



Förskolans kompetensförsörjning

ÅTGÄRDER FÖR ATT MÖTA REKRYTERINGSBEHOVEN



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Förskolans kompetensförsörjning

ÅTGÄRDER FÖR ATT MÖTA REKRYTERINGSBEHOVEN

Upplysningar om innehållet:
Anna Tornberg, anna.tornberg@skl.se
Kalle Berg, kalle.berg@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2019
ISBN: 978-91-7585-793-0
Text: Anna Tornberg, Christin N Granberg,
Kalle Berg och Hanna Sällemark
Foto: Scandinav, Bildarkivet, Casper Hedberg
Produktion: Advant

Förord

En bra förskola angår och engagerar oss alla – barn, medarbetare och chefer i förskolan, vårdnadshavare och skattebetalare – oavsett var i landet vi bor.

Precis som många andra delar av välfärden har förskolan stora rekryteringsbehov. Antalet barn som går i förskola kommer att fortsätta öka och därmed också behovet av utbildade förskollärare och barnskötare. Andelen utbildade skiljer sig kraftigt mellan kommuner. Det står i vägen för förskolans kvalitet och likvärdighet. Syftet med den här rapporten är att visa hur dessa skillnader ser ut och att statliga åtgärder i form av fler utbildningsplatser och satsningar på kompetensutveckling behöver riktas dit behoven är som störst.

Med rapporten vänder vi oss i första hand till politiker och tjänstemän på nationell och lokal nivå. Vi hoppas att våra analyser och förslag kommer att vara till hjälp i era prioriteringar och de beslut som behöver fattas framöver. Vårt huvudbudskap är att staten och kommunerna har ett gemensamt ansvar för kompetensförsörjningen till förskolan och att vi måste hjälpas åt för att jämna ut skillnaderna mellan kommuner och mellan förskolor.

För alla er andra som är intresserade av förskolans utveckling hoppas vi att den här rapporten kommer att bidra till både diskussioner och fördjupad kunskap.

Stockholm i september 2019

Per-Arne Andersson
Chef
*Avdelningen för utbildning
och arbetsmarknad*

Agneta Jöhnk
Chef
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 6 Sammanfattning

- 9 Kapitel 1. Ett gemensamt ansvar

 - 9 Inledning
 - 10 Det nationella genomsnittet ger en skev bild av rekryteringsbehoven
 - 13 SKL:s förslag på åtgärder
 - 17 Vem ansvarar för vad?

- 19 Kapitel 2. Kompetensen är avgörande för förskolans kvalitet

 - 20 Med en välfungerande förskola kan fler gå till jobbet

- 23 Kapitel 3. Statistik och analys

 - 23 Stora skillnader över landet i utbildningsnivå
 - 26 Förskollärarna är ojämnt fördelade
 - 31 Barnskötare är också ett bristyrke
 - 35 Vilken utbildning har de som "saknar utbildning för arbete med barn"?
 - 38 Andra kompetenser efterfrågas

- 39 Läs mer

Sammanfattning

En bra förskola är viktig för alla barn och en god samhällsekonomisk investering. Den är även en förutsättning för att kvinnor och män med yngre barn ska kunna gå till jobbet, oavsett vilken bransch de arbetar inom.

Medarbetarnas kompetens är den enskilt viktigaste faktorn för förskolans kvalitet. Det har utbildats för få förskollärare och barnskötare samtidigt som antalet barn som går i förskola har ökat. Trots en svår situation har kommunerna tagit ansvar och lyckats bibehålla personaltätheten genom att rekrytera fler medarbetare. Många av dessa saknar dock utbildning för att arbeta med barn.

Det nationella genomsnittet ger en skev bild av förskolläraryrket

För att behålla den genomsnittliga andelen förskollärare behöver det enligt Skolverkets prognos utbildas cirka 4 000 nya förskollärare varje år. Det är nästan dubbelt så många som idag. Men att utgå från ett nationellt genomsnitt ger en missvisande bild av rekryteringsbehoven, som varierar kraftigt mellan olika delar av landet. I de kommuner som har högst andel förskollärare har två av tre medarbetare förskolläraryrket. I några kommuner saknar mer än hälften av medarbetarna utbildning för arbete med barn. Bristen på förskollärare är som störst i storstäderna och i kommuner som har långt till ett lärosäte.

Högre ambitioner i förskolans styrdokument har drivit på kompetensbehoven. Men trots höjda krav har förskollärarna konsekvent undantagits från statliga lärarsatsningar, eller bara fått en symbolisk del av dessa.

Barnskötare är också ett bristyrke

Utbildade barnskötare behövs i en växande förskola och efterfrågan har ökat under senare år. Det utbildas dock för få barnskötare inom gymnasieskolan. Inom komvux varierar omfattning och innehåll mellan utbildningar. Yrkesrollen och kompetenskraven för barnskötare är inte enhetligt definierade utan kan skilja sig mellan olika arbetsgivare och olika delar av landet.

Nästan en tredjedel av de som arbetar i förskolan kategoriseras av Skolverket som att de "saknar utbildning för arbete med barn". Ny statistik som SKL har beställt nyanserar bilden och visar att de har en mängd olika utbildningsbakgrunder. Fortsatt utbildning och kompetensutveckling för dessa medarbetare behöver utgå från den kompetens och erfarenhet de redan har.

SKL:s förslag på åtgärder

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 krävs statliga åtgärder.

- 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
- Staten, inte kommunerna, ska finansiera grundutbildning

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 SKL.

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



Ett gemensamt ansvar

Rekryteringsbehovet till förskolan är stort men varierar mellan kommuner och förskolor. I den här rapporten visar vi att det utöver lokala strategier för att möta behoven krävs statliga åtgärder för att jämna ut skillnaderna.

Inledning

Alla barn, oavsett var i landet de bor, har rätt att gå i en bra förskola. Antalet inskrivna barn har ökat kontinuerligt under lång tid och beräknas att fortsätta öka. En välutbyggd förskola av hög kvalitet är viktig för Sverige, för våra barn och för deras vårdnadshavare. Men svårigheten att rekrytera utbildade medarbetare sätter allt större press på förskolan, på dess medarbetare och på kommunerna som huvudmän och arbetsgivare. Förskollärarytbildningen har inte byggts ut i samma takt som antalet barn i förskolan har ökat och för få väljer att utbilda sig till barnskötare i gymnasieskolan eller kommunal vuxenutbildning (komvux).

Trots att antalet barn i förskolan har ökat under många år har kommunerna lyckats bibehålla personaltätheten. Eftersom det har varit brist på utbildade förskollärare och barnskötare har detta i stora delar av Sverige endast kunna ske genom att även rekrytera medarbetare som saknar utbildning för att arbeta med barn.

Förskollärare har under flera år definierats som ett av de största bristyrkena. I allt högre grad uppmärksammas också barnskötaryrket som ett bristyrke. Andelen anställda i förskolan som varken har förskolläraryt- eller barnskötarytutbildning ökar. Men diskussionen om hur denna brist ser ut behöver nyanseras. Andelen utbildade förskollärare och barnskötare varierar

stort över landet, vilket får konsekvenser för förskolans likvärdighet. Andelen utbildade medarbetare kan skilja sig kraftigt mellan kommuner, men också mellan förskolor i samma kommun.

I den här rapporten presenterar vi förslag på åtgärder för att möta förskolans behov av utbildade förskollärare och barnskötare. Det handlar dels om frågor där staten behöver agera och dels om områden där kommunerna själva har ansvaret. Rapporten ger en bild av varför det är så viktigt att satsa på förskolans kompetensförsörjning. Vi tittar på hur andelen utbildade medarbetare varierar över landet och varför det ställer krav på ett nationellt grepp i frågan. Vi presenterar dessutom ej tidigare publicerade uppgifter på utbildningsbakgrunden hos medarbetare i förskolan som varken har förskolläraryrke- eller barnskötaryrkesutbildning.

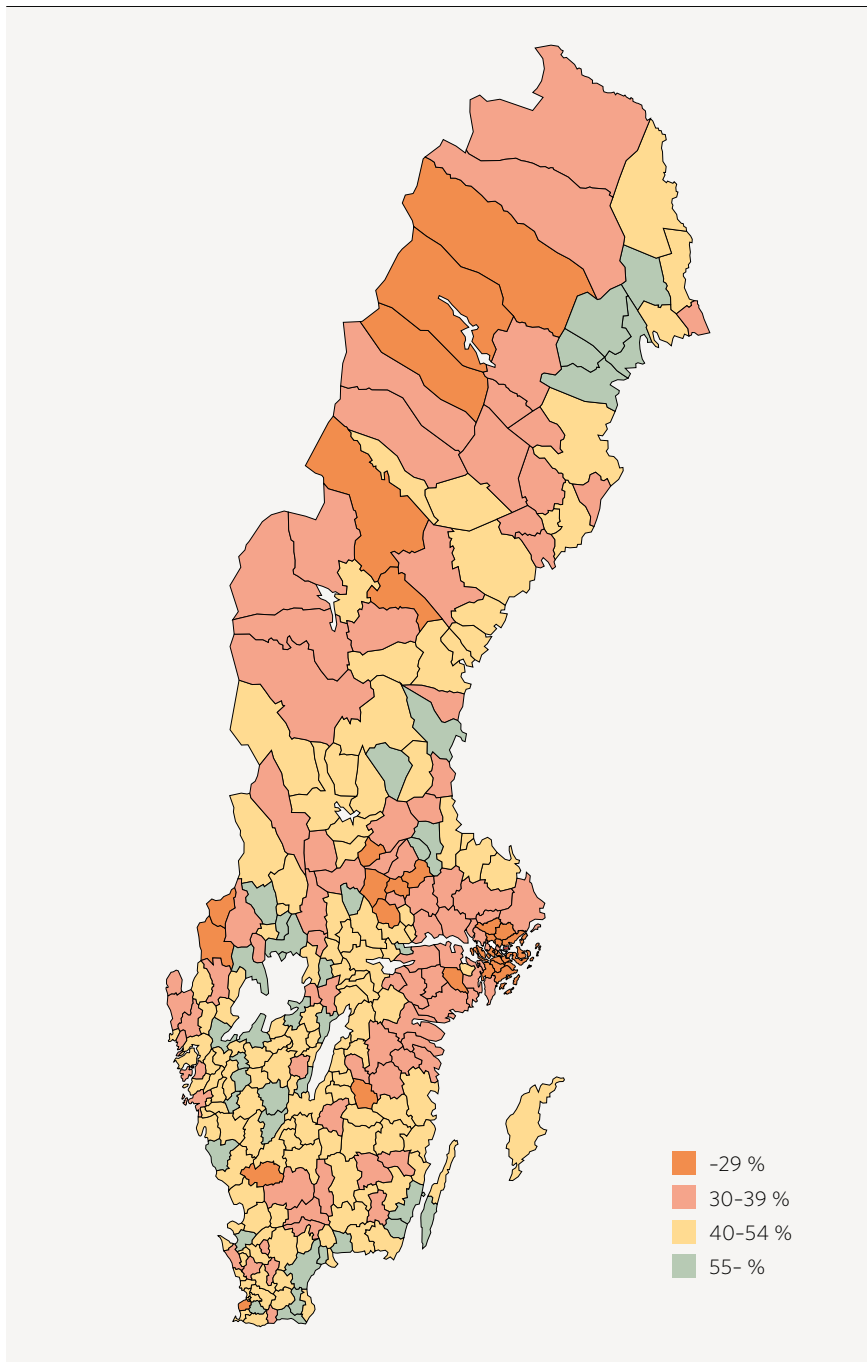
Det nationella genomsnittet ger en skev bild av rekryteringsbehoven

Kommunernas möjligheter att rekrytera legitimerade förskollärare påverkas till stor del av yttre faktorer – såsom geografi, demografi och avståndet till lärosäten med förskolläraryrkesutbildning.

Diskussioner och prognoser om förskolans kompetensförsörjning utgår oftast från ett nationellt genomsnitt, vilket ger en förenklad och missvisande bild av det faktiska läget. Det i sin tur riskerar att leda till fel åtgärder.

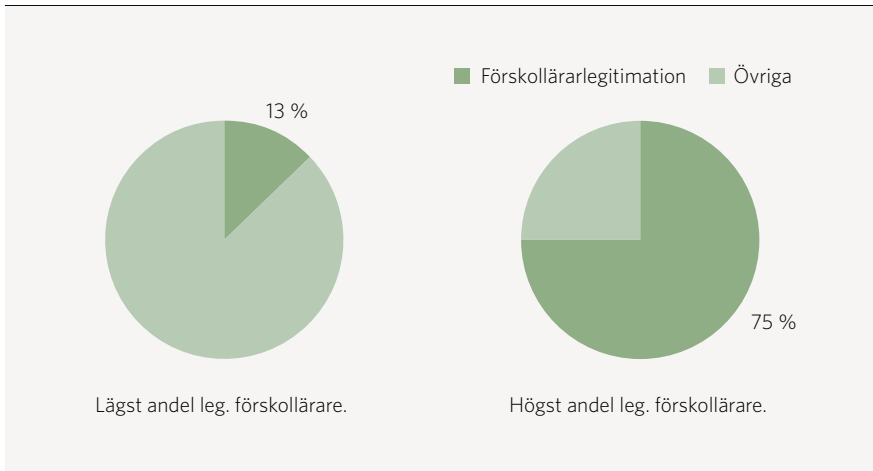
För att kunna genomföra effektiva och träffsäkra åtgärder behöver större hänsyn tas till de stora skillnader i andelen legitimerad och utbildad personal som finns i olika delar av landet. Andelen legitimerade förskollärare i kommunerna varierar mellan 13 och 75 procent och andelen utbildade barnskötare varierar mellan 6 och 49 procent. Skillnaderna mellan förskolor inom en kommun kan vara ännu större.

FIGUR 1. Andelen förskollärare i kommunerna



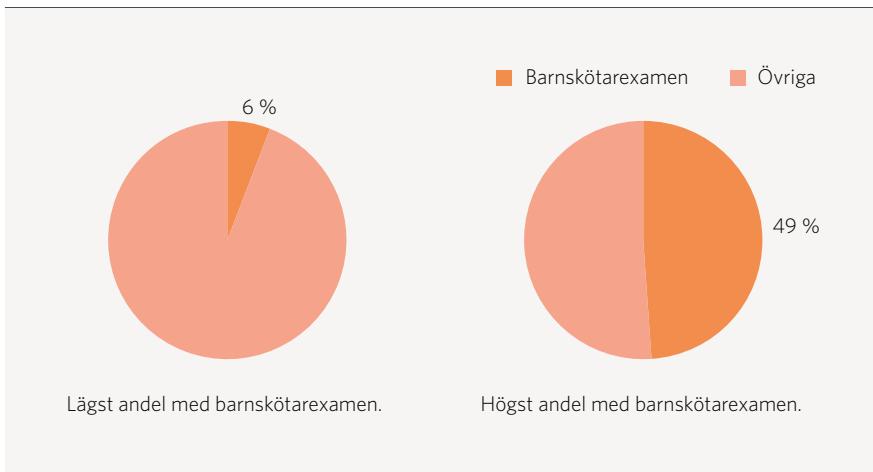
Datakälla: Skolverket. Kartan visar andelen årsarbetare med förskollärligitation. Tydligast är det att kommunerna i och kring Stockholmsområdet samt Norrlands inland har en utbredd brist på förskollärare.

DIAGRAM 1. Andel med förskollärlärolegitimation varierar mellan 13 och 75 % mellan olika kommuner



Källa: Skolverket. Omräknat till heltidstjänster, hösten 2018. Avser samtliga huvudmän.

DIAGRAM 2. Andel med barnskötarexamen varierar mellan 6 och 49 % mellan olika kommuner



Källa: Skolverket. Andel med examen från barn- och fritidsprogrammet eller motsvarande. Omräknat till heltidstjänster, hösten 2018. Avser samtliga huvudmän.

Det behövs en nationell kraftsamling för kompetensförsörjningen

Det behövs en mer likvärdig förskola som ger alla barn den bästa starten på sin utbildning. Det kräver att alla aktörer med ansvar för förskolan agerar för att förbättra kvalitet och arbetsmiljö. Ytterst är det staten som måste ta det största ansvaret för att förskollärförsörjningen fungerar i hela landet. Kommunerna ansvarar för utbildningen av barnskötare inom gymnasieskola och komvux och för alla sina medarbetares kompetensutveckling. Förskolans arbetsgivare måste även säkerställa en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Medarbetarnas kompetens är central för förskolans kvalitet. För att komma till rätta med kompetensförsörjningen krävs att utbildningssystem och arbetsmarknadspolitiska åtgärder utvecklas och anpassas till den rekryteringsutmaning som råder.

SKL:s förslag på åtgärder

Förskollärarytbildningen har inte byggts ut i samma takt som förskolan. Rekryteringen av nyexaminerade förskollärare och barnskötare kommer inte att vara tillräcklig under en lång tid framöver. Det innebär att vi måste se över vilka yrkesroller och kompetenser som finns idag, vad som är möjligt och rimligt att åstadkomma utifrån olika prognoser och ambitioner, och vilka strategier och åtgärder som behövs för att förskolan framgent ska kunna bemannas av medarbetare med rätt kompetens.

Det behövs även fler utvecklingsmöjligheter för de som redan arbetar i förskolan – däribland flexibla vägar till barnskötarkompetens för anställda som saknar relevant utbildning, samt vägar till förskollärarlegitimation för erfarna barnskötare.

Framför allt behöver insatserna nå de kommuner som har störst brist på utbildade medarbetare. SKL har följande förslag på åtgärder:

Fler förskollärare där bristen är som störst

Förskollärare är en av de lärargrupper där det råder störst efterfrågan och störst brist. Högre ambitioner i förskolans styrdokument har ökat kompetensbehoven ytterligare. Men trots höjda krav har förskollärarna konsekvent undantagits från statliga lärarsatsningar, eller bara fått en symbolisk del av dessa.

Förskollärarytbildningen har inte byggts ut i samma takt som antalet barn i förskolan har ökat. Den har inte heller varit dimensionerad efter var i landet behoven har varit som störst. Bristen på förskollärare är som störst i storstäderna och i kommuner som ligger långt från lärosätena. Det är viktigt att regeringen verkligen tar hänsyn till den skeva fördelningen i kommande åtgärder. Det behövs ett strategiskt grepp om lärar- och förskollärförsörjningen, som bland annat omfattar styrningen av högskolan.

- › **Utbilda för arbetsmarknadens behov.** Statens styrning av universitet och högskolor måste i större utsträckning utgå från behoven som finns på arbetsmarknaden. Detta gäller i synnerhet utbildningar inom skola och vård, där politiska beslut på nationell nivå direkt påverkar behoven lokalt och regionalt. Styrningen av dessa utbildningar bör ske genom mål om antal examinerade i stället för antal utbildningsplatser. Dessa mål behöver tas fram i samverkan med arbetslivet.
- › **Öka kapaciteten på förskolläraryrket.** För att förskolläraryrket ska kunna tillgodose förskolans kompetensbehov behöver lärosätena ha kapacitet att utbilda fler – utan att det sker på bekostnad av utbildningens kvalitet. Det behövs därför fler forskarutbildade lärarutbildare med kunskaper om förskolan och dess pedagogik och didaktik, samt goda forskningsmiljöer kopplade till lärarutbildningarna. Innan detta är på plats kan inte en omfattande utbyggnad av utbildningen ske. Därför brådskar satsningar på forskarutbildning.
- › **Satsa på fler utbildningsplatser där behoven är störst.** Lärosätenas placering och dimensionering spelar idag en stor roll för kommuners möjlighet att rekrytera nyexaminerade förskollärare. Det behövs bättre möjligheter att utbilda sig nära de kommuner som har låg förskollärartäthet, till exempel genom utlokaliserade utbildningar och bättre möjligheter att utbilda sig på distans.
- › **Skapa fler alternativa vägar till förskolläraryrket.** Det behövs enklare vägar till förskolläraryrket för de som har tillägnat sig relevanta kunskaper genom studier eller arbete i förskolan. Det handlar till exempel om möjlighet till validering och individualiserade studieupplägg för verksamma barnskötare som vill yrkesväxla till förskollärare och kompletterande utbildningar för akademiker som vill yrkesväxla till förskollärare.
- › **Staten, inte kommunerna, ska finansiera grundutbildning.** I brist på nationella insatser har flera kommuner tagit saken i egna händer och finansierar själva lokala uppdragsutbildningar där barnskötare får yrkesväxla till förskollärare. Det innebär stora kostnader som långt ifrån alla kommuner har resurser till. Satsningar på uppdragsutbildningar är sårbara och osäkra investeringar, eftersom många arbetsgivare konkurrerar om att rekrytera samma förskollärare. Arbetsgivare ansvarar för kompetensutveckling men grundutbildningar på högskolenivå är statens ansvar.

Fler och mer flexibla vägar till barnskötarkompetens

Utbildade barnskötare behövs i en växande förskola och efterfrågan har ökat under senare år. Samtidigt utbildas för få barnskötare inom gymnasieskolan och komvux. En förklaring kan vara att kommunerna inte varit tydliga med sina behov av att anställa barnskötare, vilket påverkat yrkets attraktivitet.

Tillgången på barnskötarkompetens varierar stort över landet och inom verksamheterna. Många med anställning som barnskötare, såväl nyrekryterade som erfarna, saknar en formell utbildning för arbete med barn.

- › **Bättre samverkan mellan utbildning och arbetsliv.** Gymnasieskolans barn- och fritidsprogram behöver stärkas och knytas närmare arbetslivet. Här är det viktigt att det finns aktiva lokala programråd. I programråden deltar representanter från arbetsliv och gymnasieskola. Ett aktivt programråd med deltagare som representerar förskolan och barn- och fritidsprogrammet i kommunen kan bidra till att vässa utbildningen så att blivande barnskötare får en bättre utbildning som motsvarar förskolans behov. Detta kan i sin tur förbättra chanserna till anställning och bidra till yrkets attraktivitet.
- › **Kompetensutveckling och validering för barnskötare.** För att behålla och utveckla erfarna barnskötare behöver den kompetens och erfarenhet de besitter uppmärksammas och tas tillvara. Insatser för kompetensutveckling av tillsvidareanställda barnskötare är arbetsgivarens ansvar. Det är särskilt viktigt med validering och kompetenshöjande insatser för de medarbetare som saknar relevant utbildning, exempelvis kurser från barn- och fritidsprogrammets pedagogiska inriktning.
- › **Utbildning utan inläsningseffekter.** Staten behöver vara med och understödja utbildningsinsatser för barnskötare. Komvux spelar en stor och växande roll för förskolans kompetensförsörjning. Statsbidraget för regionalt yrkesvux behöver bli mer långsiktigt för att ge kommunerna bättre förutsättningar att planera för de yrkesutbildningar som behövs lokalt.¹ Staten och lärosätena behöver även se till att det finns möjlighet för barnskötare att läsa in kurser ur förskolläraryrkesprogrammet. För att undvika inläsningseffekter är det viktigt att sådana kurser är påbyggbara till en förskolläraryrkesexamen för den som senare väljer att växla yrke till förskollärare. Det behövs också en ökad rörlighet mellan gymnasieutbildning, yrkeshögskola och högskola.

Not. 1. SKL:s skrivelse till regeringen, februari 2018: Se över nuvarande regelverk för statsbidrag inom vuxenutbildning.

SKL stärker och stöttar kommunernas arbete

Som arbetsgivar- och intresseorganisation för Sveriges kommuner tar SKL förskolans rekryteringsutmaning på största allvar. Vi arbetar för att stärka kommunerna i deras arbete med kompetensförsörjning på både kort och lång sikt. Det gör vi bland annat genom att påverka nationella beslutsfattare samt sprida kunskap och lärande exempel.

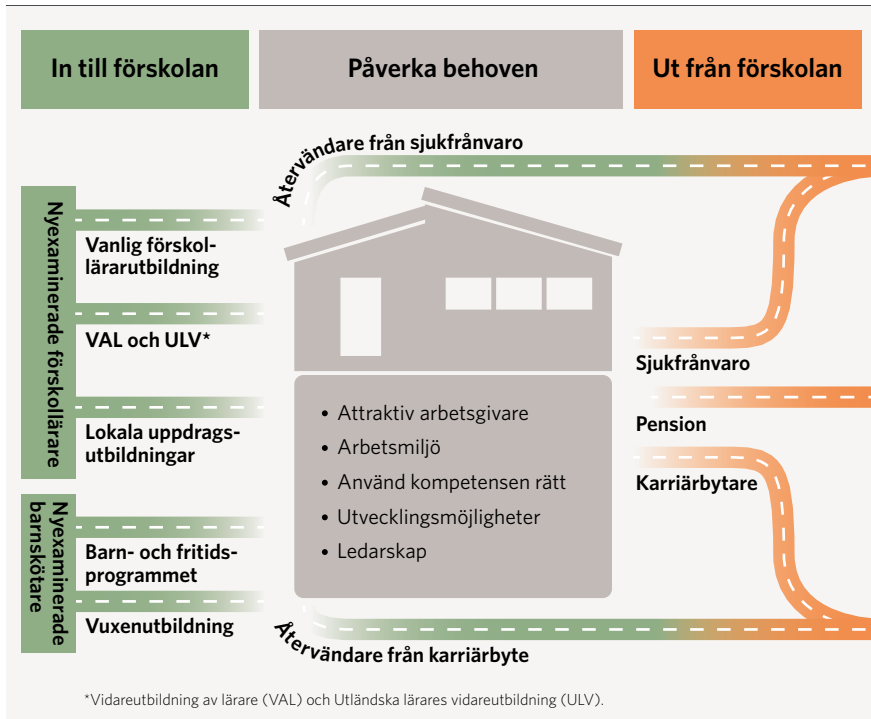
Kompetensförsörjningsarbetet kan inte uteslutande ta sikte på att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Det måste även handla om att behålla de medarbetare som redan är anställda och skapa förutsättningar för dem att utvecklas i yrket.

Läs mer på skl.se.

En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att arbetsgivarna kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation. I sin huvudöverenskommelse (HÖK 18) har SKL, tillsammans med Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, åtagit sig att stödja och inspirera lokala parter till att arbeta aktivt med strategisk kompetensförsörjning. Detta görs bland annat genom att tillhandahålla verktyg och material som kan användas i det lokala arbetet med arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning.

Läs mer på kompetensforsorjningskola.se.

FIGUR 2. Förskolans kompetensförsörjning



Bilden illustrerar in- och utflödena av utbildade medarbetare i förskolan. Läs mer om utbildningsvägarna för förskollärare och barnskötare på s. 30.

Vem ansvarar för vad?

Kommunerna och staten delar på ansvaret för förskolans kompetensförsörjning. Som arbetsgivare ansvarar kommunerna för att utveckla en arbetsgivarpolitik som bidrar både till en väl fungerande verksamhet och till attraktiva arbetsplatser. Det innebär bland annat ansvar för:

- › arbetsmiljö,
- › jämställdhet,
- › kompetensutveckling,
- › lönepolitik,
- › mångfald.

Det finns mycket som kommunerna själva kan göra för att påverka behovet och möjligheterna att rekrytera. Det handlar om att arbeta strategiskt med kompetensutveckling, tydliggöra yrkesroller och använda befintliga medarbetares kompetens på ett klokt sätt. Förskollärare och barnskötare kompletterar varandra utifrån sina olika yrkesroller och kompetenser. Som huvudmän för gymnasieskola och komvux har kommunerna både ansvar för och stora möjligheter att påverka barn- och fritidsprogrammets kvalitet och dimensionering.

Staten ansvarar för:

- › förskollärarytbildningens utformning,
- › dimensionering och placering av förskollärarytbildningen,
- › utfärdande av lärarlegitimationer och behörighet,
- › styrdokument,
- › arbetsmarknadsinsatser.

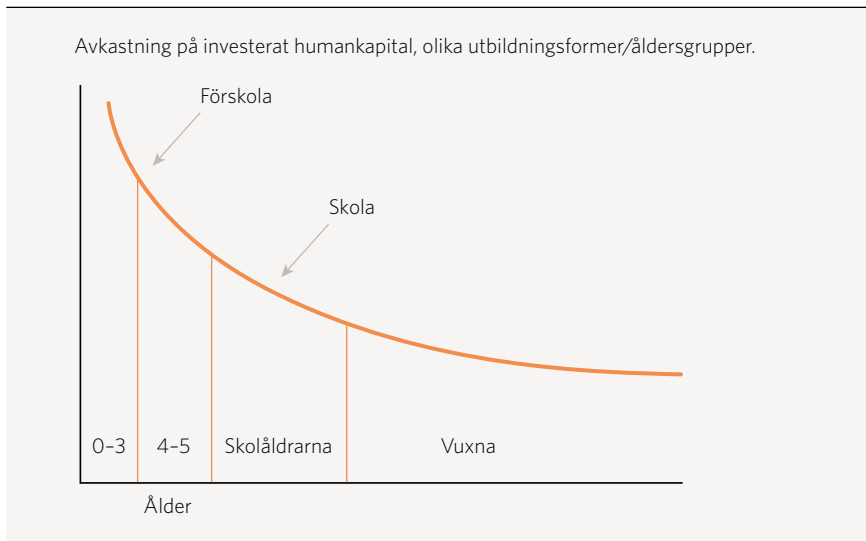
Det är viktigt att den statliga styrningen inte blir för detaljerad. Detaljstyrning försvårar det lokala arbetet, särskilt när ändringar genomförs för snabbt och utan tillräcklig konsekvensanalys och uppföljning.



Kompetensen är avgörande för förskolans kvalitet

Det lönar sig att ge barnen bästa möjliga start. En förskola som är tillgänglig och likvärdig för alla barn, oavsett socioekonomisk bakgrund, är en samhällsekonomisk investering. Medarbetarnas kompetens är den enskilt viktigaste faktorn för förskolans kvalitet.

FIGUR 3. Heckmans kurva



Källa: www.heckmanequation.org, egen bearbetning.

Värdet av att investera i förskolan illustreras bland annat av den amerikanske nationalekonomen och nobelpristagaren James Heckmans kurva. Ju yngre barnen är när insatsen görs desto mer får man tillbaka på längre sikt. Det lönar sig alltså mest, enligt Heckman, med utbildningsinsatser som görs under de tidiga förskoleåren.

När insatser riktas mot de mest utsatta grupperna får förskolan dessutom en kompensatorisk effekt och bidrar på så sätt även till ett mer jämlikt samhälle. En väl utbyggd förskola utan höga avgifter betyder att den svenska förskolan når de grupper av barn som behöver förskolan bäst – och som i ett internationellt perspektiv i lägre grad har tillgång till en bra förskola.

Flera studier tyder på att deltagande i förskola ger en rad positiva effekter som tycks kvarstå långt upp i åldrarna. Deltagande i förskola ger även förbättrade livsvillkor och påverkar bland annat integration och språkutveckling positivt.² Det ger också effekter på skolresultat. Ett välkänt exempel är OECD:s PISA-undersökning, som visar att elever som har gått i förskolan i genomsnitt presterar bättre än andra vid 15 års ålder.

Mer fördjupade forskningsstudier tyder inte oväntat på att effekterna av att gå i förskola påverkas av dess kvalitet. Den enskilt viktigaste faktorn för en hög kvalitet är just medarbetarnas kompetens.³ Det gör förskolans kompetensförsörjning till en nyckelfråga.

Med en välfungerande förskola kan fler gå till jobbet

Rekryteringsutmaningen är inte unik för förskolan, utan en följd av demografiska förändringar som påverkar kompetensförsörjningen på hela arbetsmarknaden. Under det närmaste decenniet kommer andelen barn och äldre, det vill säga de som är i behov av förskola, skola och äldreomsorg, att öka. Antalet barn i förskoleåldrarna beräknas öka med 13 procent. Personer över 80 år ökar mest av alla – med hela 40 procent. Den grupp som ökar minst är personer i arbetsför ålder, som ökar med sex procent.⁴

Enbart inom välfärden kommer antalet anställda att behöva öka med knappt 20 000 personer per år fram till 2026.⁵ Det är alltså i stor konkurrens med andra verksamheter inom välfärden och arbetsmarknaden i stort som förskolornas nya medarbetare ska utbildas och rekryteras – och dessutom vilja stanna kvar och utvecklas.

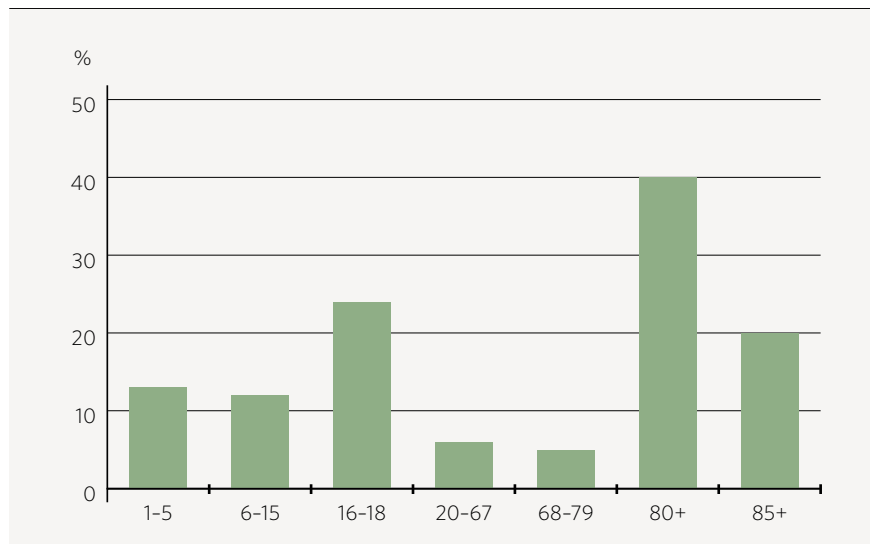
Not. 2. Se t.ex. The Effective Pre-School, Primary and Secondary Education project (EPPSE) 1997–2014.

Not. 3. Barngruppers storlek i förskolan: En kartläggning av aktuell pedagogisk, utvecklingspsykologisk och socialpsykologisk forskning. Skolverket, 2016. En likvärdig förskola för alla barn: Innebörder och indikatorer. Vetenskapsrådet, 2015.

Not. 4. Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport, SKL 2018.

Not. 5. Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport, SKL 2018.

DIAGRAM 3. Procentuell förändring av antalet personer i olika åldersgrupper, 2017–2026



Dataälla: SCB.

Samtidigt är förskolan också en nyckel till att fler i arbetsför ålder ska kunna arbeta mer. En välfungerande och utbyggd förskola är en förutsättning för att vårdnadshavare med yngre barn – oavsett bransch – ska kunna gå till jobbet. I internationell jämförelse är förvärvsfrekvensen bland Sveriges kvinnor och småbarnsföräldrar hög. Förskolan är en starkt bidragande orsak. Den gör det möjligt för kvinnor och män att kombinera familjeliv och förvärvsarbete.

En bra förskola är alltså en viktig grundbult också för svensk arbetsmarknad och den svenska jämställdhetsmodellen.



Statistik och analys

Det här avsnittet ger en fördjupad bild av hur utbildade förskollärare och barnskötare fördelar sig över landet samt hur utbildningsvägarna ser ut. Dessutom presenteras ny statistik om utbildningsnivån bland de som ibland kategoriseras som ”outbildade”.

Statistiken i det här avsnittet avser både kommunala och fristående förskolor. Förskolor i kommunal regi har i genomsnitt högre utbildningsnivå än förskolor som drivs i enskild regi.⁶

Stora skillnader över landet i utbildningsnivå

De senaste femton åren har antalet inskrivna barn i förskolan ökat från 350 000 till över en halv miljon. Trots svåra utmaningar har kommunerna tagit ansvar för att bibehålla en stabil personaltäthet. Det har krävt en omfattande rekrytering. Under samma femtonårsperiod har antalet årsarbetare ökat från 65 000 till över 100 000.

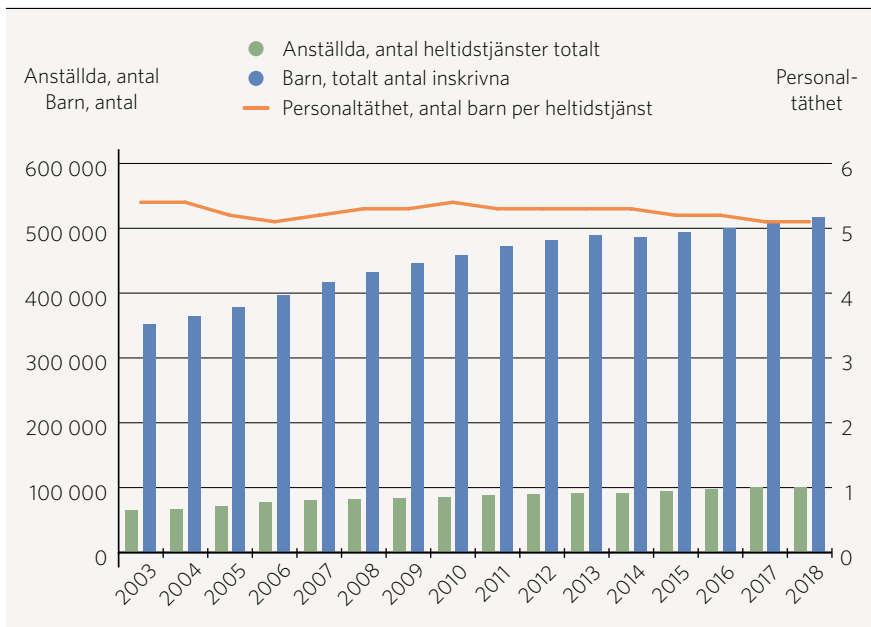
På varje förskola ska det finnas legitimerade förskollärare som bedriver och ansvarar för undervisning enligt läroplanens mål och riktlinjer. I den nya läroplanen Lpfö 18 förtydligas förskollärares ansvar för undervisning. Den förtydligar också för första gången att barnskötare har en viktig roll i arbetslagets uppdrag att främja barns utveckling och lärande.

Not. 6. I kommunala förskolor har 43 procent förskollärligitation jämfört med 28 procent i fristående förskolor. Andelen utan utbildning för arbete med barn är i kommunala förskolor 27 procent och i fristående 41 procent.

Förskolans uppdrag ställer stora krav på huvudmännen att organisera utbildningen så att undervisningen sker under ledning av förskollärare. För att alla barn ska få en bra utbildning i förskolan måste medarbetarnas olika kompetenser och yrkesroller användas klokt.

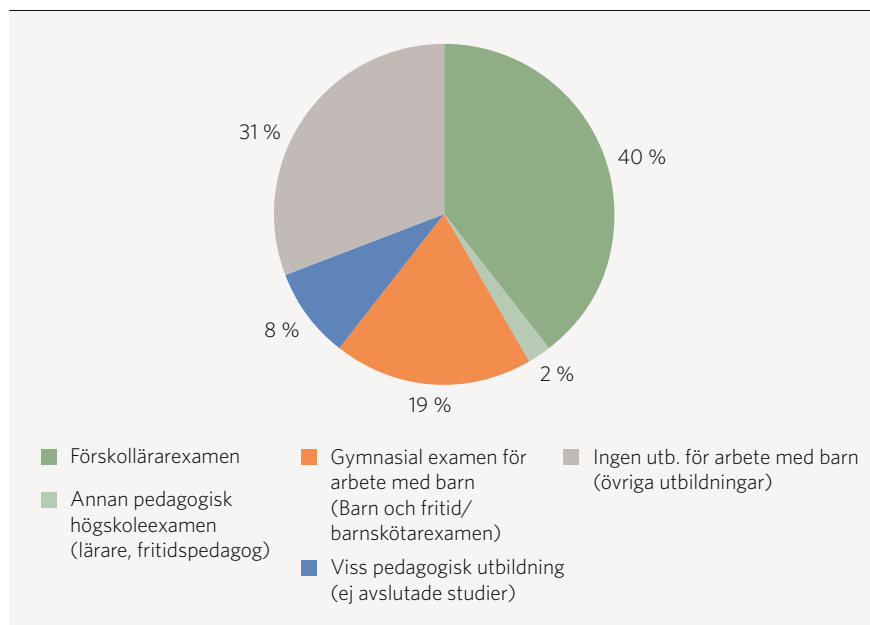
För att det ska vara möjligt att bedöma förskolans rekryteringsutmaning och vilka åtgärder som krävs, behöver likvärdigheten sättas i fokus. Förutsättningarna att organisera för undervisning skiljer sig åt väsentligt i olika delar av landet, inte minst på grund av att tillgången till utbildade förskollärare och barnskötare varierar.

DIAGRAM 4. Antal inskrivna barn, årsarbetare och personaltätthet 2003-2018: Fler barn men stabil personaltätthet



Datakälla: Skolverket.

DIAGRAM 5. Medarbetare i förskolan, utbildningsbakgrund



Datakälla: Skolverket. Omräknat till heltidstjänster, hösten 2018. Avser samtliga huvudmän.

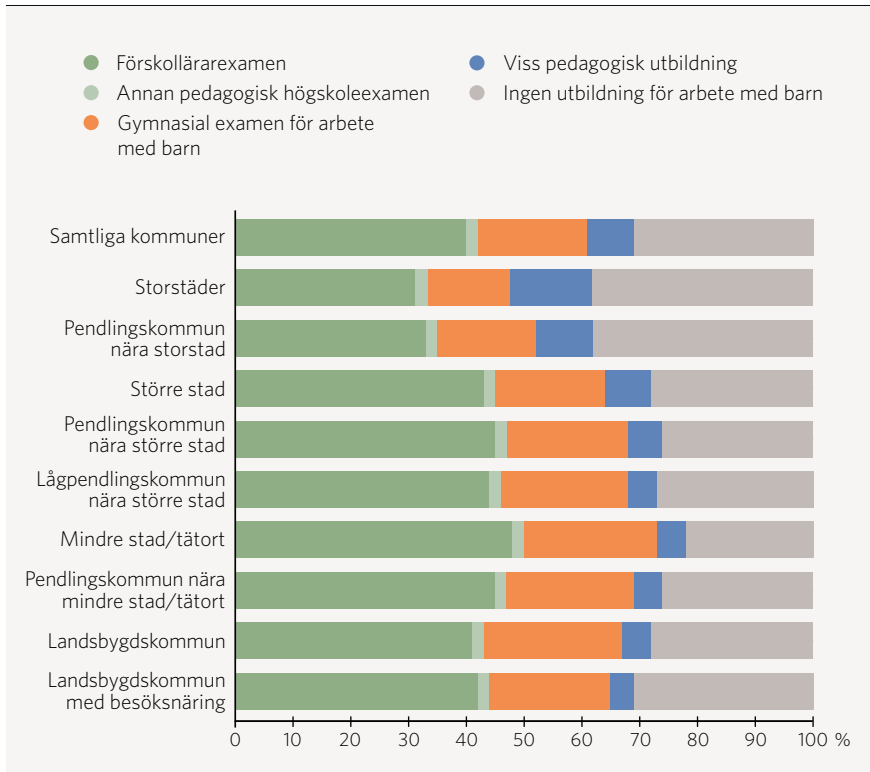
Andelen legitimerade förskollärare i kommunerna varierar mellan 13 och 75 procent och andelen utbildade barnskötare varierar mellan 6 och 49 procent.⁷ Skillnaderna mellan förskolor inom en kommun kan vara ännu större.

Nästan en tredjedel av förskolans medarbetare har varken pedagogisk högskoleutbildning eller barnskötarutbildning. Även här är skillnaderna mellan kommuner stora. En handfull kommuner har högst en tiondel som saknar utbildning för att arbeta med barn. I sju kommuner saknar minst hälften av medarbetarna sådan utbildning.

Svårast att rekrytera utbildade förskollärare har storstäder, pendlingskommuner samt landsbygdskommuner. Andelen som saknar utbildning för arbete med barn är som regel hög där andelen förskollärare är låg.

Not. 7. Andel årsarbetare i barngrupp som är legitimerade förskollärare resp. har examen från barn- och fritidsprogrammet 2018.

DIAGRAM 6. Utbildningsnivå i förskolan i olika kommungrupper



Datakälla: Skolverket. Omräknat till heltidstjänster, hösten 2018. Avser samtliga huvudmän.

Förskollärarna är ojämnt fördelade

Skolverket har beräknat att 60 000 förskollärare behöver utbildas under perioden 2017–2031.⁸ Prognosen utgår från att andelen förskollärare skulle vara 45 procent, vilket motsvarade andelen med pedagogisk högskoleexamen när prognosen gjordes. Enligt Skolverket skulle det därmed behövas en årlig examination av cirka 4 000 förskollärare, att jämföra med de cirka 2 500 förskollärare som examineras årligen i dagsläget.

Skolverkets prognos baseras dock endast på det nationella genomsnittet, och därmed tas ingen hänsyn till den stora likvärdighetsproblematik som råder.

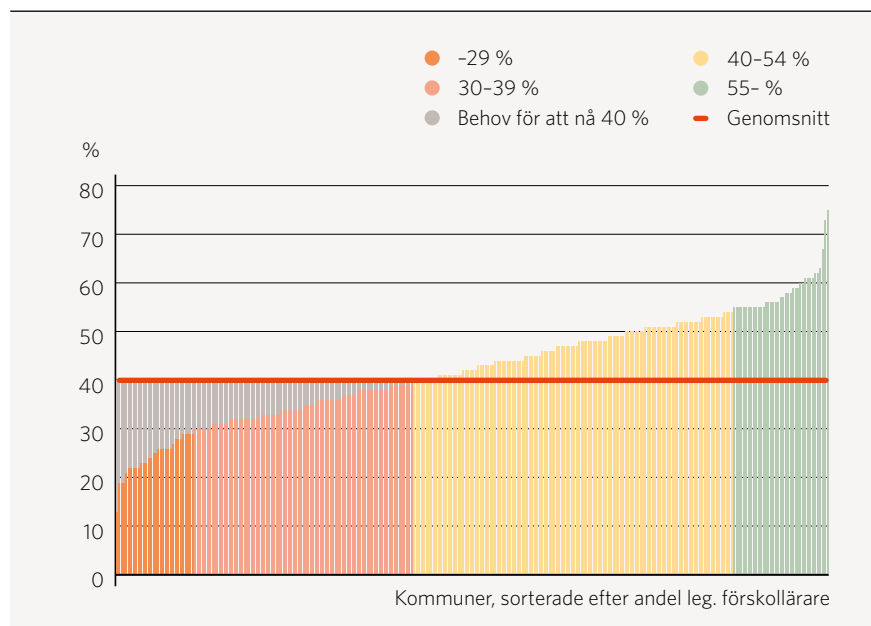
Att uppnå likvärdighet genom att fördela befintliga förskollärare jämnt över landet är givetvis inte en framkomlig väg. I praktiken är möjligheterna för kommuner med låg förskollärartäthet att rekrytera från kommuner med förhållandevis hög förskollärartäthet ytterst små.

Not. 8. Skolverkets prognos över behovet av förskollärare och olika lärarkategorier 2017.

Kommuner som ligger nära varandra har oftast en likartad rekryteringsproblematik. Det uppstår ofta en konkurrenssituation mellan grannkommuner, som inte alltid gynnar likvärdighet. Få förskollärare är beredda att flytta långt för att söka en förskollärartjänst i en kommun med lägre förskollärartäthet. I en glest befolkad eller segregerad kommun kan svårigheten att få en jämnare fördelning av förskollärarna vara nog så stor även inom kommunen.

För att skapa en relevant bild över de strukturella utmaningar som kommunerna står inför behöver vi tydliggöra var det råder störst brist på förskollärare. Vi utgår här ifrån de kommuner som har en lägre andel än det nationella genomsnittet på 40 procent årsarbetare med förskollärarlegitimation.

DIAGRAM 7. Andel med förskollärarlegitimation per kommun, spridning och genomsnitt



Här och nu saknas det ungefär 5 000 förskollärare för att höja andelen förskollärare till minst 40 procent i de kommuner som har färre förskollärare. (Linjen visar genomsnittet 40 procent.)

2018 hade 121 av Sveriges kommuner mindre än 40 procent årsarbetare med förskollärarlegitimation. Bland dessa kommuner finns de tre mest folkrika storstäderna och många av pendlingskommunerna runt dem. Spridningsdiagrammet ovan visar hur andelen förskollärare fördelar sig över landets 290 kommuner. Linjen visar genomsnittet 40 procent.

Om andelen förskollärare i dessa 121 kommuner här och nu ska nå 40 procent saknas 4 646 årsarbetare med förskollärarlegitimation. Det motsvarar cirka 5 000 personer om man utgår från dagens tjänstgöringsgrad.

Det är viktigt att påpeka att andelen förskollärare ger en något förenklad bild av hur stor bristen är. Om en huvudman bibehåller antalet förskollärare men förstärker personaltätheten genom att anställa fler med annan utbildning kommer andelen förskollärare sjunka, trots att förskollärarna är lika många som innan.

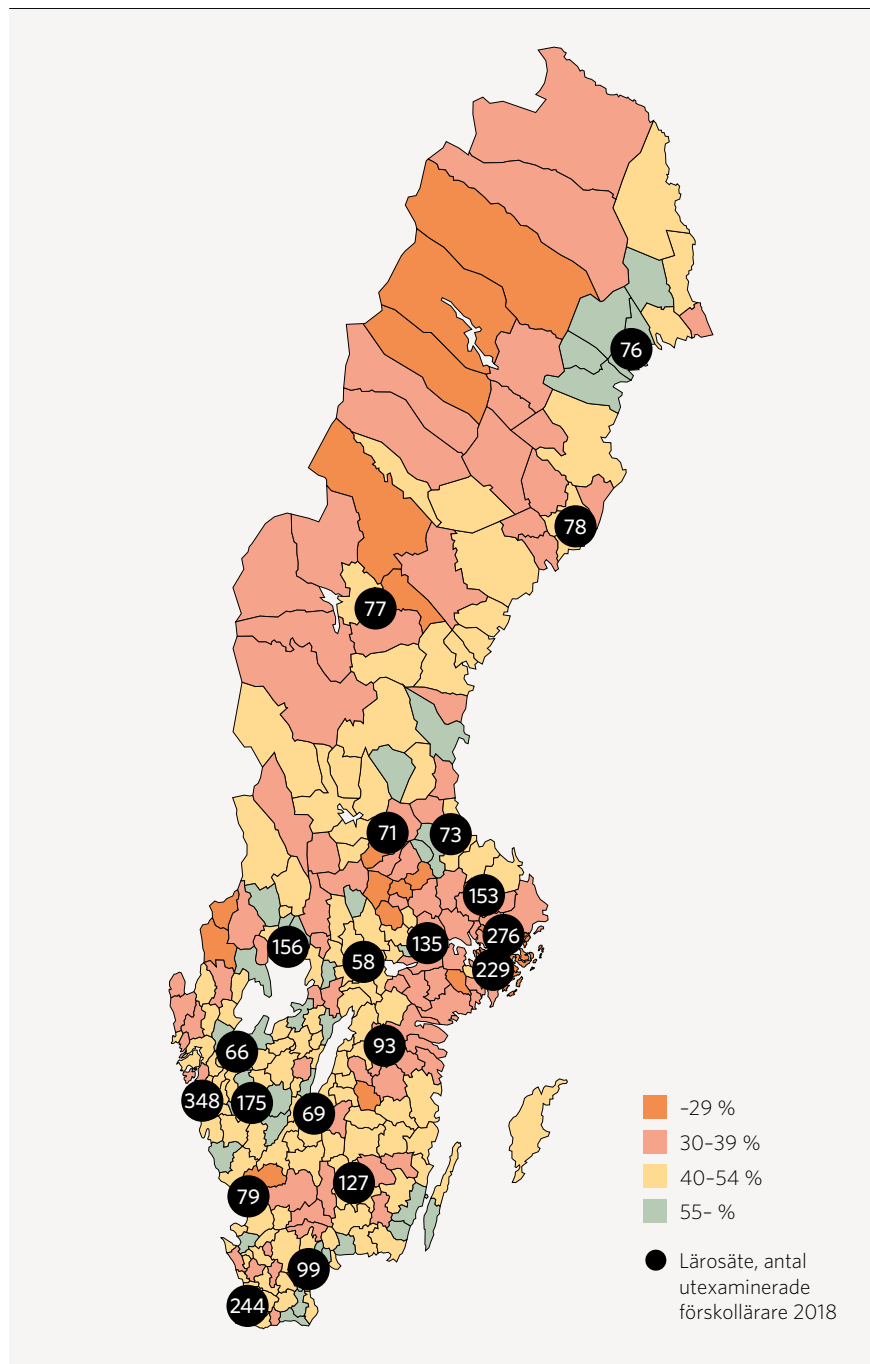
Förskollärarytbildningen når inte hela landet

Idag avgör närheten till ett lärosäte till stor del kommunernas möjligheter att rekrytera nyexaminerade förskollärare (se figur 4). Förskollärare stannar i hög grad nära den högskola eller det universitet där de har utbildat sig. När vi placerar ut landets lärosäten med förskollärarytbildning på kartan ser vi att de kommuner som har en högre andel förskollärare oftast ligger nära ett lärosäte. I storstadsområdena är det inte närheten till lärosätet som avgör, utan antalet utbildningsplatser i förhållande till de omfattande behoven.

Det är inte bara förskollärarytbristen som fördelar sig olika över landet, det gör även söktrycket till förskollärarytutbildningarna. Även om antalet platser utökas finns inte alltid tillräckligt många behöriga sökande per utbildningsplats inom grundutbildningen för att matcha behoven där de är som störst.

För att komma till rätta med den ojämna förskollärarytättheten är det alltså inte bara det totala antalet utbildningsplatser i förhållande till behovet av förskollärare i genomsnitt över landet som behöver beaktas. Det är också fördelningen av utbildningsplatser i förhållande till lokala och regionala behov. Med hänsyn till söktryck och till olikheter i behov och kapacitet behöver lösningar hittas både inom och utanför den reguljära utbildningen.

FIGUR 4. Andelen förskollärare i kommunerna och antalet examinerade per lärosäte



Datakälla: Skolverket och UKÄ. Kartan visar andelen årsarbetare med förskollärarlegitimation hösten 2018, placeringen av lärosäten med förskolläraryt utbildning samt antalet utexaminerade förskollärare per lärosäte 2018.

Förskolläraryt utbildning

Förskollärarytexamen är en av fyra lärarexamina. Den reguljära utbildningen är en 3,5 år lång högskoleutbildning som omfattar 210 högskolepoäng. Enstaka lärosäten har reguljär förskolläraryt utbildning på distans. Några lärosäten har börjat införa arbetsintegrerade varianter av lärarprogrammen där studenten kombinerar studier med anställning.

VAL – Vidareutbildning av lärare

En alternativ väg till förskollärarytexamen har hittills funnits inom ramen för VAL-projektet. VAL är en kompletterande utbildning för obehöriga lärare och förskollärare som genom tidigare studier och erfarenhet kan tillgodoräkna sig stora delar av utbildningen. För förskollärares del har det krävts minst åtta års anställning som förskollärare och kunskaper som motsvarar hela det förskolepedagogiska området i utbildningen. I dagsläget gör de stränga behörighetskraven att de medarbetare som har rätt till utbildningen i praktiken inte längre finns.*

ULV – Utländska lärares vidareutbildning

En kompletterande utbildning för den som har utländsk lärar- eller förskollärarytexamen. Leder till svensk examen eller svensk legitimation.

Snabbspår för lärare och förskollärare

Riktat sig till arabisktalande nyanlända lärare och förskollärare som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Syftet är att effektivisera vägen till legitimation för målgruppen. Snabbspåret bygger på en överenskommelse mellan regeringen, Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter.

Fler vägar in

Ett regeringsuppdrag som ska leda till fler utbildningsvägar till förskolläraryt- eller lärarexamen. Bland annat kommer kortare kurser ur lärarprogrammen att göras tillgängliga. Läs mer på <https://lararutbildning.nu/fler-vagar-in/>

Lokala uppdragsutbildningar

Skräddarsydda högskoleutbildningar som finansieras av huvudmannen. Utbildningar som ska leda till examen omfattas av samma examensmål och ska hålla samma kvalitet som den reguljära utbildningen. Det rör sig i dessa fall om att kommuner bekostar grundutbildningar, vilket egentligen är statens ansvar.

* SKL:s skrivelse till regeringen, juni 2018: Fler vägar till förskollärarytexamen behövs.

Barnskötarutbildning

Barn- och fritidsprogrammet är ett treårigt yrkesprogram inom gymnasieskolan som omfattar 2 500 gymnasiepoäng. Inriktningen pedagogiskt arbete är programmetts största inriktning och ska förbereda eleverna för arbete som barnskötare i förskolan eller elevassistent i skolan.

Kommunal vuxenutbildning

Kurser på gymnasial nivå med yrkesinriktningen barn och fritid ges även inom komvux.

Eftersom vuxenutbildningen ska vara flexibel och individanpassad finns inte samma system med program som inom gymnasieskolan. Skolverket har tagit fram förslag på sammanhållna yrkesutbildningar för komvux, så kallade yrkespaket, bland annat ett yrkespaket för arbete inom pedagogisk verksamhet. Huvudmän kan även ta fram egna yrkespaket utifrån lokala och regionala behov.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling av anställda medarbetare till barnskötarkompetens. Det kan röra sig om kurser från barn- och fritidsprogrammet som går att kombinera med arbete.

Uppläggen innehåller arbetsplatsförlagt lärande (APL) och kan även innebära validering där medarbetaren genomgår en valideringsprocess. Det förekommer även utbildningsupplägg som inte baseras på gymnasiekurser inom barn- och fritidsprogrammet.

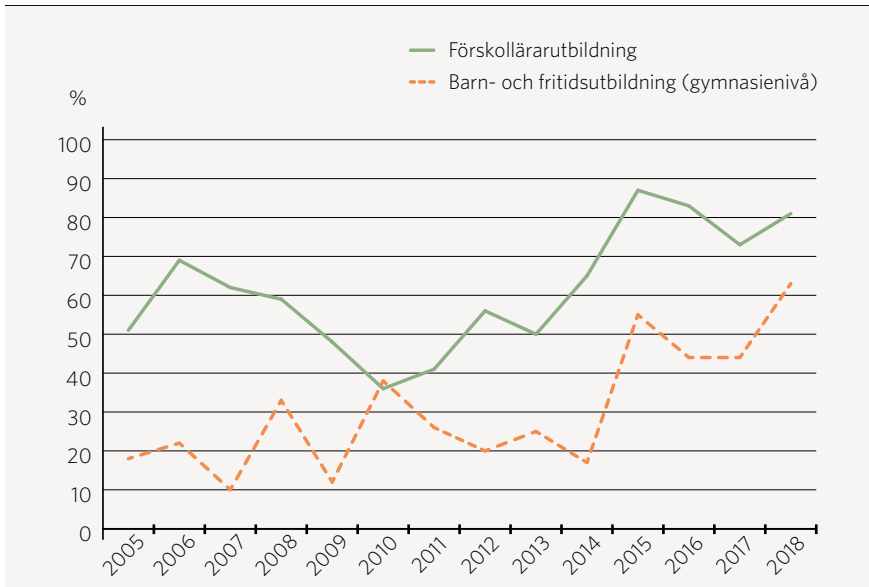
Barnskötare är också ett bristyrke

Under senare år har det även blivit allt svårare att rekrytera utbildade barnskötare. Nästan två tredjedelar av de kommunala arbetsgivarna har problem att hitta sökande med barnskötarutbildning.

Barnskötare skiljer ut sig med en lägre andel tillsvidareanställda än flera andra yrkesgrupper inom fackförbundet Kommunal.⁹ Det kan ha flera olika förklaringar. Till exempel har många arbetsgivare som ambition att öka antalet förskollärare. Bristen på förskollärare har gjort att arbetsgivarna tillfälligt bemannat med barnskötare som då erbjudits en tidsbegränsad anställning.

Not. 9. SKL och Kommunal 2019. Tidsbegränsade anställningar på Kommunals avtalsområde.

DIAGRAM 8. Andel arbetsgivare som svarar brist på arbetssökande, nyexaminerade



Källa: SCB, Arbetskraftsbarometern 2018.

Av de som arbetar med barn i förskolan har över hälften befattningen barnskötare, men enligt Skolverket har bara 19 procent av årsarbetarna en gymnasial examen från barn- och fritidsprogrammet eller motsvarande. Det är alltså en minoritet av de som anställs som barnskötare som har en examen som barnskötare, att jämföra med de 30 procent av årsarbetarna som enligt Skolverket saknar utbildning för arbete med barn.¹⁰

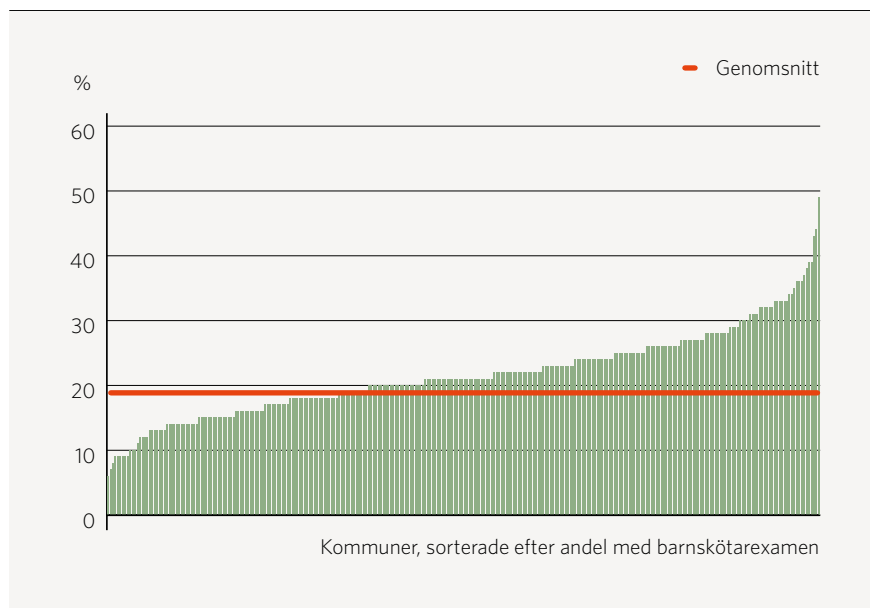
Enligt SKL:s senaste prognos behöver kommuner och privata utförare rekrytera cirka 23 000 barnskötare till förskolan under perioden 2016–2026 för att möta de ökande behoven och kompensera för pensionsavgångar.¹¹ Enligt Arbetsförmedlingens prognoser förväntas dock inte tillgången på utbildade barnskötare vara tillräcklig för att möta efterfrågan, varken på kortare eller längre sikt.¹²

Not. 10. Detta innebär enligt Skolverkets definition att de varken har påbörjat eller slutfört studier mot pedagogisk högskoleexamen eller gymnasial examen inom Barn och fritid.

Not. 11. Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport, SKL 2018.

Not. 12. Arbetsförmedlingen, Yrkeskompassen: Barnskötare.

DIAGRAM 9. Andel med barnskötarexamen i kommunerna, spridning och genomsnitt



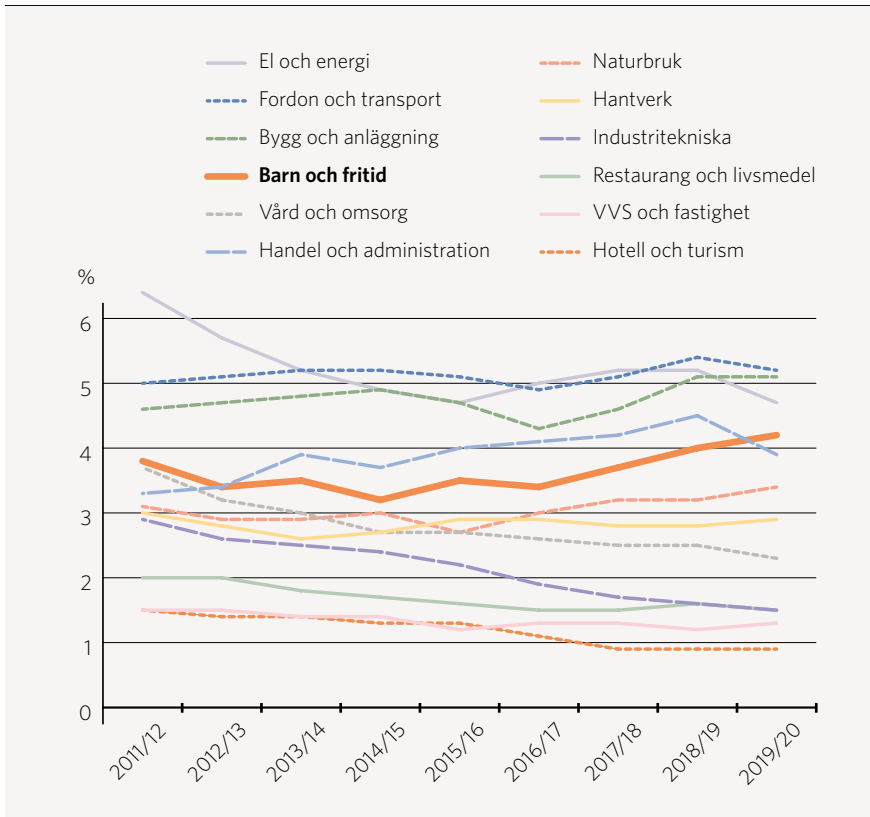
Datakälla: Skolverket. Omräknat till heltidstjänster, hösten 2018. Avser samtliga huvudmän.

Inför läsåret 2019/2020 ökade antalet förstahandssökande till barn- och fritidsprogrammet för tredje året i rad och är nu det fjärde mest sökta yrkesprogrammet. Av alla som sökte till ett nationellt gymnasieprogram valde 4,2 procent barn- och fritidsprogrammet i första hand. Denna ökning ska ses i relation till en minskande trend för yrkesprogrammen som helhet.

Trots denna ökning kommer den växande bristen på utbildade barnskötare inte att kunna mötas enbart med de som framöver tar examen från gymnasieskolans barn- och fritidsprogram. På programmets pedagogiska inriktning gick 1 645 elever ut årskurs 3 läsåret 2018/19.¹³

Not. 13. <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik>

DIAGRAM 10. Andel som sökte respektive yrkesprogram i första hand, läsåren 2011/12–2019/20



Datakälla: Skolverket. Andel av sökande till samtliga nationella program inom gymnasieskolan.

Komvux spelar därför en stor och allt viktigare roll för både utbildning och kompetensutveckling för barnskötare.

Barn- och fritidsutbildningar inom komvux varierar mellan kommuner och olika utförare, både när det gäller omfattning och innehåll. Det hänger även samman med att yrkesrollen och kompetenskraven för barnskötare inte är enhetligt definierade utan kan skilja sig mellan olika arbetsgivare och olika delar av landet. En ökad samsyn kring yrkesroll och kompetenskrav för barnskötare är ett viktigt utvecklingsområde för arbetsgivare lokalt såväl som för SKL.

Med medel från Omställningsfonden för tidig lokal omställning har flera kommuner genomfört kompetensinsatser för barnskötare.

Omställningsfonden

Omställningsfonden stöttar anställda i kommuner inte bara vid uppsägning utan även inför eller under en omställning. Med medel för tidig lokal omställning (TLO) kan arbetsgivare möta förändrade kompetens- och rekryteringsbehov. Arbetsgivare bestämmer tillsammans med lokala fack hur de pengar som finns avsatta ska användas för att på bästa sätt tillgodose både verksamhetens och individens behov. Cirka 11 procent av alla deltagare i godkända TLO-insatser 2017–2018 var barnskötare och den vanligaste insatsen var en kompetensinsats.

Exempel på kompetensinsatser för barnskötare:

- › Validering
- › Gymnasial grundutbildning och yrkesutbildning
- › Utbildning av barnskötare till förskollärare

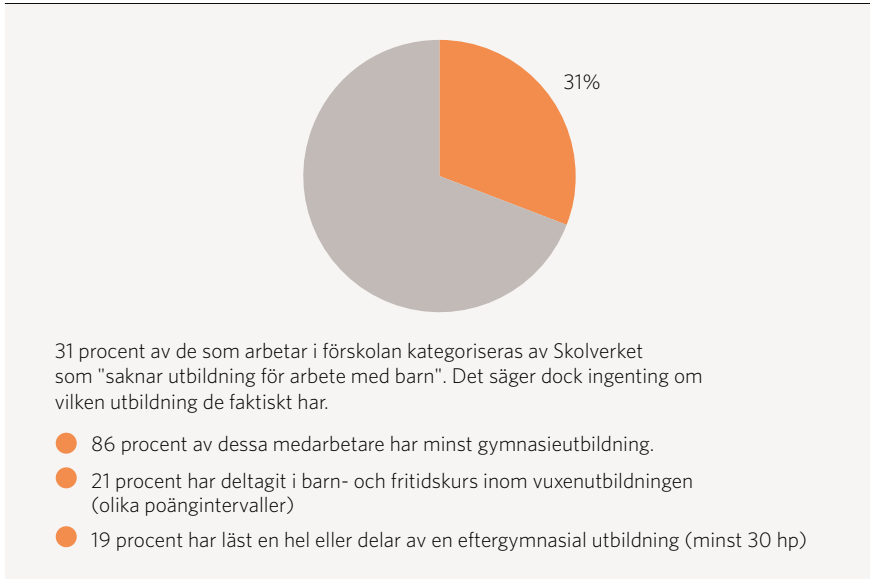
Läs mer på www.omstallningsfonden.se

Vilken utbildning har de som "saknar utbildning för arbete med barn"?

Statistiska centralbyrån (SCB) har på uppdrag av SKL tagit fram statistik om utbildningsbakgrunden hos de cirka 35 000 anställda i förskolan som enligt Skolverket saknar utbildning för arbete med barn. Statistiken visar att denna grupp anställda består av personer med en mycket stor bredd av utbildningsbakgrunder, från de med endast grundskoleutbildning till de med högskoleutbildning.

De allra flesta i gruppen, 86 procent, har minst gymnasieutbildning. Den vanligaste högsta utbildningen inom gruppen är samhällsvetenskaplig, social och humanistisk gymnasieutbildning. Det är också många med yrkesinriktade gymnasieutbildningar inom handel och administration, vård och omsorg samt hotell och restaurang. Det innebär att det är mycket få, endast fyra procent av samtliga årsarbetare i förskolan, som inte har någon form av gymnasieutbildning.

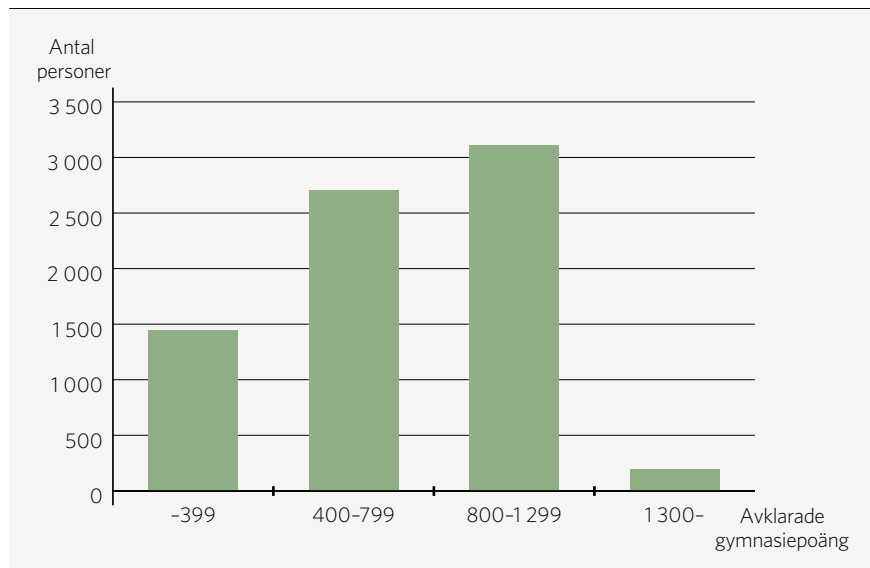
DIAGRAM 11. Vilken utbildning har de som "saknar utbildning för arbete med barn"?



Källa: SCB/SKL 2019.

Nästan 7 500 personer, det vill säga ungefär en femtedel av de anställda som enligt Skolverkets statistik saknar utbildning för arbete med barn, har läst åtminstone någon kurs med yrkesinriktningen barn och fritid inom vuxenutbildningen. En majoritet av dessa har dock färre än 800 avklarade gymnasiepoäng.

DIAGRAM 12. Antal "utbildade" anställda som läst barn- och fritidskurser inom komvux



Källa: SCB/SKL 2019. Antal anställda som "saknar utbildning för arbete med barn" men har godkända betyg i komvuxkurser inom yrkesinriktningen barn och fritid.

Oavsett inriktning eller längd på utbildning kategoriseras denna grupp anställda ofta som "utbildade", vilket är missvisande. Utbildning och kompetensutveckling för medarbetare i förskolan som saknar barnskötar- eller förskolläraryt utbildning behöver utgå från den kompetens och erfarenhet dessa personer redan har.

Cirka 14 procent har en fullständig eftergymnasial utbildning från högskola eller yrkeshögskola. Ytterligare cirka fem procent har läst minst 30 högskolepoäng.¹⁴

Not. 14. SCB/SKL 2019.

Andra kompetenser efterfrågas

Förskollärare och barnskötare kommer att utgöra stommen i förskolans arbetslag även i framtiden. Bland medarbetare i förskolan som saknar förskollärarytter eller barnskötarytter utbildning finns också de med högst relevant utbildning och kompetens.

Det handlar ofta om medarbetare med andra utbildningar som aktivt har rekryterats för att bidra i förskolans allt mer komplexa uppdrag. Dramapedagoger, socionomer, socialpedagoger och bibliotekarier är exempel på sådana yrkesgrupper. Även språkkunskaper, till exempel i de nationella minoritetsspråken, efterfrågas också i allt högre utsträckning. Det rör sig om medarbetare som tillsammans på olika sätt bidrar till förskolans kvalitet och måluppfyllelse.

Som den här rapporten tidigare lyft fram är medarbetarnas kompetens den viktigaste faktorn för förskolans kvalitet. Med fortsatt stora rekryteringsbehov är det viktigt att alla medarbetares kompetens används på ett klokt sätt. Staten, kommunerna och övriga huvudmän delar på ansvaret för förskolans kompetensförsörjning. Med rätt insatser för att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare kan den svenska förskolan fortsätta hålla den höga kvalitet den är känd för.

Läs mer

[Unga om välfärdsjobben. En studie om ungas attityder och intresse för välfärden. \(SKL 2019\)](#)

[Skolans rekryteringsutmaning. Lokala strategier och exempel. \(SKL 2018\)](#)

[Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden. Rekryteringsrapport 2018. \(SKL 2018\)](#)

[Fler män i förskolan. En antologi om breddad rekrytering. \(SKL 2015\)](#)

Strategisk kompetensförsörjning skola – partsgemensam webbplats med verktyg och material för lokala parter arbete med arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning. www.kompetensforsorjningskola.se

[En rektors första hundra dagar – Stödmaterial och verktyg för att effektivisera organisationen och underlätta din arbetssituation.](#)

Suntarbetsliv – inspiration och verktyg i arbetet för en frisk arbetsplats inom kommun- och regionsektorn. www.suntarbetsliv.se

Omställningsfonden. www.omstallningsfonden.se

Heltidsresan. heltid.nu

Förskolans kompetensförsörjning

Rekryteringsbehovet till förskolan är stort men varierar kraftigt mellan kommuner och förskolor. I den här rapporten visar vi hur dessa skillnader ser ut och föreslår åtgärder för att möta förskolans behov av utbildade förskollärare och barnskötare. Det handlar dels om områden där staten behöver agera, dels om områden där kommunerna själva har ansvaret.

ISBN 978-91-7585-793-0

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | skl.se



Sveriges
Kommuner
och Landsting