

Personal, utbildning och förutsättningar

Kvaliteten i fritidshemmet är i hög grad beroende av den kunskap, kompetens och de förutsättningar som personalen har för att planera, genomföra och utveckla undervisningen. Fritidshemmet är en pedagogisk verksamhet som ska stimulera elevers utveckling och lärande, främja social gemenskap och erbjuda en meningsfull fritid (Skolverket, 2022). För att detta uppdrag ska kunna fullgöras krävs personal med både pedagogisk utbildning och erfarenhet av att arbeta med barn i varierade lärmiljöer.

I praktiken består fritidshemspersonalen av en blandning av yrkesgrupper: lärare i fritidshem, fritidsledare, barnskötare och annan personal där andelen med formell lärarutbildning varierar stort mellan kommuner och skolor. Det är av stor vikt att all personal oavsett utbildningsbakgrund har möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Tillgången till behöriga och legitimerade lärare i fritidshem är en avgörande faktor för att säkerställa en undervisning som är målstyrd, varierad och anpassad efter elevers olika behov. Forskning och nationella kartläggningar visar att brist på utbildad personal kan leda till att verksamheten blir mer omsorgsinriktad och mindre undervisningsorienterad, vilket riskerar att begränsa elevernas lärande och utvecklingsmöjligheter (Hattie, 2012; Skolinspektionen, 2018; SOU 2020:34; SOU 2022:61).

Till skillnad från förskolan, där det finns nationella riktlinjer om att barngrupper bör bestå av 12–15 barn, saknas motsvarande riktvärden för fritidshemmet. I stället varierar gruppstorlekarna kraftigt över landet, och det genomsnittliga antalet elever per avdelning var läsåret 2024/25 knappt 35,1. Stora elevgrupper kan medföra att undervisningen blir mer styrd av praktiska begränsningar än av pedagogiska ambitioner, och att möjligheterna till individanpassning och relationsskapande minskar (Jonsson & Lillvist, 2019; Lager, 2020a, 2020b; Samuelsson et al., 2015).

I Skolverket *allmänna råd om styrning och ledning av fritidshemmet* (2023) tydliggörs rektorns ansvar för att personalen i fritidshemmet ges förutsättningar att arbeta mot de nationella målen. Det innebär att skapa tid och utrymme för lärare i fritidshem att planera, följa upp och utveckla undervisningen både individuellt och tillsammans i arbetslaget. Planering, verksamhetsutveckling och kompetensutveckling bör särskiljas och ges utrymme i schemat innan övriga arbetsuppgifter läggs in. Planeringstid kan organiseras så att den omfattar kollegialt utbyte, även med personal från andra fritidshem, och bör vara jämnt fördelad över hela läsåret. Gemensamma studiedagar och planeringsdagar på skolan eller förskolan behöver också inkludera fritidshemmets uppdrag, exempelvis genom tid för att förbereda verksamheten inför terminsstart eller lov. Det är viktigt att planeringstiden för fritidshemmet inte urholkas av uppdrag i förskoleklass eller skola. Om personalen har delade tjänster måste rektorn ge tid för omställning mellan uppdragen, så att eleverna kan tas emot på ett välkomnande och strukturerat sätt när fritidshemmets verksamhet börjar.

För att detta arbete ska bli hållbart behöver även personalen i fritidshemmet ges tillgång till tydliga **verktyg och underlag** för att systematiskt kunna utvärdera den egna verksamheten. Genom återkommande och strukturerade planeringar, självskattningar, enkäter och observationer kan

personalen synliggöra styrkor och utvecklingsområden ur ett pedagogiskt perspektiv. Sådana verktyg stärker inte bara personalens professionella handlingsutrymme, utan bidrar också till att skapa en kunskapsbas som gör det möjligt att på ett mer underbyggt sätt kommunicera behov till skolledning och huvudman.

Kompetensförsörjning handlar därför inte enbart om att fylla tjänster, utan om att skapa förutsättningar för långsiktig kvalitet: rimliga gruppstorlekar, tillräcklig personaltäthet, tydliga uppdrag och kontinuerlig kompetensutveckling. När fritidshemmet har tillgång till rätt kompetens och goda arbetsvillkor ökar möjligheten att erbjuda en undervisning som förenar omsorg, lärande och socialt deltagande och därmed fullt ut kan bidra till elevernas utveckling och skolframgång.

Kartläggningsmaterial – Personal, utbildning, kompetensutveckling och förutsättningar i fritidshem

Del 1 – Personalstyrka och tjänstestruktur

- Hur många anställda arbetar i fritidshemmet, och vilken befattning har de (till exempel lärare i fritidshem, barnskötare, fritidsledare, annan personal)?
- Hur stor andel av personalen har sitt huvuduppdrag i fritidshemmet?
- Hur stor andel av personalen har sitt huvudsakliga uppdrag under den obligatoriska delen av dagen?
- Hur många elever finns per heltidsanställd lärare?
- Hur många elever finns per avdelning/grupp i genomsnitt?

Del 2 – Utbildningsbakgrund

- Hur stor andel av personalen har lärarutbildning mot fritidshem?
- Hur stor andel har annan pedagogisk högskoleutbildning (vilken/vilka)?
- Hur stor andel har gymnasial utbildning inom barn och fritid?
- Hur stor andel saknar formell pedagogisk utbildning?
- Finns det personal med specialpedagogisk kompetens?
- Finns det personal med kompetens i svenska som andraspråk?

Del 3 – Kompetensutveckling

- Har personalen i fritidshemmet fått kompetensutveckling under det senaste året?
- Vilka områden har kompetensutvecklingen omfattat (till exempel pedagogisk utveckling, normer och värden/demokrati, digital kompetens, arbetsmiljö och säkerhet, annat)?
- Hur många i personalen har deltagit i respektive kompetensutvecklingsinsats?
- Hur omfattande har insatserna varit i tid (antal timmar/dagar)?
- Har kompetensutvecklingen varit obligatorisk eller frivillig?
- Finns det en årlig plan för kompetensutveckling i fritidshemmet?
- Hur bedöms behovet av kompetensutveckling, och vilka rutiner finns för att följa upp att behovet möts?
- Har personalen möjlighet att delta i kompetensutveckling inom arbetstid?

Del 4 – Förutsättningar

- Hur många elever finns i genomsnitt per grupp/avdelning, och hur är grupperna organiserade (åldershomogena, åldersblandade, flexibla)?
- Hur mycket enskild planeringstid per vecka har personalen i fritidshemmet?
- Hur mycket gemensam planeringstid per vecka har personalen i fritidshemmet?
- Vilka verktyg och underlag ligger till grund för det systematiska kvalitetsarbetet (observationer, pedagogiska planeringar, enkäter, självskattningsverktyg)?
- Hur ofta och på vilket sätt samverkar personalen på fritidshemmet med skolans övriga lärare?
- Finns det tillgång till material och utrustning för varierad undervisning (till exempel skapande, rörelse, digitalt lärande)?
- Hur upplever personalen ljudmiljön och den fysiska arbetsmiljön?
- Vilka är de största styrkorna i personalens förutsättningar?
- Vilka är de största utmaningarna i personalens förutsättningar?
- Hur ser planerna för kompetensförsörjning ut framöver?