

Införande av kompetenstrappa i förskolan Skaraborg

- 15 kommuner i samverkan



Innehåll

INLEDNING	3
INFÖRANDE AV KOMPETENSTRAPPA	4
BEFATTNINGAR I FÖRSKOLAN	5
VILLKOR FÖR ATT ANSTÄLLAS SOM FÖRSKOLEASSISTENT	6
ÖVERGÅNGSREGLER FÖR REDAN ANSTÄLLDA MEDARBETARE UTAN/MED FEL UTBILDNING	7
UTBILDNING VIA VUXENUTBILDNING	8
BESTÄLLNING AV UTBILDNING.....	8
FINANSIERING AV UTBILDNING.....	9
UPPLÄGG OCH VILLKOR FÖR UTBILDNING	9
IMPLEMENTERINGSFAS	9
UPPSTART OCH PLANERING.....	9
KOMMUNIKATION.....	10
KARTLÄGGNING PÅ INDIVIDNIVÅ	10
SAMMANSTÄLLNING OCH PRIORITERING	11
FÖRHANDLING, INFORMATION OCH FÖRÄNDRING AV TITLAR	11
BESTÄLLNING AV UPPDRAGSUTBILDNING.....	11
GENOMFÖRANDE AV UTBILDNINGSSINSATS.....	11
ANSVARSFÖRDELNING MELLAN BEFATTNINGAR	11

INLEDNING

Under 2024-2026 genomförs ett projekt med målsättning att ta fram och implementera en kompetenstrappa för förskolan i Skaraborg. Projektet genomförs av Skaraborgs kommunalförbund på uppdrag av skolcheferna i Skaraborg. Syftet med projektet är att:

- Skapa tydligare karriärvägar inom förskola och fritidshem
 - Ett behov av att tydliggöra roller och uppdrag samt visa på möjligheter att utvecklas och göra intern karriär inom förskola och fritidshem
- Underlätta inträde till arbete
 - Arbeta med intern kompetensutveckling
- Möjliggöra enklare och bredare rekrytering
 - Få ett bredare rekryteringsunderlag genom att attrahera en bredare målgrupp och arbeta mer med intern kompetensutveckling och locka med tydliga roller
- Ökad kvalitet inom verksamheterna
 - Höja lägsta kompetens hos medarbetare
- Ökad attraktivitet till verksamheten
 - Externt kunna visa att förskolan har tydliga roller med kopplade kompetenser samt en verksamhet med möjlighet att växa och utvecklas som medarbetare

Målsättningen med projektet är att:

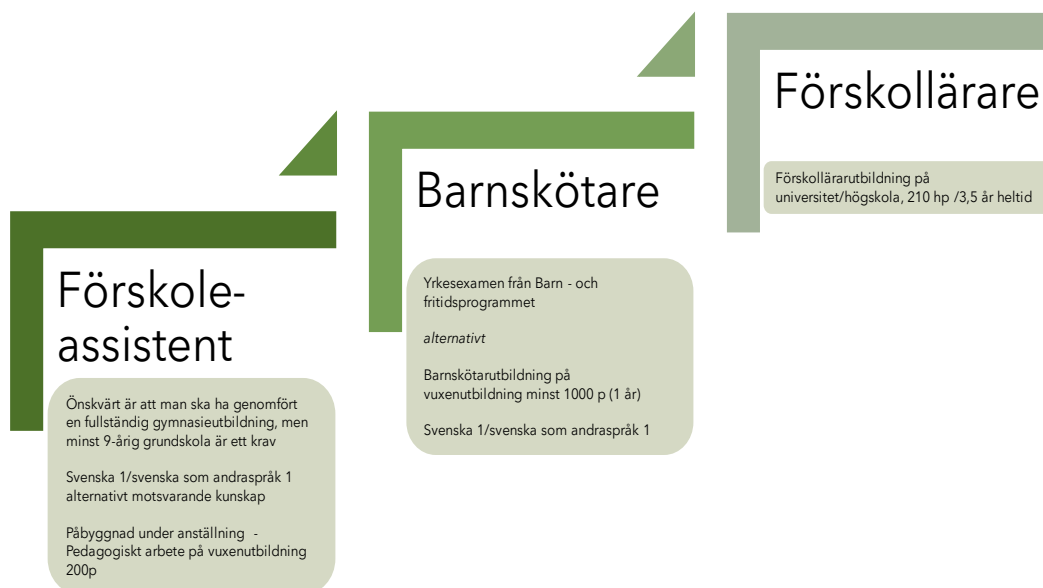
1. En Skaraborgsgemensam titulering och kompetenstrappa för karriärvägar för gruppen barnskötare/annan befattning inom kommunals avtalsområde.
2. En Skaraborgsgemensam utökad kunskap om fritidshemmens organisering och kartläggning av nuläget för vilka befattningar, vilka kompetenskrav som finns för gruppen fritidsledare/fritidsassistent/annan befattning inom kommunals avtalsområde.
3. En pilot och test av kompetenstrappa för förskola ska vara genomförd i en kommun. Kompetenstrappan ska även under projektets tid implementeras i ytterligare minst 5 kommuner.
4. Kompetenstrappan för förskola ska vara beslutad av styrgrupp och förankrad att användas i samtliga 15 kommuner innan projektet avslutas i mars 2026.

Punkt 1 och 4 är genomförda och beslutade av skolchefgruppen i Skaraborg i april 2025. Punkt 2 och 3 pågår och kommer vara genomförda när projektet avslutas i mars 2026. För att underlätta punkt 3, implementering av kompetenstrappa i Skaraborgs kommuner har rapport tagits fram.

När projektet avslutas i mars 2026 kommer en fullständig slutrapport på hela projektet att skrivas.

INFÖRANDE AV KOMPETENSTRAPPA

Beslut om att ha en gemensam kompetenstrappa för förskolan är taget och innebär att kompetenstrappan ska införas i samtliga av Skaraborgs kommuner senast den 31 augusti 2027. Kompetenstrappan beslutades se ut enligt följande:



BEFATTNINGAR I FÖRSKOLAN

Inom förskolan kan det finnas 3 befattningar:

1. Förskoleassistent

- a. Befattningen ska användas för de som inte har någon utbildning till barnskötare eller förskollärare.
- b. Befattningskod som ska användas är 3419
- c. AID-kod som ska användas är 403010 (Barnskötare)
- d. Respektive kommun tar fram arbetsvärdering och sätter lön. Lönen ska vara individuellt och differentierad och löneläget ska utgå från kommunals avtals lägsta lön.

2. Barnskötare

- a. Befattningen ska vid nyrekrytering från och med 1 augusti 2025 endast för de som har en barnskötarutbildning från gymnasium eller på minst 1000 p från vuxenutbildningen
- b. Befattningskod som ska användas är 3680
- c. AID-kod som ska användas är 403010 (Barnskötare)
- d. Respektive kommun tar fram arbetsvärdering och sätter lön. Lönen ska vara individuellt och differentierad.

3. Förskollärare

- a. Befattningen ska användas för de som har en förskolläraryt utbildning från universitet/högskola på 210 hp, 3,5 års studier

- b. Befattningskod som ska användas är 3641
- c. AID-kod som ska användas är 402010 (Förskollärare)
- d. Respektive kommun tar fram arbetsvärdering och sätter lön.
Lönen ska vara individuellt och differentierad.

Observera att befattning som "Förskollärare utan legitimation" kan användas vid tillfälliga vikariat för annan förskollärare enligt skollagens regler.

VILLKOR FÖR ATT ANSTÄLLAS SOM FÖRSKOLEASSISTENT

Målsättningen är att i första hand ha barnskötare och förskollärare anställda i Skaraborgs kommuners verksamheter. Kompetensförsörjningsutmaningen som Sverige står inför förutsätter dock att undantag kunna göras om kommunerna inte får tag i kompetensen barnskötare eller förskollärare. Därför har Skaraborgs kommuner kommit överens om en tredje befattningskategori som kan anställas på en tillsvidareanställning vid följande tillfällen:

- Arbetsgivaren annonserar efter en barnskötare/förskollärare men får ej behöriga sökande
- Medarbetare som arbetat längre tid som vikarier eller särskilt visstidsanställda konverteras in på en tillsvidarejänst

För att öka kvalitén och kompetensen i förskolan är målet att alla tillsvidareanställda förskoleassistenter ska ha utbildningen pedagogiskt arbete 200 p eller motsvarande utbildning. För att nå målet ska alla som i dag är tillsvidareanställda utan utbildning eller som framöver anställs som förskoleassistent erbjudas utbildning till förskoleassistent eller barnskötare. Se utbildning längre ner i dokumentet.

ÖVERGÅNGSREGLER FÖR REDAN ANSTÄLLDA MEDARBETARE UTAN/MED FEL UTBILDNING

Som nämnts tidigare kommer det när den nya kompetenstrappan implementerats i en kommun inte längre vara möjligt att anställas i befattningen barnskötare om medarbetaren inte har utbildning till barnskötare enligt de krav som Skaraborgs kommuner kommit överens.

I dagsläget finns flera medarbetare anställda som inte har någon eller rätt utbildning enligt den nya kompetenstrappan. Det finns också flertalet olika befattningar som används. För att öka kvalitén i verksamheten samt ge medarbetare möjlighet till kompetensutveckling ska alla dessa tillsvidareanställda medarbetare erbjudas utbildning till barnskötare eller som ett första steg till förskoleassistent på vuxenutbildningen i Skaraborg.

Regler för vilken befattning dessa medarbetare får när implementeringen är genomförd och hur övergången ska ses ut kommer att testas under pilot och implementeringsfas i projektet i de 6 kommuner som ingår. Det är en fördel om kommunerna kommer överens om liknande övergångsregler **dock** ansvarar varje kommun för att förhandla/samverka med sina fackliga parter om hur övergången ska se ut. Projektet har tagit fram ett förslag på hur övergångsreglerna kan se ut som kan användas vid förhandling/samverkan:

- För medarbetare med 0-5 års erfarenhet = förskoleassistent
- För medarbetare med 5-10 års erfarenhet = 2 år på sig att påbörja utbildning till barnskötare annars omskriven till förskoleassistent
- För medarbetare med över 10 års erfarenhet = behåller titeln barnskötare

UTBILDNING VIA VUXENUTBILDNING

Det kommer att finnas två olika utbildningar som vuxenutbildningen kommer att erbjuda arbetsgivaren att köpa till kommunernas redan anställda medarbetare. Syftet med utbildningarna är att öka kompetens och kvalitet i verksamheten.

Utbildningarna genomförs som uppdragsutbildningar och kommunerna delar på kostnaden för utbildningen. Kostnaden för utbildningen kan variera beroende på hur många som går utbildningen och hur den förläggs. Dialog sker mellan kommuner och vuxenutbildningen inför varje uppstart av utbildning.

Utbildning 1 till förskoleassistent:

- 200p pedagogiskt arbete

Utbildning 2 till barnskötare:

- 1000p + 100p svenska 1/SVA i de fall det behövs

BESTÄLLNING AV UTBILDNING

Två gånger per år ska varje kommun gå igenom vilka medarbetare som ska kompetensutvecklas till förskoleassistenter eller barnskötare. Start av utbildning sker i januari respektive augusti. För start under vårtermin är ansökningsperioden 15 okt-15 nov och för höstterminen är ansökningsperioden 15 april-15 maj. Beställning av utbildning sker via den kontakt som varje kommun har med vuxenutbildningen som sedan förmedlar vidare till samordningen för vuxenutbildning. Eller direkt med Lidköping eller Skövde beroende på vilket område kommunen hör till.

Samarbetet och arbetssättet kommer att testas under pilotperioden och exakt förfaringssätt kommer att utvärderas.

FINANSIERING AV UTBILDNING

Varje kommun finansierar sin del av utbildningen. Omställningsfonden kan stå för vissa kostnader. Kontakta omställningsfonden för att diskutera vilka kostnader som de kan täcka och hur stort bidrag er kommun har under aktuellt år.

UPPLÄGG OCH VILLKOR FÖR UTBILDNING

Utbildningen ska kombineras med ordinarie arbete och upplägg kan komma att skilja mellan individer och kommuner då medarbetare är olika och kommuner har olika förutsättningar. Målsättningen är att hitta ett gemensamt upplägg för alla kommuner med en grund i samma förutsättningar som kan utvecklas över tid. *Om kompetensutvecklingen sker under arbetstid kan utbildningen ses som obligatorisk och högre kompetens och kvalité kan komma verksamheten till godo, men kostar då mer pengar för vikarie.*

Samarbetet och arbetssättet mellan kommuner kommer att testas under pilotperioden och kommer att utvärderas innan det bästa förfaringssättet kommer att kunna beslutas.

IMPLEMENTERINGSFAS

Implementeringen av kompetenstrappan kan se olika ut i olika kommuner beroende på hur långt man kommit i arbetet innan projektet startade. Alla kommuner i Skaraborg ska senast den 31 augusti 2025 bestämma när deras implementeringsperiod ska ligga. Sista datum för att genomföra implementeringen är 31 aug 2027. Projektet har tagit fram ett förslag på en implementeringsplan med viktiga punkter.

UPPSTART OCH PLANERING

Uppstart och planering innebär att diskutera hur kommunen vill genomföra implementeringen av kompetenstrappan. Följande punkter kan diskuteras:

- Tillsättning av arbetsgrupp. Vilka kompetenser behöver vara med?

- Genomgång och planering för alla steg
- Kartläggning på gruppnivå hur ser det ut i dag?
 - Hur många tillsvidareanställda har vi utan utbildning?
 - Har vi visstidsanställda som snart blir konverterade som vi vill utbilda redan i dag?
 - Hur många ligger i de olika intervallerna i övergångsreglerna? Vilka övergångsregler ska vi ha?
 - Hur många visstidsanställda har vi utan utbildning som behöver skrivas om och kommuniceras med?
- Planering och inbokning av tillfällen kommunikation
- Planering av finansiering av utbildning

KOMMUNIKATION

- Kommunikation innebär genomgång av förändringen med;
 - Ledningsgrupp
 - Rektorsgrupper
 - Fackliga parter
 - Medarbetargrupper (går genom rektor)
 - Andra intressenter

Underlag för kommunikation tillhandahålls av projektet och finns på vårt gemensamma team.

KARTLÄGGNING PÅ INDIVIDNIVÅ

De individer som har identifierats att omfattas av projektet har en dialog med närmaste chef/HR.

- Genomförande av kompetensutvecklingssamtal
- Planering av eventuell utbildningsinsats
- Information om övergångsregler

- Information om eventuell befattningsförändring

SAMMANSTÄLLNING OCH PRIORITERING

Kommunen sammanställer behovet av kompetensutveckling.

- Underlag från samtal samlas in och sammanställs
- Prioritering i när/var/hur utbildningsinsatserna ska genomföras

Mall för sammanställning tillhandahålls av projektet och finns på vårt gemensamma team.

FÖRHANDLING, INFORMATION OCH FÖRÄNDRING AV TITLAR

Samverkan med fackliga parter sker efter sammanställning och prioritering beslutats på individnivå.

- Samverkan/Dialog runt utbildningsinsatser
- Samverkan/Dialog med fackliga parter runt tänkta förändringar av titlar på individnivå
 - Både för tillsvidareanställda och visstidsanställda
- Förhandling runt förändring av titlar på redan anställda medarbetare

BESTÄLLNING AV UPPDRAGSUTBILDNING

Ta kontakt med vuxenutbildning för anmälan och dialog för upplägg

- Samordning mellan kommuner - hur många platser behövs?
- Inköp av utbildning
- Planering av genomförande av utbildning

GENOMFÖRANDE AV UTBILDNINGSSINSATS

Skер enligt sammanställning och prioritering

ANSVARSFÖRDELNING MELLAN BEFATTNINGAR

Varje kommun tar i samverkan med sina fackliga parter vid behov fram ansvarsbeskrivningar/huvuduppdragsbeskrivningar för de olika rollerna.



skaraborg.se

info@skaraborg.se

0500-49 72 00

Box 54, 541 22