

FÖRSKOLANS KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Arbetslivsintroduktion i förskolan med BAL 13

ETT LÄRANDE EXEMPEL FRÅN NORRKÖPINGS KOMMUN

Förord

Förskolan står inför ett stort rekryteringsbehov – omkring 50 000 barnskötare och förskollärare behöver rekryteras inom de närmsta åren. För att klara den utmaningen behöver vi fler vägar in i förskolan. Ett sätt att locka framtidens arbetskraft är att erbjuda arbetslivsintroduktion. Norrköping har tecknat ett lokalt arbetslivsintroduktionsavtal (BAL 13) för förskolan för att unga kvinnor och män ska få erfarenhet och utbildning för att kunna arbeta i förskolan. Texten riktar sig till dig som arbetar med förskolans kompetensförsörjning. Nima Mäki har genomfört intervjuer och sammanställt texten.

Läs och inspireras av Norrköpings erfarenheter!

Innehåll

Unga arbetslösa får chans till jobb i förskolan i Norrköpings kommun	4
Varvar jobb med utbildning	4
Anställningens upplägg	5
Lärande och handledning på arbetsplatsen	6
Att hitta lämpliga deltagare – urvalsprocess	6
Organisering	6

Unga arbetslösa får chans till jobb i förskolan i Norrköpings kommun

Varvar jobb med utbildning

Norrköpings kommun erbjuder cirka 25 ungdomar under ett år anställning inom förskolan. En satsning som är möjlig när de tecknat ett lokalt arbetslivsintroduktionsavtal, BAL 13, med kommunal. På förskolan kommer ungdomarna arbeta några dagar i veckan, medan ett par dagar i veckan kommer spenderas på vuxenutbildningen där de ges karaktärskurser som ingår i gymnasiets barn- och fritidsprogram. På detta sätt får ungdomarna inblick i förskolan, värdefull arbetslivserfarenhet, handledning och utbildning. Det ökar deras chanser till anställning och att komma in på vidareutbildning när anställningen väl tar slut. Norrköpings kommun får samtidigt en chans att i framtiden rekrytera medarbetare med rätt kompetens till förskolan.

Initiativet kommer från politiskt håll och syftet med satsningen är på kort sikt att minska ungdomsarbetslösheten. På längre sikt ger arbetslivsintroduktion ungdomarna möjlighet till anställning genom vikariat, eller till vidareutbildning. Förhoppningen är att de ska kunna komma tillbaka och jobba i kommunens förskolor i framtiden. Det har i kommunen länge varit svårt att rekrytera förskollärare, och nu börjar det även bli märkbart svårare att få tag på barnskötare. Det behövs fler vägar för att locka potentiellt nya medarbetare, arbetslivsintroduktion är ett. Det kan ses som en insats för att bredda rekryteringen till förskolan.

VAD ÄR BAL 13?

Unga arbetslösa personer mellan 19-25 år får möjlighet till anställning i vård och omsorgs verksamhet under ett år genom arbetslivsintroduktionsavtalet BAL 13. Från och med 1 september 2014 så är det även möjligt att anställa arbetstagare som är äldre än 25 år. Syftet är att ge personer arbetslivserfarenhet och en möjlighet till jobb. Anställningsmöjligheten är ett resultat av överenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Pacta och Svenska Kommunalarbetsareförbundet och börjar gälla lokalt genom ett lokalt kollektivavtal. Månadslönen utgör 75 procent av lägsta lön för arbetstagare som fyllt 19 år (from 2014-04-01 motsvarar den 17 600 kr) enligt Huvudöverenskommelsen med Svenska Kommunalarbetsareförbundet. 25 procent av anställningen är utbildnings- och introduktionsinsatser samt handledning. Anställningar kan även erbjudas inom andra verksamheter om parterna kommer överens om det lokalt. Norrköping är en kommun som tecknat ett lokalt kollektivavtal som omfattar förskolan.

Anställningens upplägg

För de omkring 25 ungdomar som erbjuds anställning kommer de under ett år kombinera arbete förlagt på kommunal förskola tillsammans med utbildning. I de bestämmelser som tagits fram mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer står det att andelen arbete får uppgå till högst 75 % av anställningen medan i genomsnitt 25 % ska utgöras av utbildning, introduktion och handledning. I Norrköping har de emellertid beslutat att anställningen till hälften ska bestå av arbete och till hälften utbildning samt handledning. Denna fördelning har valts för att ge ungdomarna större behållning och mer utbildning.

Vid anställningens slut kommer ungdomarna ha läst gymnasiekurser för 500 poäng vilket motsvarar nästintill ett halvt års gymnasiestudier. Under utbildningens gång kommer en studie- och yrkesvägledare vara kopplad till utbildningen. Ungdomarna får därigenom tillfälle att reflektera över olika utbildnings- och yrkesmöjligheter. Genom en anställning på en förskola vet dessa ungdomar vad de väljer om de fortsätter som barnskötare eller läser vidare till förskollärare. De vet också vad de ”tackar nej” till, om de beslutar sig för en annan yrkesbana. Ungdomarnas ersättning är 75 % kollektivavtalsenlig lön, om än ungdomarnas arbetstid är halvtid. Det betyder att ungdomarna får delvis betalt för att studera.

Genom att Norrköping erbjuder arbetslivsintroduktionsanställningar till en relativt stor grupp, 25 personer, hoppas de på att gruppen får utbyte sinsemellan, att de kan diskutera och reflektera tillsammans kring saker som hänt på deras respektive arbetsplatser. Deras förhoppning är även att gruppen ska bestå av både tjejer och killar, om än yrket traditionellt sätt lockar fler tjejer.



Lärande och handledning på arbetsplatsen

Fördelningen i tid mellan arbetsplats och skolbänk ser emellertid lite annorlunda ut. Två dagar, måndag och fredag, är ungdomarna i skolan. Tre dagar, tisdag till torsdag, spenderar de på förskolan med sina handledare. Utav dessa tre dagar är en halvdag arbetsplatsförlagt lärande där ungdomarna utifrån utbildningen tillsammans med handledaren reflekterar över praktiska moment i arbetet på förskolan. Detta upplägg anses vinnande eftersom det då blir ett naturligt utbyte mellan teori och praktik.

Eftersom ungdomarna kommer spendera en majoritet av tiden på förskolan tillsammans med sina handledare är det viktigt att handledaren känner sig trygg i sin roll. Samtliga handledare har därför utbildats under en halvdag. De har fått information om vad som gäller kring anställningen samt vad de gör om något problem uppstår. Arbetsmarknadskontoret finns tillgängliga som en resurs för förskolorna om frågor uppstår kring anställningen eller vid eventuella problem.

I Norrköpings kommun finns en vikariebank för kommunens förskolor. Kravet för att ingå i vikariebanken är ett halvårs arbetslivserfarenhet. Vid avslutad arbetslivsintroduktion uppfyller ungdomarna det kravet och kan därför ingå i vikariebanken.

Att hitta lämpliga deltagare – urvalsprocess

För att vara behörig till att ansöka om en anställning genom det lokala avtalet som Norrköpings kommun tecknat gäller ett antal kriterier. För det första ska ungdomarna vara mellan 20 och 25 år och arbetslösa. Det är inte något krav att de ska vara inskrivna på arbetsförmedlingen för att ansöka, men väl när de påbörjar sin anställning. Kommunen valde att exkludera ungdomar som är 19 år för att inte locka någon att hoppa av sin gymnasieutbildning, till den i jämförelse mycket förmånliga arbetslivsintroduktionsanställningen. För det andra ska de inte ha längre arbetslivserfarenhet eller utbildning mot förskolan. Det tredje kriteriet är att ungdomarna ska ha minst svenska A på gymnasienivå för att kunna tillägna sig utbildningen. Utöver dessa kriterier väger personlig lämplighet tungt. För att förskolorna ska känna sig trygga är det viktigt att de som blir utvalda är empatiska och fungerar bra med barn.

Vid det slutgiltiga urvalet är det beslutat att ungdomar med minst fullständiga betyg har förtur över de som har fullständiga eller mer fullständiga gymnasiebetyg. Tanken är att prioritera dem som tack vare arbetslivsintroduktionen kan erhålla de studieförberedande luckor de saknar, för att sedan t ex kunna påbörja förskolläraryrket.

Organisering

Arbetslivsintroduktionsavtalet i Norrköpings kommun har gjorts möjligt genom tecknande av ett lokalt kollektivavtal som även omfattar förskolan.

Förutsättningen är även ett bra samarbete mellan olika aktörer. I Norrköpings kommun har Arbetsmarknadskontoret ansvar för anställningarna och personalkontoret för rekrytering. Förskolan är central för inom den ges handledning och alla medarbetare ska involveras. Gymnasieskolan ansvarar för antagningsprocessen. Vuxenutbildningen står för utbildningen och Arbetsförmedlingen arrangerar informationsmöten. Samtliga aktörer finns representerade i en arbetsgrupp som leds av personalkontoret. Arbetsgruppen

har skapat ett gemensamt ansvar och en helhetssyn i arbetet, och anses vara en stor framgångsfaktor för att kunna ha fått till stånd satsningen.

Staten täcker delar av kostnaden när en kommun anställer arbetslösa genom ett arbetslivsintroduktionsavtal. Medfinansieringen rör en hel arbetsgivaravgift (31,52 %) samt kostnaderna för handledning. Stödet för handledning omfattar 2 500 kronor per anställd och månad. Det statliga stödet söks via Arbetsförmedlingen före anställningen.

Till en början var fackförbundet Kommunal mindre positivt inställt till ett avtal som skulle omfatta förskolan, eftersom de hellre ville se en satsning mot vården. Norrköpings kommun har redan en valideringsutbildning för de som jobbar inom vården men saknar utbildning, och arbetsgivaren drev därför förhandling om att teckna ett avtal för just förskolan. Till slut kom de överens med Kommunal och de är liksom arbetsgivaren mycket positivt inställda till satsningen i förskolan.

Förhoppningsvis kan Norrköping inspirera andra kommuner till lokala arbetslivsintroduktionsavtal, BAL 13, inom förskolan och möjliggöra för fler ungdomar att få chans att pröva om barns lärande och utveckling är något för dem i deras framtida yrkesliv.



Arbetslivsintroduktion i förskolan med BAL 13

Ett lärande exempel från Norrköpings kommun

Förskolan står inför ett stort rekryteringsbehov – omkring 50 000 barnskötare och förskollärare behöver rekryteras inom de närmsta åren. För att klara den utmaningen behöver vi fler vägar in i förskolan. Ett sätt att locka framtidens arbetskraft är att erbjuda arbetslivsintroduktion. Norrköping har tecknat ett lokalt arbetslivsintroduktionsavtal (BAL 13) för förskolan för att unga kvinnor och män ska få erfarenhet och utbildning för att kunna arbeta i förskolan.

Läs och inspireras av deras erfarenheter!

Upplysningar om innehållet
Christin N. Granberg, christin.n.granberg@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2015
ISBN 978-91-7585-255-3
Text: Nima Mäki

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se.