arbetsuppgifter. Att övergå till en mer differentierad rollfördelning innebär en kulturförändring som behöver ledas av rektorn för förskolan, annars kan det bli svårt för enskilda förskollärare att kliva in i en sådan annorlunda roll.

De intervjuade förskollärarna och barnskötarna tonar ned behovet av kompetensutveckling inom innehållsliga områden som språk och kommunikation, matematik, digitalisering och så vidare. Detsamma gör de flesta rektorer. Verksamhetschefer, sektorchefer och andra som intervjuats menar dock att det finns tydliga behov av stärkt kompetens i dessa avseenden. De områden som oftast lyfts fram är estetiska lärprocesser, språkutvecklande arbetssätt (även kunskap i alternativ kommunikation) och digital kompetens.

Andra områden som inte har med läroplansförändringarna att göra, men som lyfts fram i intervjuer och enkät gällande förskollärare, är att de behöver bli bättre på systematiskt kvalitetsarbete och dokumentation samt att möta barn med behov av särskilt stöd.

Sammanfattningsvis kan sägas att samtidigt som det råder stor enighet om att förskollärarna skulle behöva stärka sin kompetens att leda andra vuxna, råder det mer delade meningar om de behöver kompetensutveckling avseende mer innehållsliga aspekter. Medan personalen inte anser det så är rektorerna delade i sin uppfattning och chefer högre upp i verksamheten mer övertygade. En möjlig analys av personalens uppfattning att inte behöva mer innehållslig kompetens kan vara att om detta erkändes så skulle det indirekt betyda att personen för närvarande inte lever upp till läroplanens krav.

### **3.2 Behov hos utbildade barnskötare**

Eftersom Branschråd förskola har definierat befattningen förskoleassistent och dessutom kommit överens i Göteborgsregionen om en gemensam definition av vad en barnskötartutbildning innebär, kommer denna analys att skilja mellan personer som har utbildning som barnskötare och de som inte har det.

Generellt finns ett intresse att lyfta upp barnskötarrollen och differentiera arbetsuppgifterna från förskoleassistenter eller personal som saknar utbildning för arbete med barn. Utbildade barnskötare håller också på att bli ett bristyrke, vilket är ett skäl till att kompetensutveckla dessa och försöka ge dem bra arbetsvillkor. Det finns således en ambition att ytterligare professionalisera barnskötarrollen. Samma förhållningssätt framkom i SKR:s rundabordsamtal, vilket visar att ambitionen att professionalisera barnskötarrollen finns i kommuner över hela landet.

De områden som barnskötare i allmänhet anses behöva högre kompetens inom är att få en bättre förståelse för läroplanen och för sin egen roll samt mer pedagogisk teori. För att använda uttrycket från resonemanget om förskollärarna så handlar det om att barnskötare i allmänhet anses behöva mer allmänpedagogik. I flera av intervjuerna kopplas dessa behov till läroplansrevideringen som mer framhäver förskolans undervisande roll och tonar ner omsorgsrollen.

Även barnskötare anses behöva stärka sin kompetens att möta barn i behov av särskilt stöd. Likaså att möta vårdnadshavare på ett professionellt sätt i relation till verksamheten och förskolans uppdrag.

För barnskötarnas del nämns alltså inte i första hand de innehållsliga aspekterna som diskuterats ovan (se delen om förskollärare), även om estetiska lärprocesser, som att arbeta med musik, drama och så vidare nämns i vissa intervjuer. Istället är det allmänpedagogisk kompetens som efterlyses. Likaså att kunna arbeta

språkutvecklande och att kunna kommunicera med alternativa kommunikationsformer.

### **3.3 Behov hos förskoleassistenter/personal utan utbildning för arbete med barn**

En av ambitionerna med att inrätta befattningen förskoleassistent är att dessa i större utsträckning ska inrikta sig på den del av förskolans undervisning som består av omsorg, så att barnskötare och förskollärare ska kunna fokusera mer på det pedagogiska arbetet.

I intervjuerna framkommer en samsyn kring att det som medarbetare som saknar pedagogisk utbildning behöver är grundläggande pedagogisk kompetens, att förstå läroplanen och förstå sin egen roll och uppgift på förskolan.

I några verksamheter har verksamheten organiserats så att förskollärarna är schemalagda att enbart arbeta "mitt på dagen" när de flesta barnen är på plats. Det innebär att de vanligen inte jobbar när vårdnadshavare lämnar eller hämtar sina barn. Istället möter vårdnadshavarna förskoleassistenter eller personal utan utbildning för arbete med barn. I dessa fall diskuteras behovet av höjd kompetens att möta vårdnadshavare.

Liksom för övriga personalgrupper anses förskoleassistenter och de som saknar utbildning för arbete med barn behöva stärka sin kompetens att möta barn i behov av särskilt stöd.

### **3.4 Prioriteringar mellan befattningarna**

För att få fram i vilken personalkategori behoven av kompetensutvecklingsinsatser är mest angelägna ombads intervjupersonerna att prioritera en av de tre befattningarna – förskollärare, barnskötare eller förskoleassistent/personal som saknar utbildning för arbete med barn. Samma fråga ställdes i rektorsenkäten. Den svarsbild som framträder är långt ifrån entydig. I enkäten ställdes också frågan om vilken personalgrupp rektorerna vill prioritera vad gäller kompetensutveckling för att få störst effekt. 30 rektorer (48 procent) vill prioritera förskollärare, 20 stycken (32 procent) anser att det är barnskötarna som bör prioriteras och 10 personer (16 procent) vill prioritera personal som saknar utbildning för arbete med barn.

Det är alltså tydligt att det i enkäterna är fler som vill satsa på förskollärarna än på den personal som saknar utbildning för arbete med barn. I intervjuerna framkommer dock närmast det motsatta mönstret. Där är det fler som framhåller att det viktigaste är att höja kompetensen hos den personal som har kortast, eller helt saknar, pedagogisk utbildning.

Argumenten för att i första hand satsa på kompetensutveckling för förskollärarna är främst att det ses som en kvalitetsgaranti för verksamheten, att förskollärarna har ett tydligt utpekat ansvar i läroplanen och måste ges möjlighet att uppfylla det och att



det är viktigt att ge förskollärarna kompetensutveckling och goda villkor i övrigt så att de stannar och ges möjlighet att utvecklas i yrket. Om förskollärarnas jobb uppfattas som attraktivt anses det bli lättare att rekrytera nya förskollärare.

De som istället vill satsa resurser för kompetensutveckling på den personal som har kortast eller ingen utbildning ser det som nödvändigt för att denna del av personalstyrkan ska kunna fylla sin roll och att kvaliteten på verksamheten ska höjas.

Ytterligare några menar att det är viktigast att satsa på barnskötarna då de borde kunna bli mer specialiserade till exempel mot språkutvecklande arbetssätt, musik eller drama, digitala frågor eller liknande.

Enligt forskare som projektgruppen kontaktat finns det inget entydigt svar i forskningen om vilken befattning som bör kompetensutvecklas för att få störst effekt i verksamheten. Sannolikt är det svårt att ge ett generellt svar på frågan. Istället bör kompetensutvecklingen utgå från förhållandena på den specifika förskolan för att kunna rikta den så att den får effekt för verksamheten.

## 4. Målgrupper för nyrekrytering och förstärkt kompetens

I detta avsnitt presenteras och analyseras de tänkbara målgrupper som framkommit när det gäller att attrahera och rekrytera personal och kompetenser som idag inte arbetar med barnen. Dessa kan delas in i tre kategorier:

### **Kategori 1: Personer med högskoleutbildning men som saknar pedagogisk utbildning**

I denna kategori ryms personer som redan har en eftergymnasial utbildning som bedöms vara relevant för förskolan. Exempel på sådana utbildningar kan vara olika former av beteendevetenskapliga utbildningar såsom psykologi, sociologi, socionomutbildning, socialpsykologi etc.

Personer i denna kategori bedöms ha hög relevans för förskolan och skulle med förhållandevis liten eller ingen ytterligare utbildning kunna utgöra viktiga kompetenstillskott i verksamheten. Dessa personer kan i sin tur användas på två sätt, dels i form av att de blir en del av arbetslagen och arbetar i barngrupp och dels genom att de kan användas i olika stödfunktioner i verksamheter såsom till exempel elevhälsa.

### **Kategori 2: Personer som idag finns i verksamheten men som inte arbetar med barnen**

Lokalvårdare, måltidspersonal och vaktmästare är exempel på olika funktioner som redan finns i verksamheten och som skulle kunna användas i större utsträckning till exempel genom att ta över arbetsuppgifter såsom att duka fram, duka av, diska, bädda, städa och plocka undan, medverka vid lämning och hämtning med mera men kanske också involvera barnen i måltidssituationer eller likande.

Det skulle kunna innebära att den pedagogiskt utbildade personalen i större utsträckning skulle kunna arbeta med barnen och den pedagogiska verksamheten.

### **Kategori 3: Personer utan pedagogisk utbildning men med kunskaper som är relevanta ur ett läroplansperspektiv**

Det finns idag en mängd yrkesgrupper i samhället som har kompetenser och kunskaper som svarar mot de innehållsområden som lyfts fram i läroplanen. Det kan till exempel gälla estetiska områden (musik, drama, bild etc.), naturvetenskap eller teknik. Personer med sådan kompetens skulle, med en kompletterande pedagogisk utbildning, kunna utgöra mycket viktiga tillskott för förskolan och dess kompetensförsörjning. Exempel på yrkesgrupper som skulle kunna vara aktuella är till exempel musiker, konstnärer, hantverkare, personlig tränare etc.

Det bör förtydligas att det, inom ramen för denna behovsanalys, inte varit möjligt att bedöma hur stora dessa målgrupper skulle kunna vara eller om det är troligt att personerna i nämnda målgrupper har intresse av att arbeta inom förskolan.

## 5. Förändrade organisatoriska behov

I intervjuerna har ett flertal olika perspektiv och synpunkter kring organisation framkommit. I takt med att tillgången till utbildad personal minskar samtidigt som behoven av kompetens förändras så uppstår ett behov av att ändra förskolans organisation.

Nedan analyseras de perspektiv som framkommit i arbetet i relation till förändrad organisation.

### 5.1 Differentiering i arbetsuppgifter

I förskolan har det traditionellt funnits i huvudsak två befattningar som arbetat i barngrupp, förskollärare och barnskötare. Trots att de båda befattningarna har olika utbildningskrav och därmed olika kompetenser har arbetet på förskolan till stor del dominerats av att ”alla ska göra samma sak”. Med minskad tillgång till utbildad personal och förändrade styrdokument har dock behovet av och ambitionen att skapa ytterligare differentiering mellan befattningarna ökat. Detta framkommer tydligt även i de intervjuer som genomförts.

Under 2019 utarbetade Branschråd förskola riktlinjerna för en tredje befattning, förskoleassistent i syfte att öka differentieringen mellan de barnskötare som har utbildning och de som saknar utbildning för arbete med barn som ett led i att öka differentiering i verksamheten.

### 5.2 Nya befattningar och yrkesroller

En viktig diskussionsfråga är om det finns behov och efterfrågan för en ytterligare befattning som kompetensmässigt befinner sig ”mellan” barnskötare och förskollärare. Detta har aktualiserats genom att Göteborgs stad har startat upp YH-utbildningar för ”specialistbarnskötare”.

En övervägande majoritet av de som intervjuats uttrycker en ovilja mot ytterligare befattningar som arbetar i barngrupp, utöver de tre befintliga. En viktig förklaring till detta är att det saknas organisatoriska förutsättningar och kompetens för att hantera ytterligare befattningar i barngruppen. Detta trots att det lyfts fram ett behov av att skapa utbildnings- och karriärvägar, inte minst för barnskötare. En av de intervjuade rektorerna poängterar att hon saknar verktyg för att stimulera vidareutbildning av barnskötare just av den anledningen att det inte finns någon ytterligare befattning. Enligt projektgruppen finns det skäl för branschrådet att skapa tydliga utbildnings- och karriärvägar för barnskötare.

Samma resonemang finns kring förskollärare, där flertalet kommuner funderar på eller har infört ”förste förskollärare”, men det saknas ofta en strategi för hur de ska utnyttjas för bästa effekt. En rekommendation för det framtida arbetet är därför att undersöka möjligheterna att skapa regional samsyn kring befattningar som specialistbarnskötare och förste förskollärare.

För personer som har specifik innehållslig kompetens (som till exempel musiker, dramapedagoger etc.) men saknar pedagogisk utbildning bedömer projektgruppen att det inte finns behov eller efterfrågan av speciella befattningar utan dessa kan nyttjas inom ramen för befintliga befattningar.

Avseende befattningar i förskolan som inte arbetar regelbundet i barngrupp framkommer det tydliga behov av den typen av resurser i verksamheten. Mest tydligt är behov kopplade till elevhälsa såsom specialpedagoger, kuratorer och specialister för att hantera barn med behov av särskilt stöd. Även här bedöms det vara organisatoriska utmaningar kring hur dessa resurser ska utnyttjas på bästa sätt i verksamheten.

För att kunna tillföra ny kompetens, till exempel inom estetiska läroprocesser eller språkutvecklande arbetssätt, kan personalgruppen behöva utökas. För att rent ekonomiskt klara en sådan utökning kan även barngruppen behöva göras större. Samtidigt har många kommuner politiskt fastställt mål att minska barngruppernas storlek och att framför allt de yngsta barnen ska inte behöva möta alltför många olika vuxna. Här finns en organisatorisk utmaning att hantera.

### **5.3 Schemaläggning**

Det framkommer i intervjuerna att tolkningen av begreppet "undervisning" orsakat diskussioner i verksamheten. En tydlig slutsats är att ett ökat fokus på undervisningen måste få konsekvenser för hur man organiserar verksamheten både avseende bemanning och schemaläggning.

En tydlig utveckling som framkommer, som projektgruppen bedömer vara positiv, är differentieringen kring hur rektorer schemalägger de olika personalkategorierna under dagen. Det innebär att förskollärare i högre utsträckning arbetar mitt på dagen då barngrupperna är som störst och där den mesta av undervisningen genomförs, medan övriga personalkategorier i högre utsträckning arbetar öppning och stängning. En nackdel med en sådan organisation är att dialog med vårdnadshavarna i större utsträckning sker av personal med lägre eller ingen pedagogisk utbildning. För att hantera detta bedöms två saker vara viktiga: 1) Att dialog med vårdnadshavare lyfts fram och blir en viktig del av kompetensutvecklingsinsatserna och 2) Att förskolan etablerar andra former för dialog med vårdnadshavarna.

## **6. Utbildningar som kan svara mot identifierade behov och målgrupper**

I detta kapitel görs en analys av vilka möjligheter till utbildning och kompetensutveckling som finns eller behöver skapas för att möta behoven av kompetenser som identifierats. En översikt över nuvarande utbildningsalternativ presenteras i bilaga 2.

## 6.1 Utbildningar för befintliga personalkategorier

### Utbildningar för förskollärare

I kapitel 3 identifieras tre behov av ny kompetens för förskollärare:

- Ledarskap
- Systematiskt kvalitetsarbete
- Barn i behov av särskilt stöd
- Innehållslig kompetens

Vad avser utbildningar inom det formella utbildningsystemet bedöms i första hand utbildningar på universitet/högskola vara relevanta liksom i viss mån YH-utbildningar. Detta eftersom förskollärarna redan har en akademisk examen.

Inom ramen för mer informella utbildningsalternativ bedöms det finnas gott om möjligheter, inte minst inom arbetet med kollegialt lärande, till exempel har Skolverkets lärportal ett omfattande material.

Nedan presenteras ett nuläge avseende möjliga utbildningar inom det formella utbildningssystemet med fokus på Västsverige.

#### Ledarskap

När det gäller ledarskap ingår det som en del i den handledarutbildning som finns på universitetet, men enligt projektgruppens omvärldsanalys finns ingen formell utbildning som kan svara mot behovet av att kunna leda andra vuxna i en ny organisation. Här skulle det behöva skapas en kurs eller ett kurspaket på högskolan alternativt på yrkeshögskolan för att kunna möta detta behov. För att kunna ha ledarskap som kortare kurs, precis som det finns fristående kurser på högskolan, behöver det dock byggas på att en befintlig anordnare redan har detta som en del i sin utbildning och då kan bryta loss just denna del. Någon sådan finns idag inte i regionen.

#### Systematiskt kvalitetsarbete

I dagsläget finns en kurs som anordnas av Högskolan Väst under 2020 som handlar om att bli bättre på systematiskt kvalitetsarbete och dokumentation. Den anordnas i överenskommelse mellan kommun och lärosäte med hjälp av statliga medel. Sådana kurser skulle efter överenskommelse även gå att anordna på Göteborgs universitet med statsbidrag. Medlen för detta är dock begränsade för 2020.

#### Barn i behov av särskilt stöd

Att arbeta med barn i behov av särskilt stöd är också något som går att anordna i form av en kommunförlagd utbildning i samarbete med de universitet som är godkända av Skolverket för detta – till exempel Högskolan Väst eller Göteborgs universitet. Medlen för detta är dock begränsade för 2020.

#### Innehållsliga kompetenser

Den innehållskompetens som nämns som behov finns delvis som fristående kurser på universitetet och som moduler inom Skolverkets lärportal där övningar och material kan användas som underlag för kollegialt lärande.

Sammanfattningsvis kan det alltså konstateras att när det gäller formella utbildningar finns ett behov att arbeta för att det skapas erbjudanden bestående av högskolekurser till förskollärare som kan erbjudas som en del av kompetensutvecklingen.

### **Utbildningar för barnskötare**

I kapitel 3 ovan identifieras fyra behov:

- Allmänpedagogisk kompetens
- Barn i behov av särskilt stöd
- Estetiska lärprocesser
- Språkutveckling

#### Allmänpedagogisk kompetens

För kunskap om läroplanen har Skolverket tagit fram ett webinarium samt en stor del annat material kring den reviderade läroplanen som kan användas för att få grundläggande förståelse för läroplanen.

#### Barn i behov av särskilt stöd

Vad gäller barn i behov av särskilt stöd finns till exempel en tvåårig distanskurs på folkhögskola riktad till personal inom förskola/skola om att bemöta människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. De kurser som kan anordnas i samarbete mellan kommun och högskola, till exempel kring barn i behov av särskilt stöd, kan ges även till barnskötare.

#### Estetiska lärprocesser

Behoven av kompetensutveckling avseende de innehållsliga kompetenser som framkommit i behovsanalysen kan täckas av moduler inom Skolverkets lärportal, där övningar och material kan användas som underlag för kollegialt lärande. Det behov som inte kan tillgodoses genom Skolverkets lärportal är estetiska lärprocesser, något som dock finns som kurs på Göteborgs universitet. Detta kräver dock högskolebehörighet, vilket många barnskötare dock saknar. Kursen ges dessutom inte som fristående kurs där för tillfället.

Om förskolan vill tillgodose behovet av kompetens inom estetiska lärprocesser behöver det skapas en kurs kring detta på rätt nivå för barnskötare. Ett annat alternativt är att behovet kan tillgodoses av att personer med estetisk kompetens kommer in i förskolan.

#### Språkutveckling

Inom det formella utbildningssystemet finns just nu en utbildning på yrkeshögskolan (YRGO) i Göteborg där barnskötare kan läsa till specialiserad barnskötare med inriktning språkutveckling.

För informellt lärande finns Skolverkets lärportal. Kopplat till språk-, läs- och skrivutveckling i förskolan finns där fem olika moduler, varav natur, teknik och språkutveckling är en. De övriga är Flera språk i barngruppen, Läsa och berätta, Skapa och kommunicera och Utveckla skriftspråket. En modul tar minst femton timmar att gå igenom. Samtliga moduler, dvs. 75 timmars kompetensutveckling, kan genomföras inom ramen för Läslyftet.

Läslyftet är en satsning från regeringen som handlar om kompetensutveckling i språk-, läs- och skrivdidaktik baserad på aktuell forskning. Den vänder sig i första hand till förskollärare men huvudmannen kan även besluta om att annan personal till exempel barnskötare, kan medverka. Inga förkunskaper krävs för att delta. Gruppen som deltar förväntas träffas en gång i månaden och däremellan göra olika övningar i sin verksamhet och läsa artiklar kopplat till modulerna inom språk- läs- och skrivutveckling.

I Läslyftet går personalen igenom de aktuella modulerna med en lokal handledare som har gått Skolverkets handledarutbildning i kollegialt lärande. Till Läslyftet finns ett statsbidrag som ska användas till att frigöra tid för förskollärare att handleda kollegor i arbetet.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det finns en stor del material att tillgå för kollegialt lärande för barnskötare.

### **Utbildningar för personal som saknar utbildning för att arbeta med barn**

I kapitel 3 ovan identifieras tre kompetensbehov:

- Allmänpedagogisk kompetens
- Kompetens i att möta vårdnadshavare
- Barn i behov av särskilt stöd

Personer som saknar utbildning för att arbeta med barn bör i första hand få utbildning inom det formella utbildningssystemet. Genom branschrådet har man kommit överens om en grundläggande utbildning till förskoleassistent om 500 poäng i vuxenutbildningen. De kurser som ingår är en del av kurserna inom barnskötarutbildningen och syftar till att ge efterfrågad förståelse för assistentens roll och uppgift på förskolan och grundläggande pedagogisk kunskap. I utbildningen ingår kurser som möter behoven av allmänpedagogisk kompetens och kompetens i att möta vårdnadshavare. För att möta barn i behov av särskilt stöd skulle det dock behövas en särskild kortare kurs, eventuellt inom vuxenutbildningen.

Utbildningar utanför det formella utbildningssystemet är naturligtvis också bra och nödvändiga för denna kategori, men bör inte prioriteras på bekostnad av att dessa personer får möjlighet att läsa till förskoleassistent och barnskötare.

Något behov av att skapa nya utbildningar finns således inte riktat till denna målgrupp.

## 6.2 Utbildningar för nya målgrupper

I kapitel 4 identifierades tre nya målgrupper som skulle kunna arbeta i barngrupp. Dessa är:

- personer med högskoleutbildning som saknar pedagogisk utbildning
- personer som finns inom verksamheten men inte i barngrupp
- personer utan pedagogisk utbildning men med kunskaper relevanta ur ett läroplansperspektiv

Nedan presenteras möjligheter kring deras utbildningsbehov kort.

### **Utbildning och kompetensutveckling för personer med högskoleutbildning som saknar pedagogisk utbildning**

Vad gäller behoven av utbildningar för de som skulle kunna nyrekryteras till förskolan och som redan har någon annan typ av högskoleutbildning handlar det framförallt om att ha tillgång till kurser inom pedagogik för förskolan.

I regionen saknas dock tillgång till fristående kurser inom pedagogik inriktade på förskolan. Det vore önskvärt att lyfta ur vissa kurser ur den utbildningsvetenskapliga kärnan och kurser ur den del av förskolläraryrket som samlas under Förskolepedagogiskt område.

### **Utbildning och kompetensutveckling för personer som finns inom verksamheten men inte i barngrupp**

Om måltidspersonal, vaktmästare och lokalvårdare skulle inkluderas i arbetet med barngruppen på förskolan (till exempel så som förskolekockar idag i vissa fall låter barnen hjälpa till i köket, lära sig om olika grönsaker osv.) skulle det vara önskvärt med grundläggande kurser i pedagogik. Sådana kurser finns som en del av barnskötarutbildningen och skulle kunna läsas in inom vuxenutbildningen, integrerat med ordinarie arbete.

Något behov av nya utbildningar finns således inte för denna målgrupp.

### **Utbildning och kompetensutveckling för personer utan pedagogisk utbildning men med kunskaper relevanta ur ett läroplansperspektiv**

Dessa personer kan ha tidigare utbildning och kunskaper på olika utbildningsnivå och påbyggnaden med pedagogik för förskolan kan därför behöva läsas in på såväl högskola som inom vuxenutbildningen.

Personer inom denna målgrupp skulle således kunna utbildas i pedagogik inom de befintliga utbildningarna på universitet/högskolor (förutsatt att man, som tidigare nämnts bryter ur relevanta kurser i pedagogik till fristående kurspaket) samt kunna



läsa pedagogik inom vuxenutbildningen där det finns möjlighet att läsa just de kurser i pedagogik de behöver ur barnskötarutbildningen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att personer som är nya att arbeta i barngrupp till stor del kan tillgodoses genom befintligt utbud. Det skulle dock vara önskvärt att skapa och tillgängliggöra kurspaket på universitetet för att läsa till just pedagogik för förskolan.

### **6.3 Yrkeshögskolans möjligheter att bidra till att möta behoven av kompetens**

Sammanfattningsvis kan konstateras att det framkommer två områden där Yrkeshögskolan bedöms ha möjligheter att bidra till att möta behoven av kompetens.

1. Specialiseringsutbildningar för barnskötare
2. Ledarskapsutbildning för förskollärare

I rapporten presenteras även ett flertal behov där yrkeshögskolan inte kan förväntas bidra.

#### **Specialisering för barnskötare**

Behovet av specialiserade barnskötare och ökad differentiering av rollerna och att skapa karriärvägar framkommer. Här bedöms YH kunna bidra. Redan idag finns det två YH-utbildningar i Västsverige inriktade på förskolan – Specialistbarnskötare med inriktning lärmiljöer och Specialistbarnskötare med inriktning språkutvecklande arbetssätt. Det bedöms vara fortsatt relevant att tillhandahålla dessa och, som resoneras om på annat ställe i rapporten, undersöka förutsättningarna för att utveckla en befattning för specialistbarnskötare.

#### **Ledarskapsutbildning för förskollärare**

En annan del av behoven som framkommit i analysen som skulle kunna tas om hand av yrkeshögskolan är behovet av utbildning i ledarskap för förskollärare. Det skulle inte handla om en hel yrkeshögskoleutbildning utan en mindre del. För att kunna ha "ledarskap" som kortare kurs, precis som det finns fristående kurser på högskolan, behöver dock kursen bygga på att en befintlig YH-anordnare redan har detta som en del i sin utbildning och då kan bryta loss just denna del. Någon sådan utbildning finns idag inte i regionen och här behöver därför dialog föras med intresserade YH-anordnare.

#### **Behov som inte bedöms kunna täckas med hjälp av Yrkeshögskolan**

För andra behov som framkommit, till exempel kompetens inom pedagogik, finns redan utbildning och kompetensutveckling att tillgå inom såväl formell som informell utbildning. Det vore till exempel överflödigt att skapa andra kurser än de som förskollärarna läser i pedagogik för att tillgodose behovet av kurspaket i pedagogik för nyrekryterade akademiker som saknar pedagogisk utbildning.

Det är även problematiskt om den nya gruppen som ska börja arbeta i förskolan inte skulle läsa den pedagogik som bedömts behövas i förskolan utan att man skulle skapa en ny utbildning för det. Ytterligare ett perspektiv är att möjligheterna att få beviljat utbildningar inom yrkeshögskolan för något som redan finns på universitetet och/eller inom andra utbildningsformer är oerhört små.

## 7. Sammanfattande reflektioner och rekommendationer

I detta kapitel presenteras sex övergripande frågeställningar som framkommit i rapporten och som behöver diskuteras vidare av branschrådet, kommunerna och dess rektorer för att strategiskt arbeta vidare med förskolans kompetensförsörjning. I anslutning till varje frågeställning presenteras slutsatser och resonemang kring frågeställningen och rekommendationer för det fortsatta arbetet.

### **Frågeställning 1: Vilket innehåll ska man fokusera på kring kompetensutveckling av befintlig personal?**

En avgörande strategisk fråga för huvudmän och rektorer är vilken typ av innehåll som ska prioriteras för kompetensutvecklingsinsatserna för befintlig personal (förskollärare, barnskötare och personal som saknar utbildning för arbete med barn). Här framkommer ett flertal områden och exempel i rapporten. Dessa kan dock, något förenklat, delas in i fyra kategorier:

- *Ledarskap*
- *Allmänpedagogisk kompetens<sup>1</sup>*
- *Innehållslig kompetens<sup>2</sup>*
- *Barn i behov av särskilt stöd*

Det är tydligt att kompetens inom alla dessa områden är nödvändiga, men att ett tydligare behov finns kring *ledarskap* för förskollärarna och *allmänpedagogisk kompetens* hos barnskötare och personal som saknar utbildning för arbete med barn. Sannolikt är förskollärarna också i behov av att stärka sin innehållsliga kompetens även om de inte alltid själva framhåller det som ett önskemål. Vad avser *barn i behov av särskilt stöd* finns behovet hos all personal, men det är troligt att innehållet i och den teoretiska nivån för kompetensutvecklingen behöver skilja sig åt mellan de olika befattningarna utifrån respektive befattnings uppdrag.

#### *Rekommendation:*

Huvudmännen bör fortsätta att stärka förskolepersonalens kompetens ifråga om ledarskap, innehållslig och allmänpedagogisk kompetens samt barn i behov av särskilt stöd.

### **Frågeställning 2: Vilken personalgrupp bör man prioritera i kompetensutvecklingsinsatserna för att få störst effekt i verksamheten?**

Ofta behöver huvudmannen eller rektorn prioritera mellan att antingen kompetensutveckla den utbildade eller minst kvalificerade personalen, barnskötarna eller förskollärarna. Argumenten för att prioritera förskollärarna är att de ska planera och leda verksamheten och att de har det övergripande ansvaret för förskolans undervisning. Argumenten för att prioritera den utbildade eller lägst utbildade personalen är att det höjer kvaliteten på förskolans verksamhet mest. Argument finns även för att prioritera barnskötarna. Forskningen ger ingen tydlig vägledning.

Det finns goda skäl att satsa på alla grupper och ingen tydlig generell rekommendation kan ges utan det är beroende på den enskilda verksamheten och personalgruppens sammansättning.

*Rekommendation:*

Huvudmännen bör, tillsammans med rektorerna för förskolorna, närmare utreda vilken personalgrupp man vill prioritera ifråga om kompetensutvecklingsinsatser för att nå störst effekt i sin verksamhet.

**Frågeställning 3: Vilka målgrupper kan attraheras och som inte finns i verksamheten?**

Genomgående saknas det ett strategiskt arbete på huvudmannanivå i att attrahera nya målgrupper till förskolan med annan bakgrund än de som normalt arbetar i verksamheten. I rapporten identifieras tre kategorier av målgrupper som alla bedöms vara relevanta att arbeta vidare med, men som kräver olika strategier för att bli framgångsrika. De tre kategorierna är:

- Personer med högskoleutbildning men som saknar pedagogisk utbildning.
- Personer som idag finns i verksamheten men som inte arbetar med barnen.
- Personer utan pedagogisk utbildning men med kunskaper som är relevanta ur ett läroplansperspektiv.

*Rekommendation:*

Branschrådet bör stödja kommunerna inom Göteborgsregionen i det strategiska arbetet med att attrahera nya målgrupper att arbeta i förskolan.

**Frågeställning 4: Bör vi arbeta med en ökad differentiering mellan befattningarna?**

I rapporten påpekas att det finns en kultur i förskolan med låg grad av differentiering mellan de olika befattningarna. Inom ramen för denna frågeställning finns ett resonemang om avvägningen mellan att å ena sidan ha tydligt definierade och differentierade roller i personalgruppen, där förskollärarna planerar och leder arbetet och där förskoleassistenter eller personal utan utbildning för arbete med barn i första hand står för en större del av omsorgen om barnen. Å andra sidan handlar det om att bevara den kultur som funnits där alla i personalen har samma grad av inflytande på verksamheten. Resultaten och slutsatserna i denna rapport styrker tydligt att rektorer och huvudmän bör arbeta för en ökad differentiering i verksamheten utifrån de olika befattningarnas roller och kompetenser.

*Rekommendation:*

Huvudmän och rektorer bör arbeta för en ökad differentiering i verksamheten utifrån de olika befattningarnas roller och kompetenser.

**Frågeställning 5: Behövs förändrad organisation och ytterligare befattningar?**

I rapporten lyfts flera exempel och områden där en förändrad organisation på förskolan bedöms vara nödvändig, men som inte är oproblematiske.

En avvägning som kan behöva göras handlar om barngruppernas storlek och behov av att tillföra ny kompetens. För att kunna tillföra ny kompetens, till exempel inom estetiska lärprocesser eller språkutvecklande arbetssätt, kan personalgruppen behöva utökas. För att rent ekonomiskt klara en sådan utökning kan även barngruppen behöva göras större. Samtidigt har många kommuner politiskt fastställt mål att minska barngruppernas storlek och att framför allt de yngsta barnen inte ska behöva möta alltför många olika vuxna. Här finns en organisatorisk utmaning att hantera. En annan avvägning som vissa förskolor gör handlar om schemaläggningen av förskollärares arbetstid och i vilken utsträckning förskollärarna möter vårdnadshavarna vid barnens lämning och hämtning. Det är inte ovanligt att förskollärarna schemaläggs att främst arbeta mitt på dagen. Skälen som anges brukar vara att man dels vill ha den mest kvalificerade personalen på plats när barngrupperna är som störst och dels att man vill göra förskollärartjänsterna så attraktiva som möjligt. Baksidan av denna schemaläggning är dock att förskollärarna därmed möter vårdnadshavarna mindre. Eftersom barnskötare också är ett bristyrke är det inte ovanligt att även dessa hålls undan från att schemaläggas på de tidigaste och de senaste tiderna. Därmed blir det den minst utbildade personalen som möter vårdnadshavarna, vilket under intervjuerna har framhållits som ett problem.

Ett tredje perspektiv är huruvida förskolan behöver ytterligare befattningar än de tre som nu finns definierade. Det finns ett tydligt motstånd mot att inrätta en ny befattning utöver de som redan finns, men argumenten för detta är inte tydliga. Om till exempel en barnskötare inte får något större löneyft eller en ny titel efter genomförd vidareutbildning, är det ändå möjligt att locka tillräckligt många personer att avsätta tid och avstå från lön för att genomföra en sådan utbildning? Här rekommenderas ett fortsatt arbete i att undersöka behovet av ytterligare befattningar bland huvudmännen, med regional samordning via Branschråd förskola.

#### *Rekommendation:*

Branschrådet bör i samråd med huvudmännen undersöka behovet av ytterligare befattningar baserat på de behov som framkommer.

Branschrådet bör fortsätta att stimulera huvudmännen att skapa tydliga utbildnings- och karriärvägar som till exempel specialistbarnskötare och försteförskollärare.

Branschrådet bör föra dialog med lärosäten om möjligheten att skapa och tillgängliggöra kurspaket i pedagogik för förskolan genom att lyfta ur delar från förskolläraryrket.

#### **Frageställning 6: Hur använder vi bäst YH-utbildningar för att stärka kompetensförsörjningen i förskolan?**

En av frågeställningarna som ligger till grund för denna behovsanalys handlar om vilka av de efterfrågade kompetenserna som skulle kunna erhållas via YH-utbildningar. I analysen framkommer två behov som yrkeshögskolan skulle kunna tillgodose:

- Specialisering av barnskötare

- Ledarskap för förskollärare

Ett behov som tydligt identifierats i analysen är ledarskapsutbildning för förskollärare. I detta fall skulle en YH-utbildning kunna vara aktuell såväl som en högskoleutbildning. Det som är intressant när det gäller yrkeshögskolan är i så fall en del av en utbildning och inte en hel yrkeshögskoleutbildning. För att kunna ha ledarskap som kortare kurs behöver den bygga på att en befintlig anordnare redan har detta som en del i sin utbildning och då kan bryta loss just denna del. Någon sådan finns idag inte i regionen men behovet inom området är tydligt.

*Rekommendation:*

Branschrådet bör fortsätta att undersöka hur en kortare utbildning i ledarskap, på yrkeshögskolan eller högskolan, riktad till förskollärare, skulle kunna förverkligas.

## Bilaga 1 Resultatredovisning

I bilaga 1 beskrivs resultaten och de viktigaste slutsatserna från de genomförda intervjuerna, workshops samt enkät som genomförts med förskollärare, barnskötare, rektorer och övriga personer med insyn i förskolans kompetensförsörjning.

### 1. Intervjuer och workshopar

#### Förskollärare och barnskötare

##### Undervisningsbegreppet och kompetenser

I revideringen av förskolans läroplan 2018 har målen kring bland annat språk och kommunikation, matematik, naturvetenskap och teknik kompletterats och utvecklats. Vidare ska barnens intresse för olika medier uppmuntras. I den reviderade läroplanen betonas också vikten av ”undervisning” tydligare medan ”omsorg” tonas ned något. Frågan är om revideringen medfört att personalen upplever att de behöver ny kompetens för att kunna leva upp till de nya eller tydliggjorda kraven?

Undervisningsbegreppet har orsakat diskussioner på förskolorna – hur ska man tolka begreppet, vad innebär det för verksamheten jämfört med tidigare, vem ska genomföra undervisningen och så vidare. Det är undervisningsbegreppet snarare än det ämnesinnehåll som revideringen betonar, som väckt mest undran och diskussion bland personalen. I läroplansrevideringen betonas förskollärarnas ansvar tydligare vilket också lett till diskussioner om hur verksamheten ska organiseras, vem som ansvarar för vad och hur undervisning kan bedrivas i förskolan.

Det samlade intrycket från intervjuerna med förskollärarna och barnskötarna är att de inte känner sig oroliga för att kompetensen brister ifråga om de innehållsliga kunskaperna, men att det finns behov av fortsatta diskussioner om roller, ansvar och organisation av verksamheten. De kompetensbehov som lyfts är framför allt allmänpedagogiska och framför allt inriktade mot den del av personalen som saknar utbildning för arbete med barn: att kunna fånga barnens frågor, att förstå läroplanen och förstå sin egen roll och uppgift. Förskollärarnas delvis nya roll, som innebär att de kan behöva ansvara för ett arbetslag eller liknande, ställer krav på ledarförmåga vilket många tycks sakna verktyg för. Så för förskollärarnas del lyfts behovet av verktyg för att leda vuxna fram som ett kompetensbehov.

Andra kompetensbehov som framkommer är ökade kunskaper om barn i behov av särskilt stöd och höjd kompetens i att kunna arbeta språkutvecklande och kommunikativt.

##### Barn- och föräldragruppers förändringar

Nästa fråga gällde om intervjupersonerna upplever att barngrupperna förändrats i något avseende under de senaste 5–10 åren och om en sådan förändring medfört behov av ny eller annorlunda kompetens, jämfört med tidigare. En kompletterande fråga gällde huruvida föräldragruppen (också) förändrats.

Här är det många som påpekar att barngrupperna har förändrats. Personalen upplever att det numera är fler barn som behöver individuellt bemötande av olika skäl, samt att man upplever att det kommer nya barn året runt vilket medför kontinuerlig inskolning istället för att det som tidigare skedde höst och vår. En av de mer erfarna intervjupersonerna sammanfattar läget så att hon inte kan fånga uppmärksamheten hos och arbeta med lika stora barngrupper nu som förr. Vidare påpekas av flera att de upplever att fler barn har långa vistelsetider på förskolan, det är färre barn som lämnas lite senare eller hämtas lite tidigare. Sammantaget skapar detta en upplevelse av att barngrupperna är ”fulla” under en större del av dagen, samtidigt som fler barn behöver individuellt bemötande av språkliga eller andra kommunikativa skäl. Det är dock osäkert om denna upplevelse hos personalen kan beläggas med statistik, men upplevelsen finns likväl där.

Vad gäller föräldragruppen kan förändringarna i den beskrivas som att gruppen är mer tudelad än tidigare. Det finns å ena sidan en grupp som är väl påläst och ställer tydliga krav runt sitt eget barn, medan det å andra sidan finns en annan grupp där personalen beskriver att de är i större behov av stöd än tidigare. Det kan gälla språkliga och integrationsrelaterade frågor för nyanlända eller mer social stöttning i andra fall.

#### Metoder och målgrupper

Nästa fråga gällde hur intervjupersonerna fångat upp de kompetensbehov som de redogjort för, om det skett systematiskt eller mer i form av samtal eller egna observationer. För personalen är det tydligt att deras observationer främst bygger på egna observationer och samtal med kollegor. I några fall sker detta mer systematiskt genom diskussioner på APT eller i ”lärgupper”, det vill säga kompetensutvecklande kollegiala diskussionsgrupper runt litteratur.

Vidare tillfrågades intervjupersonerna om de tror att de kompetensbehov de lyft fram bäst hanteras genom att kompetensutveckla befintlig personal eller genom nyrekrytering. De frågades också om vilken eller vilka personalgrupper som då främst behöver komma ifråga för kompetensutveckling. Den intervjuade personalen betonar främst behovet av kompetensutveckling av befintlig personal. Ett skäl till detta är att man inser att även med nyrekrytering blir personaltätheten inte högre men att bättre utbildad personal klarar mer och svårare situationer än personal som saknar utbildning för arbete med barn.

Ett viktigt resonemang handlar om vilka personalkategorier som ur ett ”effektivitetsperspektiv” i första hand bör kompetensutvecklas. Vad skulle ge bäst resultat i verksamheten: kompetensutveckling av förskollärare eller av personal som saknar utbildning för arbete med barn? Den övergripande bilden från intervjuerna är att den bästa effekten upp nås genom att höja ”lägsta-nivån”, det vill säga att personalen som saknar utbildning för arbete med barn får en basutbildning. Med bättre utbildad personal tros även stressen och sjukskrivningstalen gå ner.

I fråga om former för kompetensutvecklingen lyfts strukturerat, kollegialt lärande fram som mest effektivt. Detta till skillnad mot kurser/utbildningar eller liknande som involverar externa parter. Flera lyfter fram egna ”pedagogiska caféer”, lärcirklar och liknande där personalen träffas för att diskutera



till exempel den reviderade läroplanen eller olika pedagogiska frågor som man själva identifierat utifrån litteratur.

Vad gäller nyrekrytering och möjliga intressanta grupper att locka till förskolan kommer förslag som fritidspedagoger, personliga assistenter och att ge personer i vikariepoolen en grundläggande utbildning för att sedan kunna anställa dem. Någon menar att man kanske kunde ta in utbildad personal som handräckning, det vill säga för att duka och duka av, bädda med mera. Men man lyfter också behov av helt andra yrkesgrupper som beteendevetare och psykologer.

## **Rektorer i förskolan**

### Undervisningsbegreppet och kompetenser

Vad gäller frågan huruvida revideringen av läroplanen har medfört nya behov av kompetens så liknar svaren de från personalen. Det verkar inte i första hand vara innehållsliga frågor som matematik, naturvetenskap, teknik eller liknande som betonas. Istället är det frågor om lekens betydelse och dess relation till begreppet undervisning, som lyfts fram liksom att gå från "rutiner" och omsorg till den typ av lärande som läroplanen betonar. Även rektorerna beskriver att många förskollärare behöver kunskap om handledning eller verktyg för att leda andra vuxna samtidigt som barnskötare och framför allt personal utan utbildning för arbete med barn behöver en grundläggande pedagogisk kompetens, att kunna arbeta med både individer och grupper. Vid direkta frågor om de innehållsliga aspekter som betonas i den reviderade läroplanen lyfts estetiska lärprocesser, rörelse och hållbar utveckling som mest angelägna. Någon menar att det finns en krock mellan förskolans statliga uppdrag och kommunens intentioner. Kommunen kan till exempel vilja se ett ökat digitalt fokus medan rektorn är osäker på om detta är vad verksamheten verkligen behöver. Även språkfrågan återkommer hos rektorerna, liksom behovet av specialpedagogisk kompetens – hur man bemöter barn med behov av särskilt stöd.

### Barn- och föräldragruppers förändringar

Rektorerna delar personalens upplevelse av att barn- och föräldragruppen har förändrats. De menar att det är fler barn som utmanar personalen, som mår dåligt och där personalen skulle behöva bättre verktyg för att kunna hantera detta. Någon hänvisar även till att föräldragruppen är mer krävande, att personalen lätt hamnar i polemik med vårdnadshavarna och att rektorer oftare hängs ut på sociala medier.

### Metoder och målgrupper

På frågan hur rektorerna fångat upp de behov hos personalen som de beskriver är två typiska svar att det sker genom utvecklingssamtalen samt i det systematiska kvalitetsarbetet. Avseende effekt av kompetensutveckling bedömer även rektorer att det är prioriterat att satsa på den del av personalen som saknar utbildning för arbete med barn och i viss mån barnskötare. Detta utesluter givetvis inte satsningar även på förskollärare. Exempelvis betonas att nyutexaminerade förskollärare visserligen kommer med god teoretisk bakgrund men ofta saknar de praktiska kunskaperna i att implementera sina teoretiska kunskaper. Språkutvecklande arbetssätt och kommunikativa färdigheter, estetiska lärprocesser är tydliga områden där rektorerna ser behov av en ökad kompetens hos förskollärarna, liksom kunskap om den reviderade läroplanen generellt och dess nya krav.

Vidare lyfts att ”alla måste vara med” och att kompetensutvecklingen och verksamhetsutvecklingen måste ske samlat – det går inte att driva utveckling om inte alla är delaktiga.

Förskolläraernas behov av att kunna leda andra vuxna återkommer tillsammans med behoven av grundläggande pedagogisk kompetens hos den personal som saknar utbildning för arbete med barn (och i viss mån barnskötarna). Vikten av att differentiera framhålls också av rektorerna, det vill säga att tydliggöra de olika rollerna, att bli mer professionella och mindre familjära. Att våga tydliggöra skillnaden mellan förskollärare och barnskötare tycks handla om både organisatoriska och kompetensrelaterade frågor. Någon menar att förskolan skulle kunna lära av skolan, att det finns olika typer av undervisning och att jobba mer projektorienterat och tematiskt för att få större fokus på undervisning än på omsorg.

De intervjuade rektorerna betonar kompetensutveckling av befintlig personal mer än nyrekrytering. Den kompetensutveckling de lyfter fram liknar till formen den som personalen också betonade – ett kollegialt lärande på förskolan framför externa kurser. Någon beskriver att de gått samman med andra förskolor för att ha råd med externa föreläsare men att kompetensutvecklingen i övrigt skötts lokalt.

Vid frågan om huruvida de vill satsa resurser på att vidareutbilda förskollärare eller att satsa motsvarande resurser på barnskötare eller personal som saknar utbildning för arbete med barn, ges olika svar. Någon vill ge förskollärarna en tydlig spetsutbildning för att behålla kvaliteten i verksamheten. Någon annan menar att man får störst effekt i verksamheten om pengarna istället satsas på personal som saknar utbildning för arbete med barn. Flera framhåller dock att det är relativt få i personalen som på egen hand söker vidareutbildning. Skälen tycks variera från bristande intresse, till bristande ork eller bristande förkunskaper (till exempel avsaknad av något betyg från gymnasiet som gör att man saknar behörighet att läsa på högskolan).

Det framgår tydligt att rektorerna, liksom deras personal, inte vill ha någon ny befattning i verksamheten utöver förskoleassistent, barnskötare och förskollärare. Gällande frågan om vilken sorts personer de skulle vilja rekrytera eller tror skulle kunna attraheras av förskolan nämns socionomer, men också musiker eller dansare som man skulle vilja ge en grundläggande pedagogisk utbildning. Någon nämner även ”kvinnor runt 35 som vill yrkesväxla”. ”Män” nämns också som en viktig målgrupp.

## **Verksamhetschefer**

### Undervisningsbegreppet och kompetenser

En av cheferna beskriver att det i hennes kommun hittills inte har varit svårt att rekrytera förskollärare, men att hon anar att sådana svårigheter kan vara på gång. Hon beskriver, liksom rektorerna, hur revideringen av läroplanen medför att förskollärarna behöver bli säkrare och mer vana vid att leda andra vuxna. Vissa har denna kompetens, men långt ifrån alla. Övriga intervjuade chefer håller med. Här

återkommer tanken att med bättre utbildning i arbetsledning så skulle stressen och sjukskrivningarna minska.

Andra kompetensområden där cheferna anser att det finns brister är språkutvecklande arbetssätt, digitalisering och att kunna möta barn med behov av särskilt stöd. Även cheferna lyfter fram estetiska lärprocesser som ett utvecklingsområde. Vad gäller språkfrågan framhålls att den är flerdimensionell – det handlar dels om att utveckla nyanlända barns språk, dels om att utveckla kommunikation och förmågan att läsa och skriva hos barn födda i Sverige. En annan dimension handlar om att utveckla svenskan hos personal som är nyanländ, liksom att utveckla det professionella och analytiska språket hos all personal.

Att differentiera eller tydliggöra rollfördelningen mellan förskolans olika befattningar återkommer även här som en viktig punkt som har både med organisation och kompetens att göra. Verksamhetscheferna verkar också dela rektorernas bild av att inskolning av nya barn numera sker kontinuerligt över året, vilket gör att det är svårare att skapa kontinuitet i barngrupperna.

#### Metoder och målgrupper

På frågan hur verksamhetscheferna fångat upp dessa behov ges flera olika svar. Någon har nyligen själv varit rektor men är också ute i verksamheten och träffar rektorer varje vecka. Hen svarar, liksom flera andra, att behoven framkommer i samtal med rektorerna.

På frågan om det finns behov av en ny, ytterligare, befattning i förskolan ges samma svar som av tidigare redovisade grupper. Det upplevs för närvarande inte finnas behov av ytterligare befattningar. Dock bör det tilläggas att flera kommuner har inrättat "förste förskollärare", en grupp som vanligen ges ledande och verksamhetsutvecklande arbetsuppgifter. Någon menar att biträdande rektorer kan vara en befattning som kan bli aktuell framöver. Det framhålls att Göteborgs stad nyligen fått beviljat en YH-utbildning för specialistbarnskötare med inriktning mot lärmiljöer som kommer att ges i fem år. Vidare finns kategorin "lärare med annan inriktning" där bland annat specialpedagoger hamnar och där personer med till exempel estetiska kompetenser skulle kunna anställas.

Eftersom i stort sett ingen tycker sig se behov av någon ny befattning ses inte heller behovet av nya utbildningsformer som stort, utöver den nämnda YH-utbildningen. Någon nämner att en tvåårig förskollärarytbildning, som fanns förr i tiden, möjligen skulle kunna vara intressant. Däremot är det många som hoppas kunna locka andra yrkeskategorier till förskolan. Det kan gälla socialpedagoger, personer med funktionsvariationer som idag har svårt att få jobb, nyanlända, konstnärer och musiker eller personer med dramautbildning. Vidare återkommer gruppen "män" – kanske finns det hantverkare eller busschaufförer som skulle vilja yrkesväxla? Några funderar högt över om det skulle kunna gå att vidareutveckla jobbet för personer som redan befinner sig i verksamheten, såsom lokalvårdare, måltidspersonal och vaktmästare.

## Övriga

Här följer en redovisning av intervjuerna med övriga medlemmar i Branschråd förskola. Dessa medlemmar i Branschrådet är förvaltningschefer eller sektorchefer med ansvar för hela utbildningssektorn i sina kommuner, verksamhetschefer vuxenutbildning, HR-chefer och motsvarande funktioner. Det är personer med god överblick men sannolikt med mindre detaljkunskap om situationen i verksamheterna. Intervjuerna fick därför en mindre styrd form och liknade mer ett samtal.

De utmaningar som medlemmarna i branschrådet beskriver skiljer sig inte nämnvärt från vad övriga grupper nämnt: språk och språkutvecklande arbetssätt (här nämns även modersmålsundervisning), estetiska lärprocesser och digitalisering (samtidigt som en av respondenterna framhåller att just digitalisering är ett område där man kommit långt). Vidare nämns att personalen skulle behöva ha höjd kompetens avseende bemötande av barn med särskilda behov. Det finns ingen elevhälsa för förskolan men flera av respondenterna menar att förskolan nog kommer att behöva socialpedagoger, kuratorer och psykologer framöver.

Ledarskapsfrågor är ett annat område som återkommer även i dessa intervjuer. Här beskrivs hur en av kommunerna organiserat samtalsledarutbildning – en typ av kompetensutveckling som respondenten tror skulle behöva utökas. Två av respondenterna beskriver att deras kommuner haft handledarutbildning/mentorsutbildning på högskolenivå som motsvarar 7,5 hp för förskollärarna, för att förbereda dem för att leda studenter som genomför verksamhetsförlagd utbildning (VFU). De menar att denna typ av utbildning skulle kunna utvidgas till att omfatta även ledarskap av personal.

En annan aspekt som lyfts i dessa samtal, och som även kommit fram i andra intervjuer, är att personalens förmåga att kartlägga barnen, att dokumentera och kunna analysera deras behov, skulle behöva stärkas. Någon beskriver det som att det framför allt är förskollärare som har en äldre utbildning som skulle behöva stärka sin analytiska förmåga, att kunna uttrycka sig mer akademiskt i skrift. Både i dessa intervjuer och andra har frågan om att höja kompetens kring personalens förmåga att delta i det systematiska kvalitetsarbetet lyfts fram.

Ytterligare en likhet mellan dessa intervjuer och andra är att kommunerna anser att de själva kan arrangera den kompetensutveckling som behövs. Intresset för att samarbeta med högskolan verkar i dessa avseenden svagt.

En av intervjupersonerna för ett resonemang om ett dilemma avseende de organisatoriska förutsättningarna för att få in ny kompetens i förskolan. Om man har en person som till exempel skulle kunna arbeta deltid, säg 40 procent, med estetiska lärprocesser, så skulle den personen behöva dela sin tid mellan flera barngrupper. För att möjliggöra en sådan konstruktion skulle enheterna behöva bli större. Det ger å ena sidan barnen tillgång till bättre kompetens. Å andra sidan kan barngrupperna då behöva bli större och barnen får möta fler vuxna, vilket intervjupersonen menar är mindre bra. Flera kommuner har dessutom politiska inriktningsbeslut om att minska barngruppernas storlek.

Vad gäller organisatoriska frågor berättar en annan av intervjupersonerna att hennes kommun nu systematiskt organiserar verksamheten för att det duktigaste rektorerna ska få jobba i de områden som har störst behov, vilket inte alltid är populärt men ger bra resultat. Man bör utgå från barnens behov, inte personalens, menar intervjupersonen.

Intervjupersonerna från branschrådet har större fokus på kompetensutveckling av befintlig personal än på nyrekrytering som ett sätt att lösa kompetensbehoven. Flera menar att det största bekymret är den personal som saknar utbildning för arbete med barn som behöver få åtminstone en grundläggande pedagogisk utbildning. Möjligheterna att ge barnskötare karriärmöjligheter genom vidareutbildning lyfts också fram. Här nämns en svårighet som ofta återkommit även i andra intervjuer – att barnskötare som skulle vara lämpliga och ofta även motiverade att läsa vidare till förskollärare hindras av att de saknar gymnasiebetyg i något ämne (inte sällan engelska) och därmed inte är behöriga för högskolestudier. Dessutom framhålls att utbildningen är lång och att det behövs alternativa sätt att läsa, till exempel bättre validering av kunskaper som personalen redan har genom mångårigt arbete i förskolan samt kombinationer av att arbeta och läsa på deltid.

Samtidigt som vikten av utvecklingsmöjligheter för barnskötare framhålls så saknas intresse för en ny befattning utöver förskoleassistent, barnskötare och förskollärare.

Vad gäller möjligheter att rekrytera ny personal till verksamheten så återkommer tanken att locka personer med musikalisk eller dramapedagogisk kompetens. Vidare nämns den grupp ungdomar som gått igenom gymnasiets samhällsprogram men har dåliga betyg. Dessa befinner sig i en återvändsgränd genom att de ofta inte kommer in på någon utbildning på högskolan samtidigt som de ofta inte heller kommer in på Komvux för att läsa upp sina betyg (eftersom andra grupper är högre prioriterade). Det här är personer som kanske skulle kunna lockas med hjälp av en yrkesintroduktion eller ett snabbspår till att bli barnskötare eller med tiden förskollärare.

## 2. Enkät

Av de 79 respondenterna, samtliga rektorer, så svarade 46 stycken (58 procent) att de kan se att det saknas kompetens på den förskola de är rektor på inom något eller några områden i den reviderade läroplanen. 17 stycken (22 procent) svarade att det inte saknas kompetens medan 16 stycken (20 procent) svarade att de inte ser någon saknad kompetens i dagsläget, men att de kan se att det kommer saknas inom de kommande åren.

Enkäten var utformad så att de som svarade nej på denna första fråga fick avsluta enkäten, eftersom resten av frågorna handlar om den upplevda bristen på kompetens som ställdes i frågan. Detta gör att de kommande svaren baseras på de 62 stycken som inte svarade nej på fråga 1.

Fråga 2 berörde hur man i den svarandes verksamhet bäst får tillgång på ny kompetens. Här svarade 44 rektorer (71 procent) att detta bäst görs genom en kombination av kompetensutveckling av befintlig personal samt nyrekrytering. 17 personer (27 procent) ansåg att endast kompetensutveckling av befintlig personal var

bäst sätt, medan endast 1 person (2 procent) svarade att det bäst sker genom nyrekrytering.

Fråga 3 var en fritextfråga. Där tillfrågades rektorerna att om de skulle rekrytera personal, men inte rekrytera förskollärare eller barnskötare, vilken bakgrund eller erfarenhet skulle de då önska att personen hade? På denna fråga inkom 36 svar, där flera svar handlade om att rekrytera personer som tidigare arbetat med människor, till exempel inom service eller sociala arbeten. Även personer med bakgrund inom estetiska områden lyftes, tillika erfarenhet inom NPF (Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar).

*“Personen ska ha arbetat med människor t.ex. inom socialtjänst, kanske vara socialpedagog eller liknande”*

*“lärare, psykolog, kulturarbetare med inriktning konst, musik, teater.”*

*“Någon typ av erfarenhet kring barn och barns utveckling men också erfarenhet av omsorg av människor. Att kunna samarbeta och arbeta strukturerat ser jag som värdefull kompetens”*

Den fjärde frågan löd: “I syfte att öka måluppfyllelsen enligt läroplanen – inom vilken personalgrupp tror du att kompetensutveckling skulle ge mest effekt?”

30 personer (48 procent) svarade förskollärare, 20 personer (32 procent) svarade utbildade barnskötare, 10 personer (16 procent) svarade personal utan pedagogisk utbildning och 2 personer (3 procent) uppgav “annat”.

Till detta hörde en valfri fråga där de svarande uppmanades att kommentera sitt val i fråga 4. Här framkommer dels att flera av de svarande önskar att de kunde valt alla tre personalgrupperna, eftersom de behöver olika kompetensutveckling. Det framkommer även att det är stora skillnader i vilken utbildning barnskötare fått tidigare och att det kan vara svårt att ge samma kompetensutveckling till hela denna grupp. Flera respondenter anser att även förskollärare som utbildade sig för en längre tid sedan skulle behöva uppdatera sig kring den reviderade läroplan. Det finns även en önskan om att stärka förskollärarna i deras uppdrag att planera och leda arbetet, en kompetens som vissa av respondenterna menar saknas hos många förskollärare.

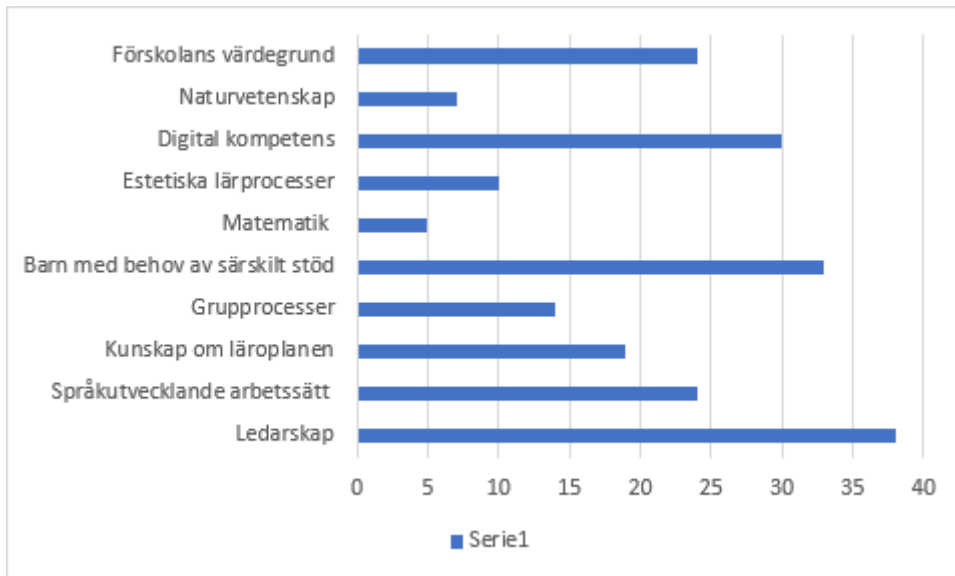
*“Här tycker jag att det behövs inom alla tre kategorierna och det är olyckligt att bara kunna välja en grupp när man behöver kompetens inom alla tre.”*

*“Barnskötare har en ojämn utbildning allt från gymnasiet till varianter med SFI. Finns ingen vidareutb[ildning] eller att dom kan få mentorer i deras yrkesgrupp”*

*“Utifrån de ökade krav som våra styrdokument ställer på våra förskollärare, behöver de stärkas i sin roll som pedagogiska ledare. Jag har trots allt gott om förskollärare och vi ses som en attraktiv organisation att arbeta i.”*

I den avslutande frågan fick de svarande värdera inom vilket eller vilka områden de anser att kompetensutveckling för personal i förskolan är viktigast. Respondenterna kunde välja mer än ett alternativ på denna fråga så inkom 204 svar utspridda över alternativen. Det alternativ som fick flest röster var kompetensen “Ledarskap” vilket fick 38 röster. 33 röster fick alternativet “Barn med behov av särskilt stöd” och alternativet “Digital kompetens” fick 30 röster. Minst antal röster fick innehållsorienterade alternativ som “Matematik” (5 röster) och “Naturvetenskap” (7 röster).

## Behovsanalys förskola



## **Bilaga 2. Befintliga utbildningar och möjligheter till kompetensutveckling inom förskolan**

I behovsanalysens uppdrag ingår att se vilka former av utbildningar och kompetensutveckling som skulle kunna passa för att tillgodose de behov av ny kompetens som, enligt analysen, finns inom förskolan idag.

I denna bilaga presenteras ett urval av identifierade utbildningar som finns redan idag.

Utbildningarna delas i in två kategorier enligt följande:

**Kategori 1: Utbildningar som är del i det formella utbildningssystemet**

**Kategori 2: Utbildningar som är utanför det formella utbildningssystemet**

### **Kategori 1: Utbildningar som är del av det formella utbildningssystemet**

I denna kategori ingår de utbildningar som ges av utbildningsanordnare och som på olika sätt ger formella kvalifikationer. De består av kurser hos:

- Högskola och universitet
- YH-anordnare
- Gymnasiala utbildningar (Komvux och folkhögskolor)

#### **Kurser och program inom högskola och universitet**

##### *Program*

Det finns tre relevanta program. Dessa är det ordinarie förskolläraryrket, förskolläraryrket för yrkesverksamma som riktar sig till barnskötare som vill yrkesväxla till förskollärare och den statliga rektorsutbildning som är obligatorisk för nya rektorer samt för de rektorer som inte har gått en äldre statlig rektorsutbildning eller motsvarande. Rektorsprogrammet omfattar 30 högskolepoäng fördelat på tre år med lika delar skoljuridik och myndighetsutövning, mål- och resultatstyrning samt skolledarskap.

##### *Kurser*

I Västsverige finns ett flertal olika kurser för förskolans personal.

#### **Handledarkurs**

På flera högskolor finns en handledarkurs för förskollärare, däribland på Göteborgs universitet.

Där finns en kurs om 7,5 högskolepoäng i handledarskap för förskola, skola och fritidshem. Syftet är att utbilda handledare som i sin tur kan stärka kollegornas egna reflektioner kring och förmåga att arbeta med sitt uppdrag. Kursen vänder sig till exempel till VFU-handledare och förstelärare i förskolan och kan läsas flexibelt, på



distans. Liknande kurser finns även på andra universitet och högskolor. Kursen innehåller bland annat moment kring ledarskap, grupprocesser och konflikthantering.

### **Kurser i samverkan mellan kommun och universitet/högskola**

Det finns dessutom möjlighet för kommuner att anordna kurser i samverkan med högskolor och universitet med direkt koppling till lokala behov. Kurserna kan riktas till rektorer, förskollärare, och barnskötare. Huvudmän som vill anordna en kurs för sina anställda kontaktar ett lärosäte som valts ut av Skolverket. Göteborgs universitet är ett av dessa. Flera huvudmän kan gå samman och anordna en gemensam kurs. I samråd kommer man överens om startdatum, studiefart och antal deltagare för kursen. Staten betalar själva utbildningen som är avgiftsfri för deltagarna men kommunen behöver ordna med tid för studier. För 2020 finns dock begränsat med medel för detta.

Kurser finns inom olika områden och omfattar 7,5 högskolepoäng. De består av föreläsningar, litteraturstudier och seminarier, samt verksamhetsanknutna uppgifter mellan träffarna. Fokus ligger på undervisning i förskolan, samt på att leda kvalitetsarbete. Studierna genomförs på distans och med några kursdagar lokalt i kommunen efter överenskommelse med lärosätet.

Högskolan Väst anordnar flera av dessa kommunförlagda utbildningar under 2020 som "Undervisning i förskolan" om undervisning i förskolan utifrån styrdokument och aktuell forskning, "Flerspråkighet och interkulturalitet i förskolan - om flerspråkiga barns språkutveckling, interkulturalitet och att utveckla arbetssätt och metoder för flerspråkiga barn", "Naturvetenskap och teknik i förskolan med didaktisk inriktning" - om att utveckla kunskapen om naturvetenskap och teknik inom förskolan, "Dokumentera, följa upp, utvärdera och utveckla förskolans kvalitet - systematiskt kvalitetsarbete" - om hur utvärdering och kvalitetsarbete kan vara ett stöd i verksamheten

### **Kurser i pedagogik**

Det finns fristående kurser i pedagogik att läsa på högskolor. Göteborgs universitet har en kurs i utomhuspedagogik (15hp) som riktas till bland annat till personal i förskolan medan kursen i pedagogikens grunder (30hp) är mycket övergripande och handlar om pedagogiken på en strukturell nivå, makt, politisk styrning osv. På Högskolan Väst är betoningen på vuxnas lärande.

### **Kurser kring innehållsliga kompetenser**

Det finns ett antal påbyggnadskurser för färdigutbildade förskollärare. Det handlar bland annat om matematikdidaktik samt barns språk och kommunikation.

### **Yrkeshögskoleutbildningar**

Inom yrkeshögskolan finns idag två utbildningar inom Göteborgsregionen riktade mot förskolan, "Specialistutbildad barnskötare med inriktning språkutveckling" samt "Specialistutbildad barnskötare med inriktning lärmiljöer".

Idag finns ingen kortare yrkeshögskoleutbildning kopplat till förskolan men regeringen har gett Myndigheten för yrkeshögskolan i uppdrag att införa korta utbildningar i yrkeshögskolan. Utbildningarna kan bestå av en kurs eller sammanhållna kurspaket. Avsikten är att göra tillgången till yrkeshögskolans utbildningar mer flexibel och att öka utbildningsformens möjlighet att svara mot behov av fördjupad, breddad eller förnyad kompetens i arbetslivet. Utbildningarna ska präglas av flexibilitet i takt och form. En förutsättning för att kunna ansöka om medel för kortare kurser eller kurspaket är dock att man redan är utbildningsanordnare som vid ansökningstillfället bedriver en ordinarie yrkeshögskoleutbildning inom det utbildningsområde som är aktuellt.

### **Gymnasiala utbildningar**

Dessa kan ges dels inom vuxenutbildningen och dels på folkhögskolor.

### **Kurser inom vuxenutbildningen**

För barnskötarutbildningen liksom utbildningen till förskoleassistent, som båda utförs inom vuxenutbildningen, har Göteborgsregionens kommuner kommit överens om gemensamma kurspaket om 1300 poäng för barnskötare och 500 poäng för förskoleassistent. Utbildningen till förskoleassistent är en delmängd av barnskötarutbildningen och därför enkel att bygga på med resterande poäng för att få en fullständig utbildning till barnskötare.

Utöver utbildningen till barnskötare med och utan språkstöd finns fördjupningskurser för de som idag arbetar som barnskötare. Inom ramen för ett nystartat projekt finansierat av Europeiska Socialfonden (ESF) kommer det från och med hösten 2020 även finnas utbildning för befintlig personal till förskoleassistent såväl som till barnskötare.

### **Utbildningar inom folkhögskolan**

Inom folkhögskolan finns ett antal utbildningar runt om i landet med ämnesinnehåll som kan användas i förskolan. Det finns till exempel en ett-årig utbildning i Dalsland till integrationspedagog, olika typer av dramapedagogutbildningar samt en tvåårig distanskurs riktad till personal inom förskola/skola och omsorg om att bemöta människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

## **Kategori 2: Kompetensutveckling utanför det formella utbildningssystemet**

I denna kategori ryms en mängd alternativ kring utbildningar och andra former av lärande. De ger inga formella kvalifikationer men stärker kompetensen hos medarbetarna. Nedan presenteras ett urval av de olika alternativ som är vanligt förekommande för kompetensutveckling och handlar om olika former av kollegialt lärande.

### **Kollegialt lärande inom förskolan**

Kollegialt lärande är en term för att beskriva olika former av kompetensutveckling där kollegor lär av varandra genom att lösa uppgifter tillsammans och diskutera och reflektera över frågor med stöd av en handledare. Exempelen på kollegialt lärande är många. Det kan handla om att observera varandras arbete och sedan reflektera över det tillsammans, till att en grupp lärare tillsammans arbetar med planering, genomförande, utvärdering och revidering av undervisning i ett cykliskt förlopp (så kallat lesson study och learning study). Inom forskningen finns allt mer stöd för att kompetensutveckling genom kollegialt lärande har stor chans att bli bestående och göra varaktigt avtryck i verksamheten, med förutsättningen att det utförs systematiskt och över tid.

### *Handledarutbildning*

Förskollärare som är handledare inom ramen för Läslyftet får möjlighet att delta i en åttadagars utbildning i att leda kollegialt lärande. Deltagaren får föreläsningar, gruppdiskussioner och praktiska övningar i att handleda. Utbildningen pågår under hela året med Läslyftet. Handledare på förskolor som deltar utan att ha sökt statsbidrag kan delta i utbildningen "Att leda kollegialt lärande" parallellt med att man arbetar med modulerna i Skolverkets lärportal.

### *Skolverkets lärportal*

Skolverket har en lärportal som kan användas som underlag för kollegialt lärande i syfte att utveckla undervisningen tillsammans. Lärportalen är uppdelad i moduler som har fokus på ett specifikt innehåll och som är riktade till olika åldersgrupper och skolformer. Modulerna innehåller allt från nyskrivna artiklar om det aktuella området till undervisningsfilmer och intervjuer med forskare inom pedagogik och didaktik. Kopplat till varje del av modulerna finns det även diskussionsfrågor och handledning för att planera aktiviteter i sin verksamhet.

### **Natur, teknik och språkutveckling**

I modulen för natur, teknik och språkutveckling finns förslag på hur man kan arbeta språk- och kunskapsutvecklande med teman som rör naturvetenskap och teknik. Artiklarna i modulen tar upp metoder för att arbeta med naturvetenskap och teknik i barnlitteraturen och handlar också om hur man kan fånga och utveckla barns teorier om naturvetenskapliga fenomen.

### **Matematik**

Modulen tar sin utgångspunkt i matematiska aktiviteter, det vill säga något som man gör som kan sägas vara matematiskt. Huvudsyftet med kompetensutvecklingen är att personalen i förskolan ska få en fördjupad förståelse för vad matematiska aktiviteter kan vara, så att de på ett medvetet sätt kan planera, iscensätta och följa upp undervisningen i förskolan som utvecklar barnens förmåga att aktivt delta i matematiska aktiviteter. Modulen är utvecklad av Malmö universitet, i samarbete med Luleå tekniska universitet och Nationellt centrum för matematikutbildning.

### **Språk-, läs- och skrivutveckling**

Kopplat till språk-, läs- och skrivutveckling i förskolan finns fem olika moduler varav natur, teknik och språkutveckling är en. De övriga är Flera språk i barngruppen, Läs och berätta, Skapa och kommunicera och Utveckla skriftspråket. En modul tar minst femton timmar att gå igenom.

### **Läslyftet för förskolan**

Läslyftet är en satsning från regeringen som handlar om kompetensutveckling i språk-, läs- och skrivdidaktik baserad på aktuell forskning. I läslyftet går personal i förskolan igenom de aktuella modulerna från Lärportalen tillsammans med en handledare. Handledaren är en förskollärare som har gått Skolverkets handledarutbildning i kollegialt lärande. Till Läslyftet finns ett statsbidrag kopplat som ska användas till att frigöra tid för förskollärare att handleda kollegor i arbetet. Gruppen som deltar förväntas träffas en gång i månaden och däremellan göra olika övningar i sin verksamhet och läsa artiklar kopplat till modulerna inom språk-läs- och skrivutveckling. Läslyftet i förskolan riktar sig i första hand till förskollärare. Men om huvudmannen anser det lämpligt kan även annan personal ingå i grupperna, till exempel barnskötare. Inga förkunskaper krävs för att delta.

### **Webbinarium och information om förskolans reviderade läroplan**

På Skolverkets hemsida kan man, förutom att ladda ned hela Lpfö18 hitta lättfattligt sammanfattad information om de revideringar som har gjorts i läroplanen för förskolan, fördjupande material, tex i form av artiklar och poddar kring varje avsnitt samt ett drygt en timmes långt webinarium om förskolans nya läroplan.

## Bilaga 3. Enkät

# Behovsanalys Förskola

Göteborgsregionens branschråd för förskolan arbetar sedan våren 2018 med att på olika sätt bidra till bättre kompetensförsörjning i förskolan. I arbetet har det bland annat framkommit att det kan finnas behov av ytterligare kompetenser i förskolan. Idag saknas dock en bild av omfattningen på av dessa behov och exakt vilken typ av kompetens som behövs inom Göteborgsregionens förskolor. Därför genomför Göteborgsregionen (GR) en analys över av behoven av ytterligare kompetens inom förskolan. Analysen ska kunna användas av samtliga kommuner inom GR. Den här enkäten är en del av analysen. Dina svar är anonyma.

Avsnitt 1

1

I och med samhällets utveckling och en ny läroplan för förskolan kan det uppstå nya behov av kompetens hos personalen på förskolan. Anser du att det saknas kompetens inom något eller några områden utifrån läroplanen på den/de förskolor du är rektor för.

[Kontroll]Ja

[Kontroll]Nej

[Kontroll]Nej, men kan se att det kommer att saknas kompetens inom de närmsta åren

2

Hur anser du att man bäst får tillgång till ny behövd kompetens i din verksamhet?

[Kontroll]Genom kompetensutveckling av befintlig personal

[Kontroll]Genom nyrekrytering

[Kontroll]Genom en kombination av kompetensutveckling av befintlig personal och nyrekrytering

3

Om du inte skulle rekrytera förskollärare eller barnskötare, vilken bakgrund/erfarenhet skulle du önska att personerna skulle ha?

[Kontroll]

4

I syfte att öka måluppfyllelsen enligt läroplanen – inom vilken personalgrupp tror du att kompetensutveckling skulle ge mest effekt?

[Kontroll]Personal utan pedagogisk utbildning

[Kontroll]Utbildade Barnskötare

[Kontroll]Legitimerade Förskollärare

5

Eventuell kommentar till ditt val av personalgrupp

[Kontroll]

6

Inom vilka/vilket område anser du kompetensutveckling för personal i förskolan är viktigast? (Välj max 3)

Ledarskap	[Kontroll]
Språkutvecklande arbetssätt	[Kontroll]
Kunskap om läroplanen	[Kontroll]
Grupprocesser	[Kontroll]
Barn med behov av särskilt stöd	[Kontroll]
Matematik	[Kontroll]
Estetiska lärprocesser	[Kontroll]
Digital kompetens	[Kontroll]
Naturvetenskap	[Kontroll]
Förskolans värdegrund	[Kontroll]

Avsnitt 2



Tack för ditt svar!