

*Morgon- och eftermiddagsverksamheten i
Svenskfinland*

*- En kartläggning med fokus på personalens
arbetsförhållanden*

Monica Martens-Seppelin, augusti 2011

Innehållsförteckning

Förord	3
1. Kartläggningens syfte	5
2. Datainsamling och svarsprocent	5
3. Eftis nationellt och i Svenskfinland	6
3.1. Verksamhetens mål	6
3.2. Morgon- och eftermiddagsverksamheten i siffror	6
3.3. Regional spridning samt upprätthållare av eftisar i Svenskfinland	8
3.4. Verksamhetsutrymmen	10
3.5. Personaldimensionering och gruppstorlek	11
4. Personalen på eftis	15
4.1. Kön och åldersstruktur	15
4.2. Anställningsvillkor	16
4.3. Arbetsuppgifter	20
4.4. Lön och permittering	20
4.5. Uppskattning i arbetet	22
5. Utbildning samt handledning i arbetet	23
5.1. Utbildningsnivå samt behörighet	23
5.2. Ledarnas behörighet enligt region och arbetsgivare	24
5.3. Behov av fortbildning	25
5.4. Handledning i arbetet	27
6. Verksamheten i gruppen	28
6.1. Kännedom om verksamhetsplaner och egen planering	28
6.2. Utvärdering	30
6.3. Barnens möjlighet till vila och lugn och ro	30
6.4. Utevistelse	31
6.5. Barnens möjlighet att välja verksamhetsformer och medverka i planeringen	31
7. Samarbete	31
8. Information	32
8.1. Webbsidan eftis.fi	33
8.2. Nyhets- och informationsbrevet Eftis-info	34
9. Utvecklingsområden i verksamheten enligt ledarna själva	34
10. Sammanfattning	36
Källor samt lista över rapportens bilder/grafar	39-40
Bilagor: Frågeformuläret	

Förord

Lagstiftningen om morgon- och eftermiddagsverksamheten (också "eftis" i denna rapport) är ett viktigt steg i samhällsutvecklingen då det gäller omsorgen om barnen. År 2000 startade Sydkustens landskapsförbund r.f. ett Eftis-projekt. Initiativet till eftisprojektet togs för att väcka diskussion om insatser och åtgärder som behövs för utvecklingen av eftermiddagsverksamheten i Svenskfinland. Samtidigt fördes samma diskussioner i landet över lag. Efter nittioalets recession väcktes oron över de små skolbarnens ensamma eftermiddagar då så gott som alla klubbverksamhet i skolorna hade upphört. Bl.a. Eeva Ahtisaari och Lea Pulkkinen startade en samhällelig debatt om detta. I Lipponens II regeringsprogram 1999 skrev man in en målsättning att utvidga och utveckla eftermiddagsverksamheten för skolelever och år 2001 tillsatte Undervisningsministeriet en arbetsgrupp för att utarbeta ett förslag på hur morgon- och eftermiddagsverksamheten skulle förverkligas. Detta ledde till att eftermiddagsverksamheten år 2004 fick en lagstiftning och skrevs in i Lagen om grundläggande utbildning. Sydkusten har aktivt tagit del av utbildningspolitiska ärenden gällande morgon- och eftermiddagsverksamheten och bevakat de finlandssvenska intressena i samband med lagberedningen och i det utvecklingsarbete pågått och pågår fortfarande.

Utbildningsstyrelsen utsåg våren 2005 Sydkusten till representant för det svenskspråkiga nätverket i det landsomfattande utvecklingsnätverk som bildats för att utveckla morgon- och eftermiddagsverksamheten nationellt och regionalt, stöda den lokala handledningen samt för att utveckla verksamhetens kvalitet. Tyngdpunkten i arbetet är också att förenhetliga verksamheten, skapa bättre samarbete mellan skola, eftis och hemmet samt höja verksamhetens kvalitet. Sydkusten deltar i och med detta uppdrag tillsammans med Utbildningsstyrelsen som Svenskfinlands representant i utvecklingen av morgon- och eftermiddagsverksamheten i hela landet. Nätverkets uppgift är att bevaka de svenska intressena, sköta om den svenska kontakten och informationen till de tvåspråkiga kommunerna och de svenska verksamhetsplatserna, eftisarna, samt medverka i utvecklingsarbetet tillsammans med de övriga nätverken. Sydkustens landskapsförbund har inom nätverksarbetet synliggjort de språkliga aspekterna och behovet av en förvaltning som beaktar och sköter båda språkgruppernas behov och verksamhet. I Finland finns år 2011 i svenska eller tvåspråkiga kommuner knappa 250 svenskspråkiga verksamhetsplatser. Från och med 2008 omfattar utvecklingsarbetet även skolans klubbverksamhet som genom extra statlig finansiering också utvidgats och utvecklats under de senaste åren.

Sydkusten har en egen ledningsgrupp för eftis- och klubbverksamheten som arbetar i samverkan med både finlandssvenska och finska organisationer som bedriver, bevakar och utvecklar morgon- och eftermiddagsverksamheten. Ledningsgruppen består av sakkunniga inom området och representerar Folkhälsan, Kyrkans central för det svenska arbetet, Utbildningsstyrelsen, Borgå stad, Marthaförbundet, Finlands svenska idrott, Förbundet Hem och Skola, Svenska Yrkesakademin, Sällskapet för mediefostran och Stiftelsen Sedmigradsky.

En profilhöjning av morgon- och eftermiddagsverksamheten som en stark finlandssvensk institution har varit och är ett av målen för detta arbete. Eftermiddagsverksamheten bör utvecklas till att mera målinriktat stöda skolans uppgift som en finlandssvensk kulturskola. Det är viktigt att ta tillvara de timmar som utöver lektionstid kan användas för att stöda barnens kunskaper i modersmålet, ge barnen kulturtraditionerna, stärka barnens vänskapsband med sina skolkamrater och ge trygghet och vuxenkontakt. I lagen krävs att olika språkgruppernas behov skall beaktas när verksamheten ordnas. Enligt tradition har morgon- och eftermiddagsverksamheten ordnats på barnets skolspråk vilket är en

förutsättning för att stöda skolans uppgift och det nödvändiga samarbetet mellan skola och eftermiddagsverksamheten.

Sydkustens landskapsförbund deltar i och arrangerar möten, seminarier, debatter och diskussioner gällande utveckling av morgon- och eftermiddagsverksamhet för skolelever. Regionala möten och kurser för både kommunala ansvarspersoner, beslutsfattare, koordinators och ledare inom morgon- och eftermiddagsverksamheten ordnas regelbundet varje termin i minst tre regioner (Österbotten, Åboland och Nyland). Dessutom ordnar Sydkusten i samarbete med kommunerna och övriga aktörer regionala och lokala temakurser och –träffar för ledare. Fortbildning och ständig uppdatering av yrkeskunskapen hos ledarna leder till en starkare yrkesidentitet och är en viktigt led i utvecklingsarbetet och profilhöjningen av verksamheten. Teman som behandlats på träffar och fortbildningstillfällen är mobbing, motion och rörelse, hantverk, språkstimulans, mellanmål, elever med särskilda behov, mm.

Information om det landsomfattande utvecklingsarbetet, om aktuell yrkesutbildning, fortbildning, kurser, material och tips för verksamheten får samtliga eftisar per post ca fyra gånger per år i form av cirkuläret Eftis-info. Förutom Eftis-info finns webbplatsen www.eftis.fi som en resurs för ledare, föräldrar, lärare, beslutsfattare och övriga som intresserar sig för verksamheten. Webbplatsen innehåller aktuell information, lagar och styrdokument, kontaktuppgifter till alla verksamhetsplatser, tips och idéer, material, reportage från olika eftisar samt andra relevanta länkar.

Som ett led i profilhöjningen och utvecklandet av verksamhetens kvalitet har Sydkustens landskapsförbund i genomfört egna kartläggningar och därtill tagit del av nationella kartläggningar och uppföljningar av verksamheten som gjorts. De kartläggningar som utförts av Sydkusten är följande: År 2000 gjordes en kartläggning av eftermiddagsverksamheten i Svenskfinland som inledning på det projekt som Sydkusten startade. År 2001 gjordes en undersökning av personalens arbete och arbetsvillkor. 2003 utfördes en kartläggning av personalens deltagande i fortbildning och kurser och år 2004 gjordes en kartläggning av eftermiddagsverksamhet i Svenskfinland. I denna kartläggning som utfördes hösten 2010 ville vi se hur verksamheten ser ut idag i jämförelse med år 2004 och med hela landet. I den här kartläggningen har man fokuserat främst på personalen vid eftisarna, hurdana arbetsförhållanden är, vilken behörighetsgraden är och hur man ser på det egna jobbet och verksamheten i gruppen.

Denna rapport är ett resultat av många eftisledares och sakkunnigas vilja att utveckla morgon- och eftermiddagsverksamheten. Jag vill tacka speciellt Benedicte Fidje som under sin praktiktid jobbat med att strukturera och analysera resultaten kartläggningen. Jag vill också tacka hela ledningsgruppen som arbetar för utveckling av den svenska eftis-verksamheten. Jag hoppas att rapporten ger en bild av hur verksamheten ser ut idag och ger verktyg för hur alla aktörer och berörda parter kan fortsätta att samarbeta och utveckla verksamheten för barnens bästa.

Monica Martens-Seppelin

Utvecklingschef, Sydkustens landskapsförbund

Kontaktperson för de svensk- och tvåspråkiga kommunerna i Utbildningsstyrelsens utvecklingsnätverk för utveckling av morgon- och eftermiddagsverksamheten och klubbverksamheten

1. Kartläggningens syfte

Sydkustens landskapsförbund har gjort två tidigare kartläggningar av personalen inom eftisverksamheten i Svenskfinland. Den första "Finlandssvensk eftisverksamhet 2001" och den andra "Kartläggning av eftermiddagsverksamheten i Svenskfinland 2004. Resultaten från 2001 års kartläggning har inte varit jämförbara med denna, däremot har en del av resultaten från 2004 års kartläggning kunnat jämföras i en del frågor. Sedan lagen om eftisverksamheten trädde i kraft år 2004 har det gjorts omfattande utvecklings- och utvärderingsarbete på nationell nivå under ledning av Utbildningsstyrelsen, men det har varit svårt att läsa ut resultat om den svenska verksamheten från hela landets resultat. Svarsprocenten i de nationella uppföljningarna bland de svenskspråkiga har dessutom varit mycket låg.

Denna kartläggning av morgon- och eftermiddagsverksamheten (förkortat eftis) är den första som görs sedan år 2004 som berör enbart den svenskspråkiga verksamheten. Den viktigaste avsikten med att kartlägga den nuvarande situationen är att få underlag för att utveckla och förbättra morgon- och eftermiddagsverksamheten och för att stärka yrket som eftisledare.

Allt flera barn i Finland behöver eftermiddagsverksamhet och vistelsen på eftis ska vara kvalitetsmässig god och erbjuda barnen trygghet samt en mångsidig och stimulerande verksamhet. Förhållandena i eftermiddagsverksamheten varierar i Svenskfinland eftersom verkligheten i våra tvåspråkiga kommuner är väldigt olika. Detta gäller både språkförhållanden, storlek och ekonomiska förutsättningar. Kvaliteten på verksamheten och tillgången på behörig personal är dock krav som alltid bör uppfyllas. Vid sidan av kommunen är de största enskilda upprätthållarna Folkhälsan och församlingarna. En stor del av eftisarna upprätthålls också av olika föreningar, främst föräldraföreningar.

I resultatsammanställningen och analysen av svaren har vi i huvudsak jämfört svaren med kartläggningar som Sydkusten gjorde 2004 och de nationella uppföljningar som Utbildningsstyrelsen gjort. Den senaste nationella uppföljningen som Utbildningsstyrelsen utförde år 2010 och riktade sig till personalen har också använts som jämförelsematerial vad gäller hela landet. Både regionala skillnader och skillnader gällande arbetsgivare/upprätthållare av verksamheten har jämförts och i de fall där skillnaderna är tydliga och har betydelse lyfts de fram.

2. Datainsamling och svarsprocent

För kartläggningen sammanställdes ett elektroniskt frågeformulär som kunde besvaras av alla eftisledare i alla **243** svensk- och tvåspråkiga eftisar i Finland. Informationen om kartläggningen och adressen till länken sändes ut till samtliga eftisar vecka 45 i november 2010 och det fanns tid att besvara enkäten t.o.m. 30.11.2010. Sammanlagt **227** ledare från **133** olika eftisar besvarade den elektroniska enkäten som bestod av 47 frågor. Det betyder att vi har fått svar från 55% av eftisarna. Exakta uppgifter om hur många ledare det finns har vi inte men uppskattar att det finns ca 500 vilket betyder en svarsprocent på knappa 50%. Den regionala spridningen var mycket bra och svar kom in från alla regioner. Med denna svarsprocent kan vi presentera ett tillförlitligt resultat. En del av ledarna meddelade att de inte deltar i kartläggningen eftersom de inte har tillgång till dator på arbetsplatsen under arbetstid. I kapitel 3.3 finns mera exakta uppgifter om t.ex. regionfördelningen bland de svarande. I denna kartläggning har vi också jämfört morgon- och

eftermiddagsverksamheten utgående från vem som upprätthåller verksamheten samt de regionala skillnaderna. Det förekommer skillnader i många frågor och dessa lyfts fram där de är tydliga och har betydelse.

3. Eftis nationellt och i Svenskfinland

3.1. Eftisverksamhetens mål

I grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten fastställs verksamhetens mål och centrala innehåll. Grunderna är en föreskrift enligt vilken morgon- och eftermiddagsverksamheten enligt kapitel 8 a i lagen om grundläggande utbildning skall anordnas. De första grunderna togs i bruk år 2004 men har nyligen förnyats och de nya grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten inom den grundläggande utbildningen togs i bruk 1.8.2011.

Målet med morgon- och eftermiddagsverksamheten för skolelever är att

- stödja hemmets och skolans fostrande arbete samt barnens känslomässiga utveckling och etiska tillväxt.
- främja barnens välmående och jämlikhet i samhället samt förebygga utslagning och öka delaktigheten.
- erbjuda barnen mångsidiga möjligheter att delta i ledd och stimulerande verksamhet samt koppla av i lugn miljö under tillsyn av en lämplig yrkeskunnig person.

Morgon- och eftermiddagsverksamhet är enligt lagen om grundläggande utbildning avsedd för elever i årskurs 1 och 2 samt elever i övriga årskurser som tagits in eller förts över till specialundervisning.

Kommunerna ansvarar för samordningen av verksamheten. Kommunerna kan själva ordna morgon- och eftermiddagsverksamheten eller köpa tjänsterna av t.ex. olika organisationer eller sammanslutningar. Kommunerna är dock inte förpliktade att erbjuda verksamheten.

Kommuner som ordnar morgon- och eftermiddagsverksamhet enligt lagen om grundläggande utbildning beviljas statsandel för verksamheten. Verksamheten ska omfatta antingen 570 eller 760 timmar per läsår, i genomsnitt 3 eller 4 timmar per dag per elev som deltar i verksamheten. Kommunerna kan uppbära rimliga avgifter (60–80 €/månad) av dem som deltar i verksamheten. Verksamheten kan ordnas under vardagar, i regel mellan kl. 7.00 och 17.00. Det är frivilligt för barnen att delta i verksamheten.

Kommunen ska anta en verksamhetsplan för morgon- och eftermiddagsverksamheten. Verksamheten ska planeras i samråd med hemmen och skolorna, de olika förvaltningarna och aktörerna som ordnar verksamheten.

Skolans klubbverksamhet och grundläggande konstundervisning kan vara en del av barnets morgon- och eftermiddagsverksamhet.

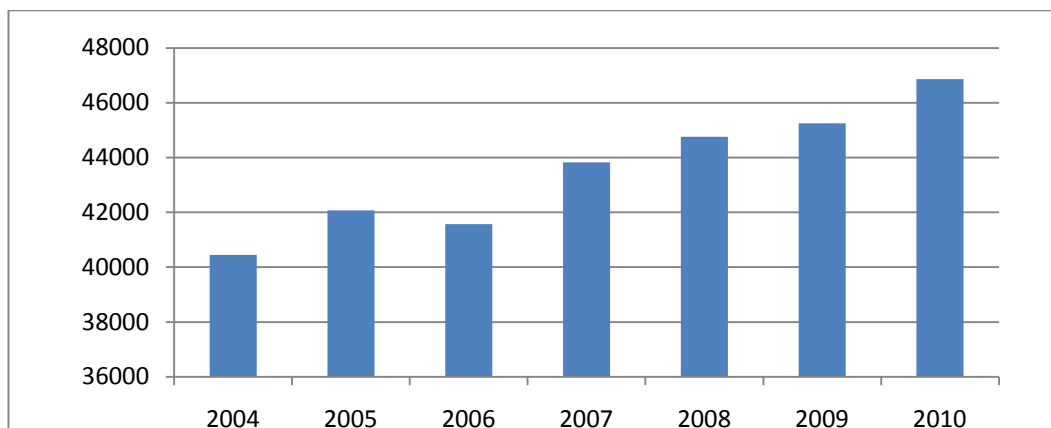
3.2. Morgon- och eftermiddagsverksamheten i siffror

Enligt de senaste landsomfattande statistikuppgifterna som samlades in i september 2010 går 50,9% av alla barn i åk 1 och 27,9% av barnen i åk 2 i Finland i eftis. När lagen trädde i kraft år 2004

deltog 43,4% av ettorna i verksamheten. Antalet barn som deltar i den lagstadgade verksamheten har stadigt ökat både i antal och andel men omfattningen i Finland är ännu relativt liten i jämförelse t.ex. med alla övriga nordiska länder där ca 80% av alla barn i åk 1-2 deltar i verksamheten.

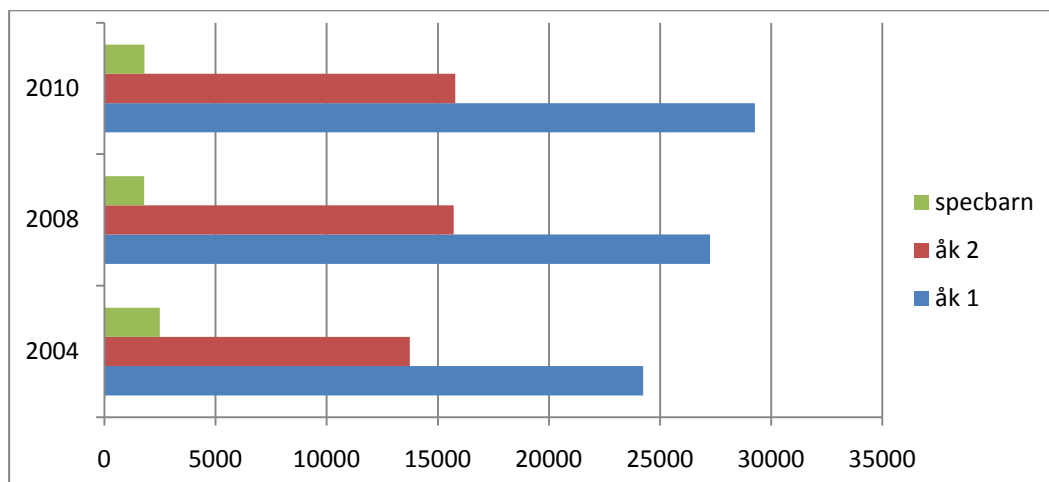
Idag är det endast sju kommuner i Finland som inte ordnar lagstadgad morgon- och eftermiddagsverksamhet. År 2004 deltog 90% av kommunerna, idag är andelen 98%. 319 av 326 kommuner (97,5 %) ordnar lagstadgad verksamhet och erhåller statsandelar för verksamheten. I de sju kommuner som inte ordnar verksamhet bor sammanlagt endast ca 200 barn i denna målgrupp. 65% av kommunerna ordnar eftermiddagsverksamhet i egen regi, 6% som köper tjänsterna och 29 % av kommunerna betalar understöd till serviceproducenten. Samtliga svensk- och tvåspråkiga kommuner har ordnad morgon- och eftermiddagsverksamhet.

Bild 1. Utvecklingen av antal barn som deltar i den lagstadgade morgon- och eftermiddagsverksamhet i Finland totalt



år	åk 1	åk 2	specbarn	totalt
2004	24 239	13 734	2 485	40 458
2008	27 249	15 718	1 789	44 756
2010	29 267	15 789	1 804	46 860

Bild 2. Antal barn enligt åk samt antal barn överförda till specialundervisning



Det finns variationerna mellan kommunerna i hur stor andel av ettorna och tvåorna som deltar i verksamheten. Kommuner där över 70% av alla ettorna deltar i eftermiddagsverksamheten är bl.a. Esbo, Ingå, Grankulla och Helsingfors (för Helsingfors gäller detta enbart de svenskspråkiga barnen) och över 50% av tvåorna deltar i verksamheten i bl.a. Esbo, Ingå, Grankulla och Kimitoön.

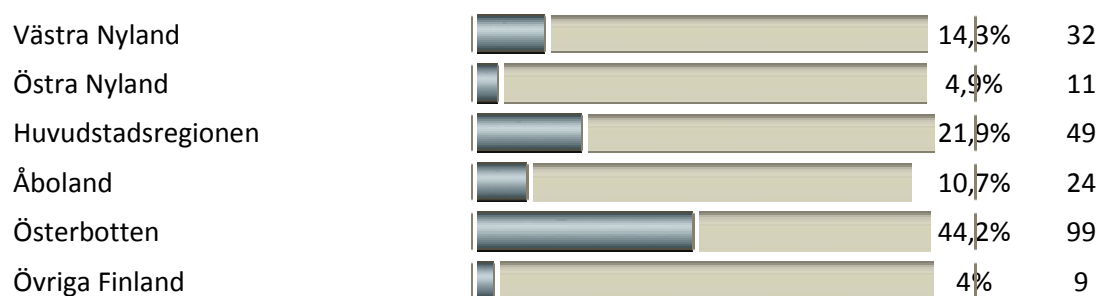
Barn som är överförda till specialundervisningen har rätt till eftisverksamhet under hela grundskolan. År 2010 deltog 1 839 av dessa barn (4,7 %) i verksamheten.

(Källa: Utbildningsstyrelsen)

3.3. Regional spridning samt upprätthållare av eftisar i Svenskfinland

Fråga 5. Region

Personer som har svarat på frågan: 224 (Medelvärde: 3,8)



Den regionala spridningen av svaren var bra och det kom in svar från alla regioner. Eftisledarna i västra Nyland var allra flitigast på att svara i proportion till antalet eftisar men också Österbotten och Åboland hade en hög svarsprocent. Från huvudstadsregionen och östra Nyland inkom minst antal svar i proportion till antalet eftisar.

Antal eftisar i Svenskfinland enligt region (vårterminen 2011):

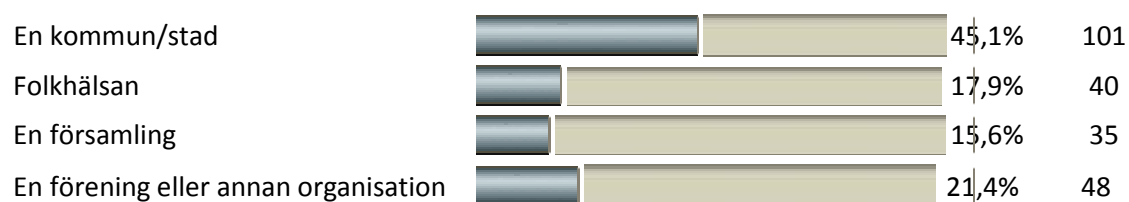
Region

Västra Nyland	19	8 %
Östra Nyland	34	14 %
Huvudstadsregionen	62	26 %
Åboland	21	9 %
Österbotten	94	39 %
Övriga Finland	13	5 %
Sammanlagt	243	100 %

Arbetsgivare

Fråga 6. Jag är anställd av (kryssa i):

Personer som har svarat på frågan: 224 (Medelvärde: 2,1)

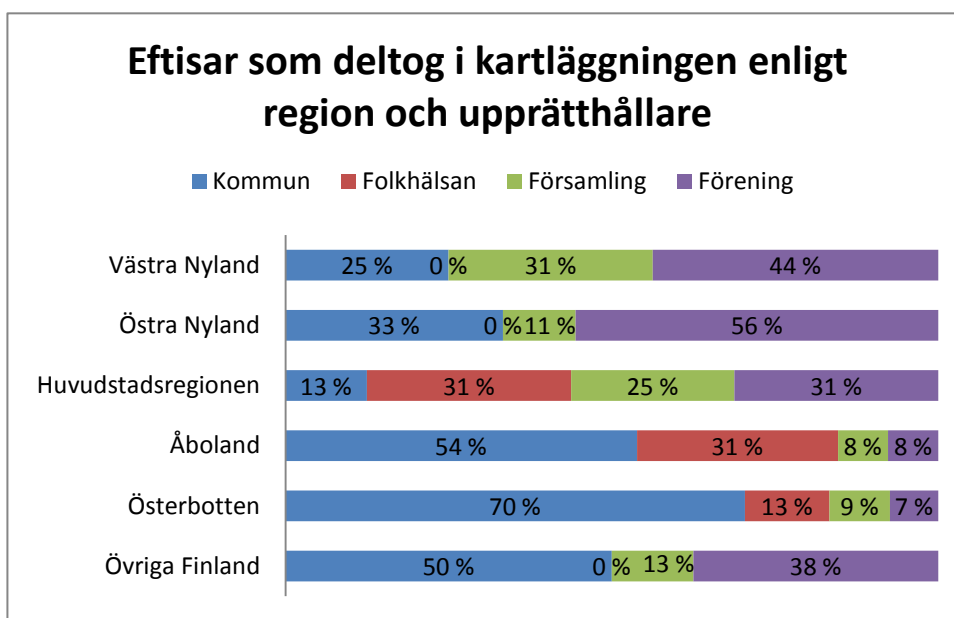


Av de som deltog i kartläggningen var 45% anställda av en kommun. Detta är betydligt mindre än i landet överlag där ca 65% av eftisverksamheten sker i kommunal regi. I Svenskfinland har både

Folkhälsan och församlingarna traditionellt en stark roll som upprätthållare av barnomsorgen och denna starka roll har bestått. Ca 18% av de som svarade är anställda av Folkhälsan och 16% av en församling. Dryga 20% är anställda av andra föreningar eller organisationer. Här är föräldraföreningar de vanligaste, men också Barnavårdsföreningen i Finland, 4H, ungdomsföreningar och olika understöds- och garantiföreningar förekommer.

I jämförelse mellan regionerna är skillnaderna stora beträffande vem som upprätthåller och producerar eftisverksamheten. I Österbotten är det oftast kommunen som själva bedriver verksamheten. Hela 70% av de österbottenska eftisarna som deltog i denna kartläggning upprätthålls av kommunen. Folkhälsan är stark i huvudstadsregionen och Åboland, med ca 1/3 av all verksamhet, men förekommer t.ex. inte alls i östra Nyland eller västra Nyland. I östra och västra Nyland är föreningarna i klar majoritet. Församlingarna bedriver eftisverksamhet i alla regioner, men allra mest i västra Nyland och huvudstadsregionen.

Bild 3. Eftisar som deltog i kartläggningen enligt region och upprätthållare



Enspråkiga / tvåspråkiga eftisar

Fråga 7. Är ert eftis (kryssa i):

Personer som har svarat på frågan: 223 (Medelvärde: 1,1)

Enspråkigt svenskt	87,4%	195
Tvåspråkigt svenskt-finskt	11,7%	26
Tvåspråkigt, annat, vilket?	0,9%	2

De flesta eftisarna är enspråkigt svenska (87%) och följer språket i den skola som barnen går i. I en del kommuner har man gått in för tvåspråkiga eftisar där barn från både finskspråkiga och svenskspråkiga skolor deltar i verksamheten. De kommuner där det finns tvåspråkiga eftisar är oftast starkt svenskspråkiga kommuner eller eftisar i glesbygden där man sett det som en klar


fördel eller enda möjligheten p.g.a. det låga antalet barn att slå ihop språkgrupperna. Tvåspråkiga eftisar finns i Borgå, Raseborg, Ingå, Väståboland, Korsholm, Kimitoön, Nykarleby, Lovisa, Kristinestad, Sjundeå, Esbo och Oravais.

3.4. Verksamhetsutrymmen

Enligt lagen om grundläggande utbildning (§48d) har barn som deltar i morgon- och eftermiddagsverksamhet rätt till en trygg miljö i verksamheten. Verksamheten kan ordnas i skolans utrymmen eller i andra miljöer eller lokaler som är lämpliga. Kommunen ska se till att lokalerna och utrustningen är trygga. Verksamhetsmiljön ska stöda de mål som uppställts för verksamheten (Grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten, UBS 2004 och 2011). Enligt denna kartläggning verkar exakt 50% av eftisledarna i skolans utrymmen och 50% i andra utrymmen. Av 133 eftisar verkar 72 (54%) i skolans utrymmen och 61 (46%) utanför skolans utrymmen.



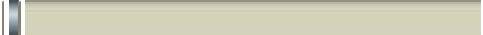
Fråga 25. Var finns eftiset?

Personer som har svarat på frågan: 224 (Medelvärde: 1,5)

i skolans utrymmen/byggnad		50%	112
utanför skolans utrymmen/byggnad		50%	112

Fråga 26. Anser du att utrymmena är ändamålsenliga?

Personer som har svarat på frågan: 225 (Medelvärde: 1,4)

Ja		65,3%	147
Nej		31,6%	71
Vet ej		3,1%	7

65% av eftisledarna är nöjda med utrymmena och anser att de är ändamålsenliga. Dryga 30% av ledarna anser dock att de inte har ändamålsenliga utrymmen och ca 3% kan inte säga. Om man jämför svaren bland de eftisledare som jobbar i skolans utrymmen med de som jobbar utanför skolans utrymmen ser man en ganska stor skillnad. De som verkar utanför skolans utrymmen är mycket nöjdare än de som finns i skolan. Hela 74% av de som verkar utanför skolan tycker att utrymmet är ändamålsenligt, medan endast 57% av de som finns i skolans utrymmen tycker detsamma. (se bild 4). Detta kan bero på att man i skolans utrymmen ofta använder relativt trånga klassrum och saknar egna utrymmen där man själv kan bestämma hur utrymmet skall utformas så att det är bäst för eftiset. Utrymmen utanför skolan är oftast avsedda enbart för eftisverksamhet och kan planeras enligt detta. Å andra sidan finns ett mervärde i och fördelar med skolans utrymmen om samarbetet med skolan fungerar bra. Det finns goda exempel på verksamhet där utrymmen som gymnastiksal, slöjdsal, konstsal och olika redskap kan användas av alla som jobbar i huset, också eftiset. Utrymmesfrågan är en av de frågor som eftisledarna lyfter upp som en av de viktigaste utvecklingsfrågorna i denna kartläggning (se punkt 9.).

Vid granskningen av de olika regioners svar kan man konstatera att man i huvudstadsregionen och västra Nyland är mest nöjd med sina eftisutrymmen. Här anser ca 75% av alla ledare att

utrymmena är ändamålsenliga. I Åboland och Österbotten är motsvarande siffra dryga 60% och i östra Nyland 66%. I huvudstadsregionen är exakt hälften av eftisarna i skolan och hälften utanför skolan. Också i Åboland fanns lika många eftisar både utanför och i skolan. I västra Nyland fungerar största delen av eftisarna utanför skolan. Detta beror främst på att många eftisar i regionen upprätthålls av församlingar och föreningar. I Österbotten finns en knapp majoritet i skolans utrymmen medan eftis nästan uteslutande fungerar i skolans utrymmen i östra Nyland och övriga Finland.

Bild 4. Fråga 26, ändamålsenliga utrymmen enligt var eftiset är placerat

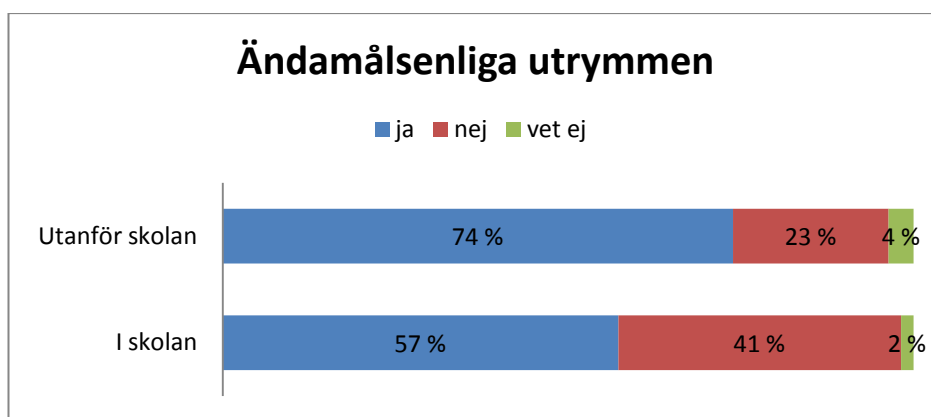
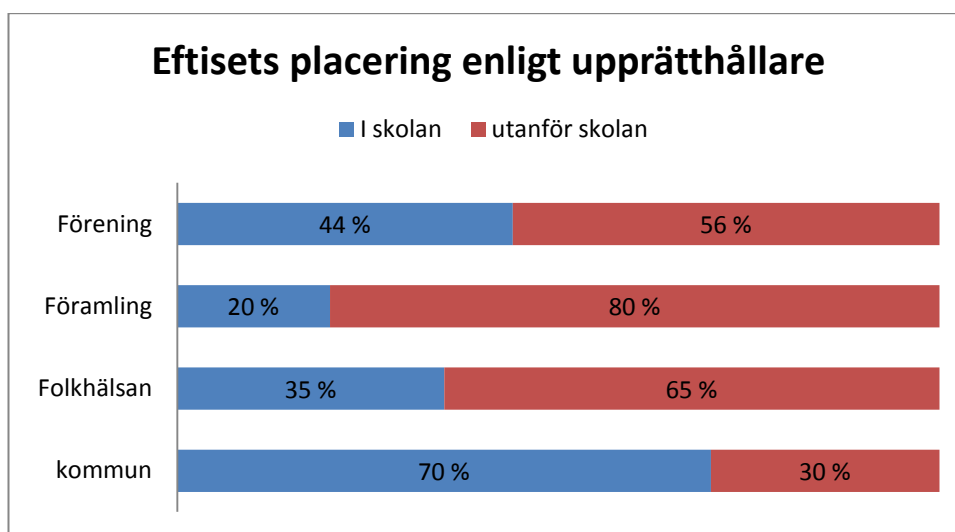


Bild 5. Eftisets placering enligt arbetsgivaren



Vid jämförelse av arbetsgivare finns de flesta kommunala eftisar i skolans utrymmen (70%). Medan bara 20% av församlingens eftisar finns i skolan. De flesta församlingar har egna utrymmen i närheten av skolan där eftisarna verkar. Folkhälsans eftisar finns också oftast utanför skolan (65%) och detsamma gäller olika föreningars eftisar (56%).

3.5. Personaldimensionering och gruppstorlek

Det finns förvånansvärt många eftisar med endast en anställd. Denna grupp utgör den största andelen av alla eftisar som besvarat enkäten. Hela 77% av alla eftisar är små eftisar med 1-3 anställda. Endast 23% har fyra eller fler anställda.

Fråga 19. Hur många anställda har ert eftis just nu?

<i>Antal Anställda</i>	<i>Antal eftis</i>	<i>Procent</i>
1	38	29 %
2	36	27 %
3	29	22 %
4	17	13 %
5	4	3 %
6	2	2 %
7	3	2 %
8	1	1 %
9	3	2 %
	133	100 %

Bild 6. Antal anställda per eftis

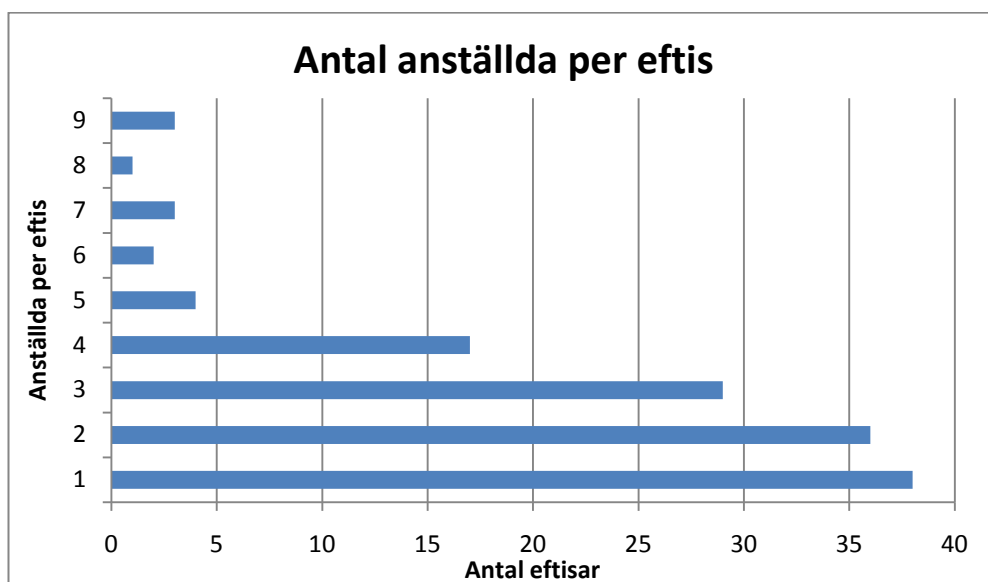
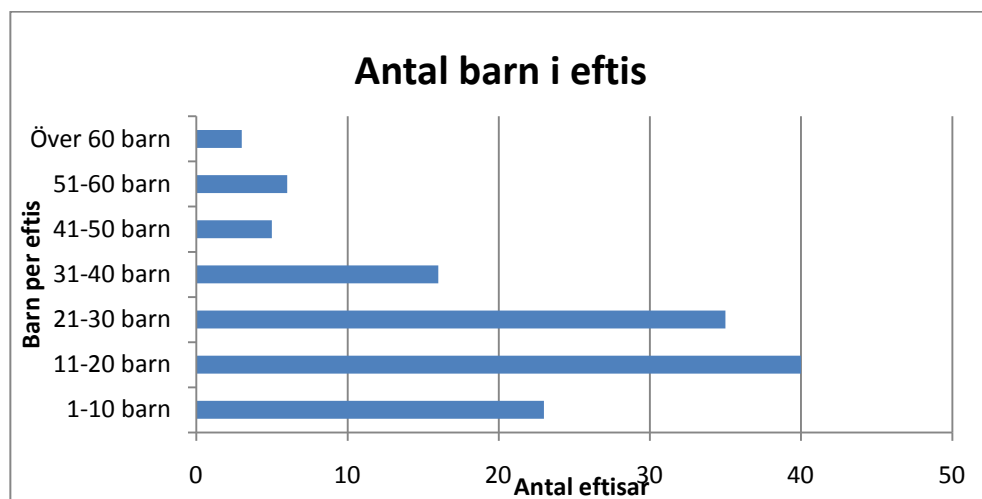


Bild 7. Antalet barn per eftis



Enligt lagen om grundläggande utbildning skall det med beaktande av hur verksamheten är ordnad finnas ett tillräckligt antal yrkeskunniga ledare. I grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten finns heller inga exakta regler eller föreskrifter om antalet ledare per barn. Inte heller finns det i lagen och grunderna regler eller föreskrifter om gruppstorlek i verksamheten. Detta har diskuterats mycket och från fältet har det efterlysts rekommendationer och reglering för gruppstorlek och personaldimensionering. Många kommuner och producenter har gjort upp egna rekommendationer gällande hur många barn per ledare ett eftis bör ha. Som exempel kan nämnas Folkhälsan som rekommenderar max 13 barn/ledare och församlingarna som rekommenderar 10 barn/ledare. I de nya grunderna för verksamheten som tas i bruk 1.8.2011 nämns att kommunerna i sin verksamhetsplan för morgon- och eftermiddagsverksamheten ska nämna också personalresurser och -struktur samt gruppstorlek.

I denna kartläggning deltog sammanlagt 133 eftisar där det sammanlagt går ca 3073 barn. Av dessa var 55% ettor (1624 st), 38% tvåor (1161 st), 3 % äldre barn (90 st) och 6 % förskolebarn 198 st). 21 eftisar (16 %) hade förskolebarn och 35 eftisar (26 %) har äldre barn än ettor och tvåor i verksamheten. De flesta eftisar har endast enstaka (1-3) äldre barn i verksamheten och ett fåtal eftisar har en större grupp äldre barn. I kartläggningen deltog 4 eftisar för enbart förskolebarn, i övriga fall fanns förskolebarnen och de äldre barnen i "vanliga" eftisar.

Fråga 22. Anser du att antalet ledare per barn är tillräckligt?

Personer som har svarat på frågan: 218 (Medelvärde: 1,2)

Ja		82,1%	179
Nej		17,9%	39

De flesta (82 %) är nöjda med antalet barn per ledare och anser det vara tillräckligt, 18% anser att det behövs flera ledare. En jämförelse med tidigare kartläggningar visar att antalet barn per ledare har sjunkit, medan missnöjet gällande antalet barn per ledare har ökat. Detta kan bero på olika orsaker, t.ex. att antalet barn med beslut om särskilt stöd ökat och att medvetenheten och yrkeskunskaperna utvecklats. På basis av denna kartläggning finns det i genomsnitt 8,9 barn per ledare. Nedan följer en tabell över antalet barn per ledare för olika arbetsgivare.

Arbetsgivare/upprätthållare	Barn per ledare
Folkhälsan	10,2
Förening eller annan organisation	9,8
Församling	8,7
Kommun/stad	8




Vid jämförelse mellan de olika arbetsgivarna i frågan om hur nöjd man är med antalet ledare per barn ses en del skillnader. Det är överraskande att man är minst nöjd i kommunen trots att antalet barn per ledare där är lägst. 80 % är nöjda, men 20 % tycker det behövs fler ledare. Sedan kommer föreningarna där 81 % av ledarna är nöjda, och därpå följer Folkhälsan med 83 %. Nöjdast är man hos församlingarna, där hela 87,5 % anser att antalet ledare per barn är tillräckligt.

Region	Barn per ledare
Huvudstadsregionen	9,5
Västra Nyland	9,3
Åboland	7,8
Österbotten	8,5
Östra Nyland	10,7
Övriga Finland	8,7

Det verkar inte finnas ett klart samband mellan antalet barn per ledare och uppfattning att det finns tillräckligt med ledare. I östra Nyland, där det finns flest barn per ledare, är hela 91 % nöjda. En viss inverkning tycks det dock ha, då 100 % i Åboland uppger att det finns tillräckligt med ledare. I Österbotten där det näst lägsta antalet barn per ledare finns tycker endast 74% att det finns tillräckligt ledare. Också i Övriga Finland är man mera missnöjd över antalet ledare per barn. 78 % är dock nöjda. I västra Nyland är 87 % nöjda med 9,3 barn per ledare. Huvudstadsregionen uppvisar också positiva tal vad angår barn per ledare, för med näst högsta värdet, 9,5 barn per ledare, är ändå anställda i huvudstadsregionen till 85 % nöjda.

Fråga 21. Vårt eftis har en ansvarig eftisledare



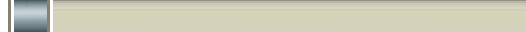
Personer som har svarat på frågan: 222 (Medelvärde: 1,1)

Ja		87,8%	195
Nej		9,5%	21
Vet ej		2,7%	6

De flesta eftisar (88%) har en ansvarig ledare. Ca 9% har ingen ansvarig ledare och 3% vet ej.

Fråga 23. Har ni på ert eftis barn med beslut om särskilt stöd?

Personer som har svarat på frågan: 221 (Medelvärde: 1,6)

Ja		46,2%	102
Nej		47,1%	104
Vet ej		6,8%	15

En av de frågor som inom eftisverksamheten väckt mest diskussion har varit barn i behov av särskilt stöd. Ledarna upplever att de varken har kunskaper eller resurser att ge dessa barn det stöd de behöver och de upplever att informationen om barnen är liten eller obefintlig. Brister och oklarheter i samarbetet mellan skolan och eftis samt tystnadsplikten gällande dessa frågor behandlas ofta på träffar och kurser för eftisledare. Vi har i denna kartläggning enbart frågat om det finns barn med särskilda behov på eftiset, utan att närmare granska denna fråga. I de nya grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten, som tas i bruk 1.8.2011 har man tydligare beskrivit hur man i verksamheten ska stöda och beakta barn i behov av särskilt stöd samt samarbetet med hemmet och skolan.

På ca hälften av alla eftisar finns barn med beslut om särskilt stöd och på lika många eftisar finns inte sådana barn. En del av ledarna känner inte till om det finns sådana barn. Det kan kanske förklaras med att de är nyanställda, jobbar som hjälpledare eller att eftiset inte får sådan information om barnen. Sammanlagt finns det i eftisarna som deltog i denna kartläggning ca 134 barn (ca 4%) med beslut om särskilt stöd. Oftast fanns det bara 1-2 sådana barn per eftis, men i några fall fanns det dock fler. Av eftisarna var 3 eftisar för enbart specialbarn.

4. Personalen på eftis

4.1. Kön och åldersstruktur

Fråga 8. Personal- och anställningsuppgifter (kryssa i) Är du:


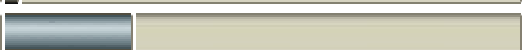
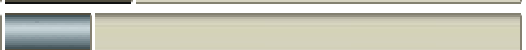
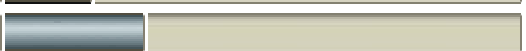
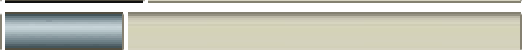
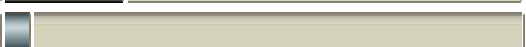
Personer som har svarat på frågan: 226 (Medelvärde: 1,9)

(8.1) Man		8%	18
(8.2) Kvinna		92%	208

Av de personer som deltog i kartläggningen är 92% kvinnor och 8% män. Sedan kartläggningen 2004 har det skett en liten ökning bland andelen män, som då var 4%. De män som jobbar på eftis tillhör alla åldersgrupper.

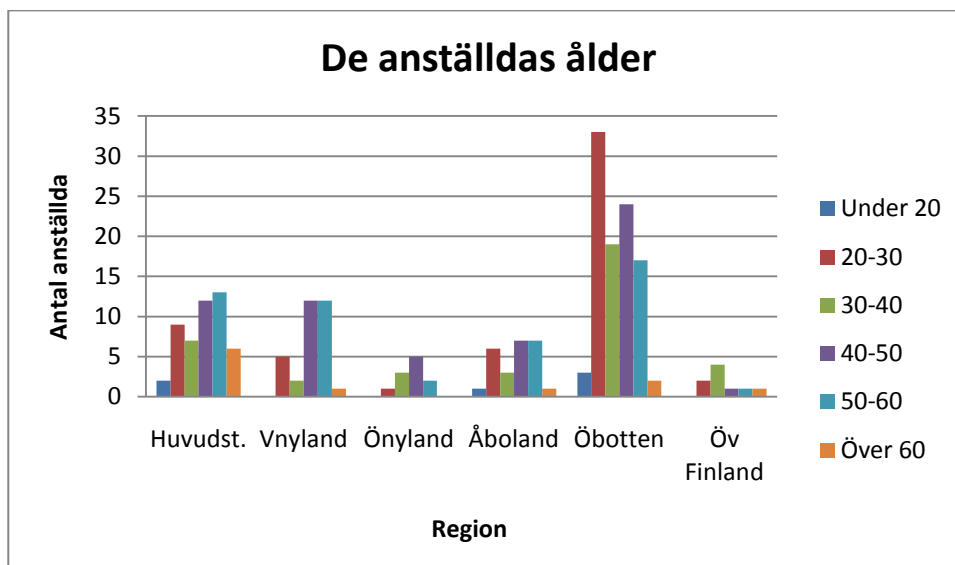
Fråga 9. Ålder:

Personer som har svarat på frågan: 224 (Medelvärde: 3,6)

(9.1) Under 20		2,7%	6
(9.2) 20-30		25%	56
(9.3) 30-40		17%	38
(9.4) 40-50		27,2%	61
(9.5) 50-60		23,2%	52
(9.6) över 60		4,9%	11

Den flesta eftisledare tillhör åldersgruppen 40-50 åringar, hela 27% är i den åldern. Också andelen unga är hög, dryga 27% är under 30 år. Om man jämför regionerna så kan man konstatera att Österbotten har störst andel unga eftisledare och västra Nyland den största andelen äldre ledare. Att de flesta yngsta finns i Österbotten kan kanske förklaras med att det också där finns ett större utbud av behöriga ledare och pedagoger. I Österbotten finns de flesta utbildningsanstalter och examensmöjligheter som ger behörighet att jobba som pedagog. I regionen finns bl.a. barnträdgårdslärodbildningen och klasslärarutbildningen vid Åbo Akademi, Novia, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby och Yrkesakademien i Österbotten.

Bild 8. De anställdas ålder



Ålder	Huvudst.	VNyland	ÖNyland	Åboland	Öbotten	Öv Finland	Totalt	%
Under 20	2	0	0	1	3	0	6	3 %
20-30	9	5	1	6	33	2	56	25 %
30-40	7	2	3	3	19	4	38	17 %
40-50	12	12	5	7	24	1	61	27 %
50-60	13	12	2	7	17	1	52	23 %
Över 60	6	1	0	1	2	1	11	5 %
Totalt	49	32	11	25	98	9	224	100 %

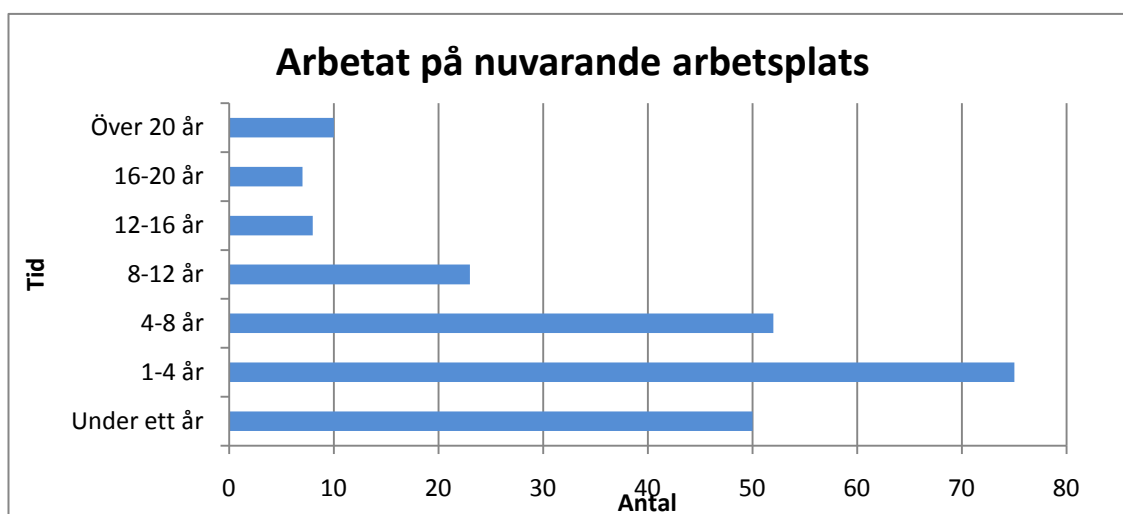
4.2. Anställningsvillkor

Fråga 10. Hur länge har du jobbat på din nuvarande arbetsplats?

över 20 år	4,50 %
16-20 år	3,10 %
12-16 år	3,60 %
8-12 år	10,30 %
4-8 år	23,20 %
1-4 år	33,50 %
Under ett år	21,90 %

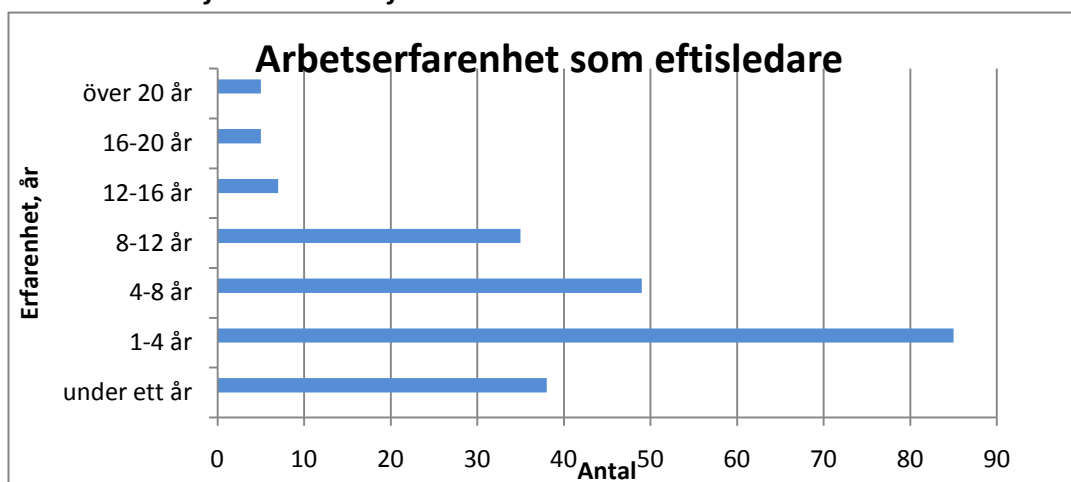
Rörligheten bland eftisledare är stor. Över hälften av de 225 som svarade på frågan uppger att de jobbat på sin nuvarande arbetsplats i mindre än 4 år. För 50 personer har anställningsförhållandet på den nuvarande arbetsplatsen pågått i mindre än 1 år, medan anställningen påbörjats för mindre än 4 år sedan för 75 personer. Dessa två grupper utgör 55,5 %. Om man tar med de som har en 4-8 år lång anställning, vilket utgjorde 52 personer, utgör dessa tre grupper 78,6% av alla anställda. 23 personer uppger att deras nuvarande anställning har varat mellan 8 och 12 år. 8 personer har arbetat 12-16 år och 7 personer har varit arbetat på nuvarande arbetsplats i 16-20 år. 10 personer som deltog i kartläggningen har varit anställda mer än 20 på sin arbetsplats.

Bild 9. Hur länge har ledarna arbetat på sin nuvarande arbetsplats



Motsvarande material undersöktes i den nationella uppföljningen av eftermiddagsverksamheten. Jämfört med hela Finland uppvisar Svenskfinland större stabilitet. I Svenskfinland har endast 22% varit anställda under ett år, medan 36 % i hela Finland ha ett arbetskontrakt som varat mindre än ett år. Situationen är däremot lite annorlunda när man frågar vem som arbetat 5 år. I Svenskfinland gäller detta 44 % jämfört med det nationella talet 31 %. Därefter skiljer talen sig minimalt, där 22 % av Svenskfinland uppger arbetskontraktets längd till 5-10 år, är motsvarande siffra 21% i hela Finland. Enligt den nationella uppföljningen har 11% jobbat i över 10 år. I Svenskfinland är motsvarande andel 12 %.

Bild 10. Arbetserfarenhet som eftisledare



Fråga 11. Hur länge har du arbetat som eftisledare?

Arbetserfarenhet som eftisledare, oberoende av arbetsplats, visar lite positivare siffror än erfarenheten på nuvarande arbetsplats. Medan 50 personer hade arbetat mindre än 1 år på sin nuvarande arbetsplats, har 38 mindre än 1 års erfarenhet som eftisledare. Den största gruppen omfattar dem med relativt kort erfarenhet, 1-4 år, 85 personer (38%) av de 224 som svarade tillhör denna grupp. 49 personer (22%) har arbetat mellan 4-8 år inom eftermiddagsverksamheten. 35 personer (16%) har jobbat som eftisledare även före eftermiddagsverksamheten blev lagstadgad, dessa har arbetat i 8-12 år. Efter denna grupp

sjunker antalet med lång erfarenhet drastiskt. Endast 7 personer (3%) uppger att de jobbat mellan 12 och 16 år inom branschen. 5 personer (2%) har varit anställda inom eftermiddagsverksamheten inom intervallet 16-20 år och 5 personer (2%) har arbetat inom eftermiddagsverksamheten i mera än 20 år. Eftersom fler personer (10 personer) varit anställda på sin nuvarande arbetsplats än jobbat som eftisledare mer än 20 år betyder det att de haft andra uppgifter tidigare.

I jämförelse med Sydkustens kartläggning av eftermiddagsverksamheten 2004 har medelvärdet för arbetslängden stigit. 2004 hade en eftisledare genomsnittligt arbetat lite under 4 år. Nu har medelvärdet stigit till närmare 5 år. Den kanske största förändringen gäller dem som jobbat 2 år eller mindre. År 2001 hade 59 % av de tillfrågade jobbat 2 år eller mindre. 2004 var det 51 % och nu är detta realiteten för 41 %. Detta är en nedgång på nästan 20 % på 10 år för korta arbetsförhållanden och visar på en utveckling att yrket som eftisledare blivit mera stabilt och långvarigt. Vid en jämförelse av regionerna så kan man konstatera att Österbotten och Åboland idag har fler kortvariga arbetsförhållanden än tidigare. Medelvärdet för arbetsförhållanden är nu ca 2,5 år i jämförelse med 4 år tidigare. Detta kan bero på att de flesta utbildningarna som ger behörighet finns i Österbotten och att personalen i Österbotten också är yngre än i de övriga regionerna. (se kapitel 4.1, fråga 9). Övriga Svenskfinland håller sig inom medelvärde på ca 3,5 år.

Fråga 12. Har du en anställning som är (kryssa i):

Personer som har svarat på frågan: 220 (Medelvärde: 1,4)

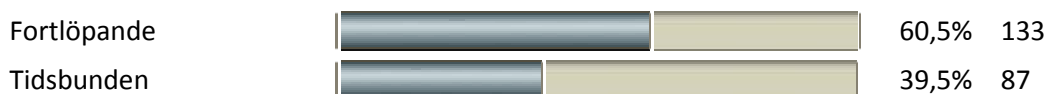
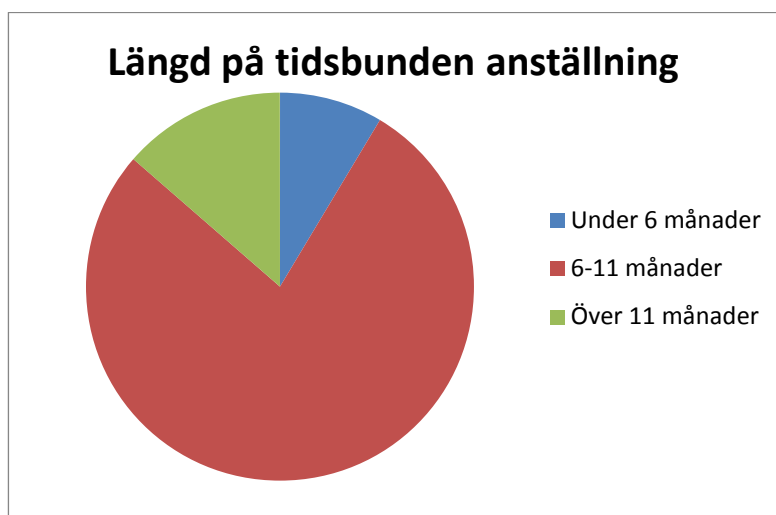


Bild 11. Tidsbunden anställnings längd




60% av de anställda har en fortlöpande anställning och 40% har en tidsbunden anställning. Andelen personer som är tidsbundet anställda är väldigt stor i jämförelse med de flesta andra yrken. Anmärkningsvärt är också att andelen personer som är permitterade under läsåret är mycket stor

trots att anställningsförhållandet är fortlöpande. (Se punkt 4.4, fråga 17 och 18)

Av de som har en tidsbunden anställning har 78 % en anställning på mellan 6-11 månader, oftast ett läsår. 13% har längre än 11 månader och 9% under 6 månader.

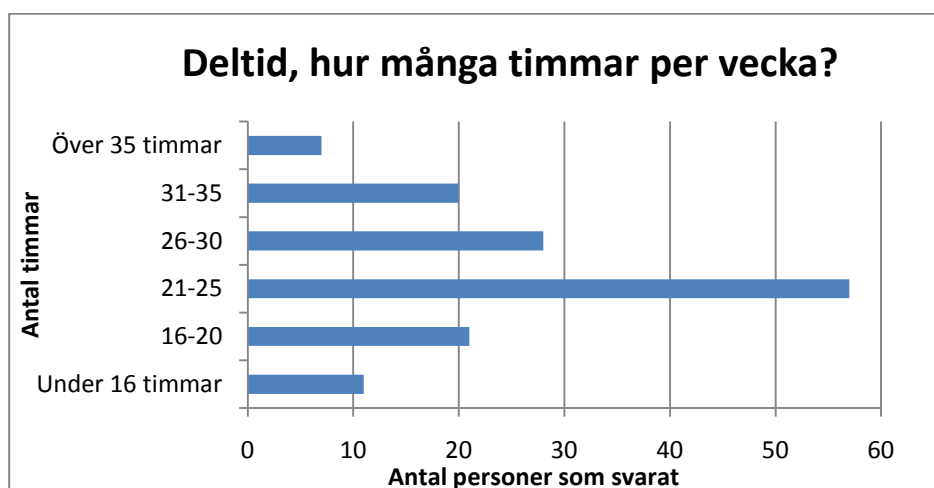
Fråga 13. Arbetar du heltid eller deltid:

Personer som har svarat på frågan: 225 (Medelvärde: 1,7)

(13.1) Heltid		33,3%	75
(13.2) Deltid		66,7%	150



En tredjedel av eftisledarna har ett heltidsarbete. De som arbetar heltid har är oftast ansvariga eftisledare och sköter planering samt administration eller så har de en del undervisning eller jobbar som skolgångsbiträde i skolan eller är dagklubsledare i en församling.

Bild 12. Hur många timmar/ jobbar de som har deltidarbete



Fråga 14. Om du arbetar deltid, skulle du önska ett heltidsarbete?

Personer som har svarat på frågan: 149 (Medelvärde: 1,6)

(14.1) Ja		43,6%	65
(14.2) Nej		56,4%	84

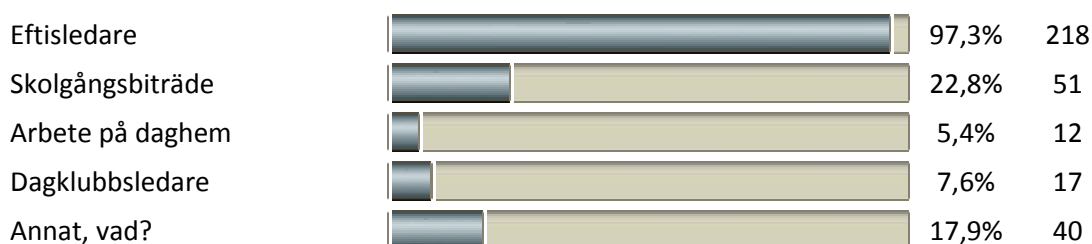
Enligt denna kartläggning svarar hela 44% av de som jobbar deltid att de önskar sig ett heltidsarbete. Av de som är nöjda med deltidsarbetet är de flesta över 50 år och de som är minst nöjda med deltidsarbete är de yngsta 20-30 åringarna. Intressant är också att i huvudstadsregionen var det bara 24% av de som hade deltidsarbete som önskade heltidsarbete, medan motsvarande andel i Åboland var 70%.

Samtidig måste det påpekas att alla inte är intresserade av ett heltidsarbete, 56% är nöjda med deltidsarbetet. Detta är tydligast bland de som är anställda av föreningarna. Här önskar endast 24 % av de med deltidsanställningar sig ett heltidsarbete. Hos de övriga arbetsgivarna är fördelningen jämnare. Av ledarna i både kommunen och hos Folkhälsan önskar 52 % heltidsarbete, medan andelen är 47 % hos församlingen.

4.3. Arbetsuppgifter

Fråga 15. Vilka arbetsuppgifter ingår i ditt arbete (du kan kryssa i flera alternativ):

personer som svarat på frågan: 224 (Medelvärde: 1,8)



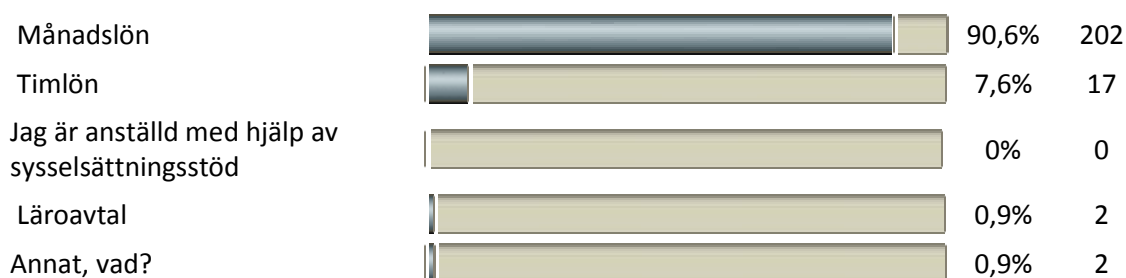
De som arbetar som eftisledare har ofta också andra arbetsuppgifter. 23% jobbar både som eftisledare och skolgångsbiträde. Speciellt i Österbotten är det vanligt med samarbete mellan eftisverksamhet och dagvården. Man jobbar också på förmiddagen på dagis eller i förskola och på eftermiddagen i eftis. I församlingarna har många ett heltidsarbete eftersom de har möjlighet att arbeta i församlingens dagklubbar på förmiddagen. Även övriga arbetsuppgifter var vanliga. Många nämnde att de är ansvariga ledare på eftis och har administrativa uppgifter eller är föreståndare på daghem. Somliga vikarierar eller jobbar som timlärare eller klubbledare i skolan eller jobbar som i morgonverksamheten. Utvecklingen går mot att mera flexibelt kunna kombinera olika arbetsuppgifter i skolan, på daghem och på eftis. Många kommuner anställer allt oftare personer som jobbar både som skolgångsbiträde och som eftisledare. Fr.o.m. 2011 är det också möjligt att avlägga en fristående yrkesexamen för ledare för skolgång och morgon- och eftermiddagsverksamhet. Tidigare var dessa två skilda yrkesexamina.

4.4. Lön och permittering

En eftisledares grundlön i slutet av år 2010 är i det Allmänna kommunala tjänstekollektivavtalet (AKTA) fastställd till 1.677,05 €/månad för ett heltidsarbete och i Kollektivavtalet för serviceinrättningarnas arbetsgivarförening (SIAFKA) är grundlönen 1.836,57 €/månad. Lönenivån varierar beroende på arbetsgivare, arbetserfarenhet och vilket tjänstekollektivavtal som tillämpas. Samma lönenivå gäller för t.ex. olika vårdare, pedagoger, vårdare av utvecklingsstörda, hemvårdare, barnskötare, närvårdare, socialfostrare och dagvårdare. I denna kartläggning har vi inte undersökt lönenivån utan fokuserat på arbetsförhållandena.

Fråga 16. Hurdan lön har du:

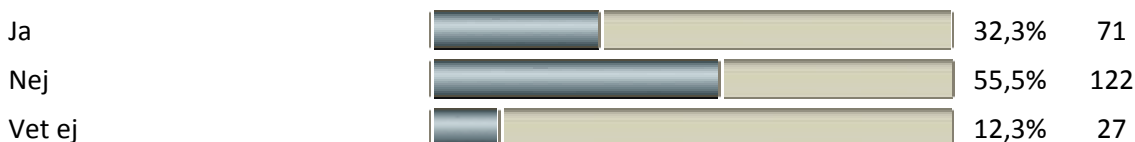
Personer som har svarat på frågan: 223 (Medelvärde: 1,1)



Ca 90% av de som jobbar på eftis får månadslön och 9% får timlön. 2 personer är anställda på läroavtal och en är privatföretagare.

Fråga 17. Är du permitterad under läsåret 2010-2011:

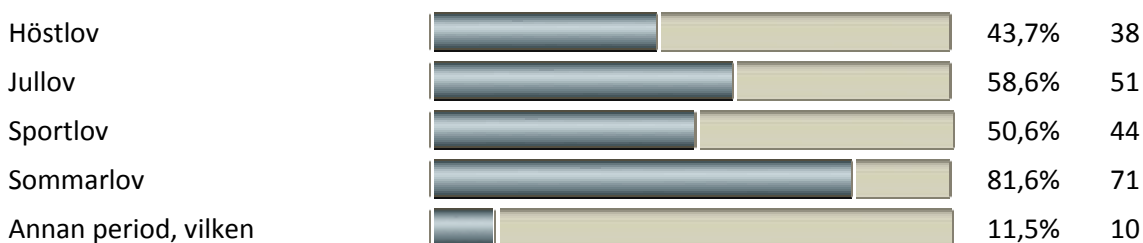
Personer som har svarat på frågan: 220 (Medelvärde: 1,8)



Eftisledare har ofta kortvariga arbetsförhållanden och arbetsavtal som innebär permitteringar och ledigheter utan lön. Enligt denna kartläggning är ca 1/3 av alla eftisledare permitterade och ca 12% svarade att de inte vet om de är permitterade under läsåret 2010-2011. De flesta är permitterade under sommarlovet men många också under andra lov, så som jul-, höst- och sportlov.

Fråga 18. Om du är permitterad så under vilken tidsperiod:

Personer som har svarat på frågan: 87 (Medelvärde: 2,8)



Jämför man andelen permitteringar mellan arbetsgivarna är skillnaderna stora. De som är anställda av kommunerna är minst permitterade medan hela 62% av Folkhälsans anställda är permitterade. Däremot har kommunerna den högsta andelen tidsbundna anställningar, vilket innebär att många är arbetslösa på sommaren och får ett nytt avtal på hösten. Folkhälsan har den högsta andelen fortlöpande avtal, men permitteringar ingår i arbetsavtalen. Församlingarna tillämpar samma principer som Folkhälsan med större andel fortlöpande än tidsbundna avtal men med en hög andel permitteringar.

Bild 13. Andelen permitterade enligt arbetsgivare 2010-2011

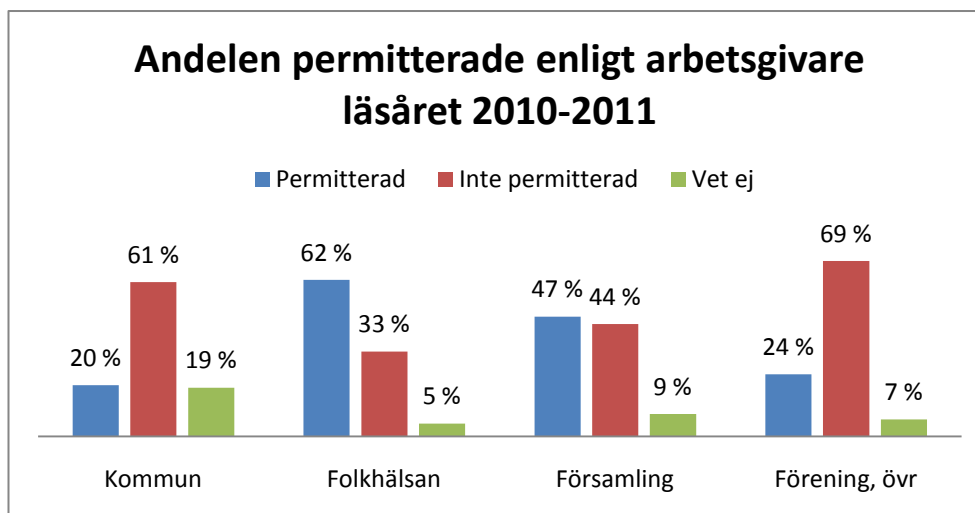
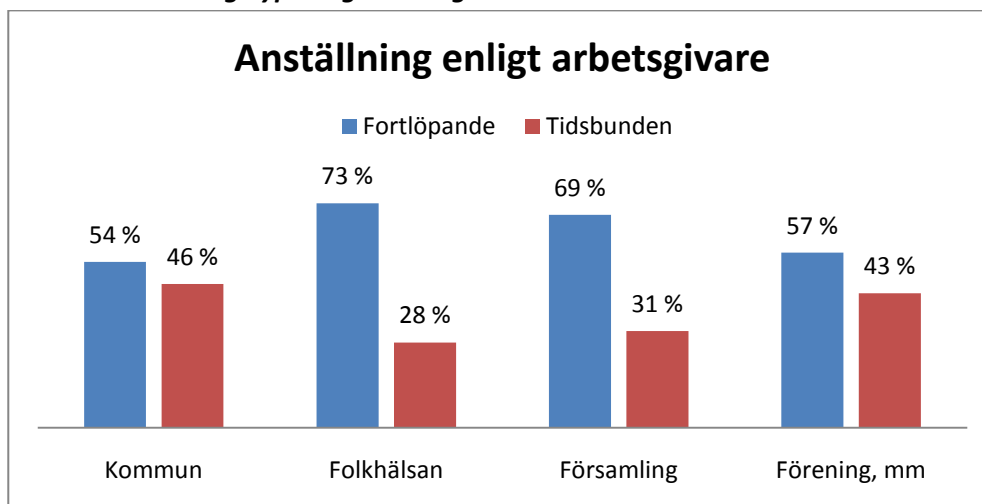
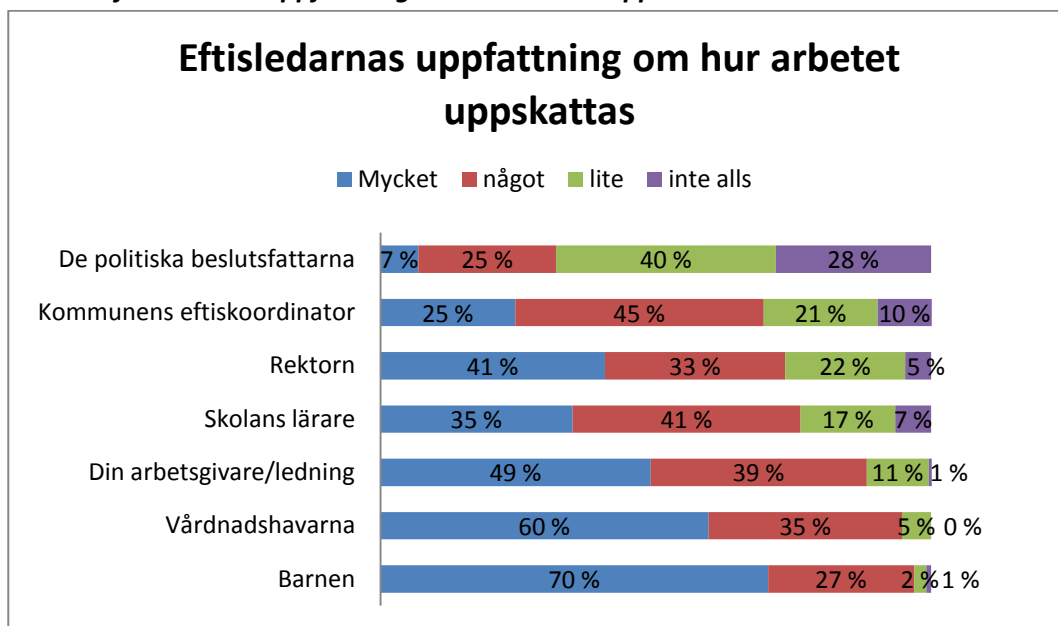


Bild 14. Anställningstyp enligt arbetsgivare



4.5. Uppskattning i arbetet

Bild 15. Eftisledarnas uppfattning om hur arbetet uppskattas



Fråga 31. Hur upplever du att ditt arbete uppskattas av

	Mycket	något	lite	inte alls
Barnen	70 %	27 %	2 %	1 %
Vårdnadshavarna	60 %	35 %	5 %	0 %
Din arbetsgivare/ledning	49 %	39 %	11 %	1 %
Skolans lärare	35 %	41 %	17 %	7 %
Rektorn	41 %	33 %	22 %	5 %
Kommunens eftiskoordinator	25 %	45 %	21 %	10 %
De politiska beslutsfattarna	7 %	25 %	40 %	28 %
Medelvärde	42 %	35 %	16 %	7 %

Den klart största uppskattningen i arbetet upplever eftisledarna att de får av barnen. Hela 70 % upplever att de uppskattas mycket och 27 % något av barnen. Även föräldrarnas uppskattning upplevdes som stor. 59 % tyckte att de är mycket uppskattade och 35 % något uppskattade av föräldrarna. Ingen upplevde att de inte alls uppskattas av föräldrarna. Den minsta uppskattningen upplevs de politiska beslutfattarna ge. I genomsnitt upplever 68 % att de får lite eller ingen uppskattning alls av denna grupp. Här fanns också en del regionala skillnader. I Österbotten upplever man en något större uppskattning från beslutfattarna än i huvudstadsregionen. I huvudstadsregionen upplevde hela 86 % liten eller ingen uppskattning alls, medan i Österbotten känner en tredjedel att deras arbete i någon grad uppskattas av politiska beslutfattare, men också här uppger 55 % missnöje, dvs. liten eller ingen uppskattning alls.

Anmärkningsvärt är också att 41 % upplevde stor uppskattning från rektorn, men en fjärdedel upplevde att uppskattningen från rektor är liten eller ingen alls. Detta tyder på stora variationer i samarbetet och kommunikationen med skolan. Mycket kan också bero på att 50 % av alla eftisar inte finns i skolans utrymmen vilket säkert inverkar på både upplevelse av uppskattning och samarbete (se kapitel 7). Uppskattning från lärarna upplevs ungefär på samma sätt som för rektorn, t.o.m. en aning sämre uppskattning.

Överraskande många upplever uppskattningen från kommunens eftiskoordinator ganska dålig. Dryga 30 % upplever att de uppskattas lite eller inte alls av eftiskoordinatorn. En tolkning av detta resultat är att de som svarade inte nödvändigtvis känner till att det finns en person i kommunen som ansvarar för verksamheten och vem denna person är. Speciellt om eftiset upprätthålls av en annan serviceproducent är avståndet till kommunens ansvarsperson längre och kontakten till den egna organisationens förman är naturligare. Positivt är dock att ca 70 % upplever mycket eller någon uppskattning av eftiskoordinatorn.

5. Utbildning samt handledning i arbetet

5.1. Utbildningsnivå och behörighet

Behörig som ledare i morgon- och eftermiddagsverksamheten är den som



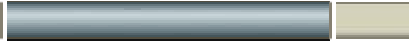

1) har avlagt för uppgiften lämplig högskoleexamen, examen på institutnivå, yrkesinriktad grundexamen eller motsvarande tidigare studier, yrkesexamen eller specialyrkesexamen och som har i samband med utbildningen inhämtad eller genom erfarenhet visad förmåga att arbeta som ledare i en barngrupp eller

2) har behörighet att meddela klassundervisning, förskoleundervisning, specialundervisning eller ämnesundervisning eller som elevhandledare.

(Statsrådets förordning om ändring av förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 115/2004)

Fråga 33. Vilken utbildning/examen har du?

Personer som har svarat på frågan: 223 (Medelvärde: 3)

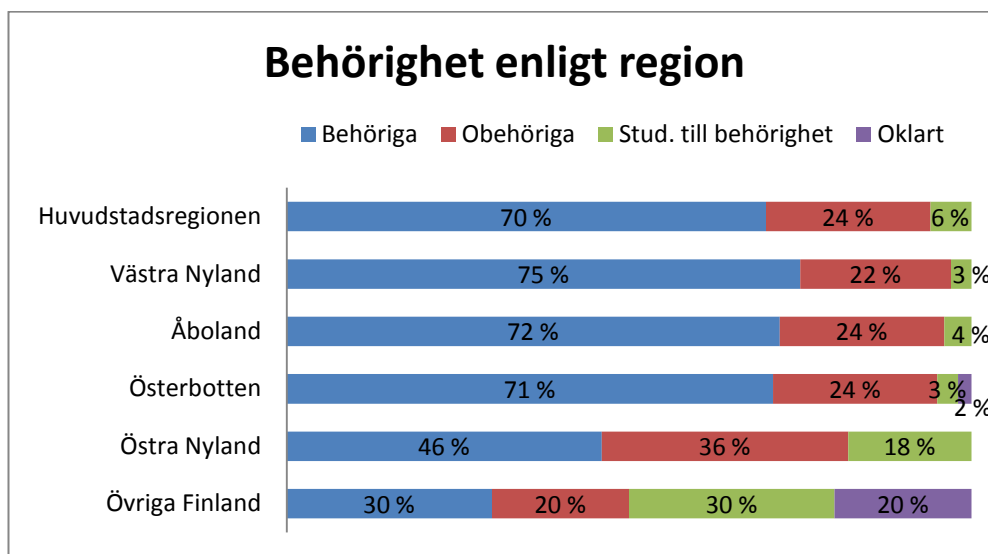
Grundskola		7,2%	16
Gymnasium		8,1%	18
Yrkesutbildning, vilken		65,5%	146
Högskole/universitetsexamen		19,3%	43

Det finns en hel del examina som ger behörighet för eftisledare. Enligt den nationella uppföljningen 2008 har ca 72 % av eftisledarna i hela landet behörighet. Variationerna i olika delar av landet är dock mycket stora. Ett av de viktigaste utvecklingsarbeten sedan lagen trädde i kraft 2004 har varit att få behöriga ledare till verksamheten. De nationella uppföljningarna har visat på en lite större behörighet bland de svenskspråkiga ledarna. Denna kartläggning visar dock att behörighetsnivån är lägre än i landet medeltal. 67 % av alla som deltog i denna kartläggning har en examen som ger behörighet, 24 % är inte behöriga och 7 % är inte behöriga men studerar som bäst för blir behöriga. 2 % uppgav att de har en yrkes- eller högskoleexamen men har inte uppgett vilken. Om man räknar med att de som studerar blir behöriga inom en snar framtid skulle 74 % av ledarna vara behöriga. På samtliga eftisar förutom på ett fanns åtminstone en anställd med behörighet.

Hela 14 % av eftisledarna är studerande. De flesta studerar för en examen som ger behörighet, men det finns också en del behöriga som fördjupar sin yrkeskompetens. 7 % är obehöriga men kommer att bli behöriga. Som exempel kan nämnas utbildningar till barn- och familjeledare, skolgångsbiträde, idrottsinstruktör, närvårdare, ämneslärare och socionom. Av ledarna finns det också några som är obehöriga och studerar till en examen som inte kommer att ge behörighet. Detta gäller för ca 1/5 av de som studerar. Filosofie magister, merkonom, datanom och studentexamen hör till de examina några studerar till men som inte ger behörighet. Ett tecken på att de som jobbar inom eftermiddagsverksamheten trivs med sitt arbete är att ingen av de behöriga söker sig till andra branscher genom att studera till en examen i en annan bransch. De behöriga har valt att fördjupa sina kunskaper genom att studera till barnledare, politics magister, specialhandledare för barn och unga, närvårdare och pedagogie magister, samt barn- och familjearbete och yrkesexamen för morgon- och eftermiddagsverksamheten.

5.2. Ledarnas behörighet enligt region och arbetsgivare

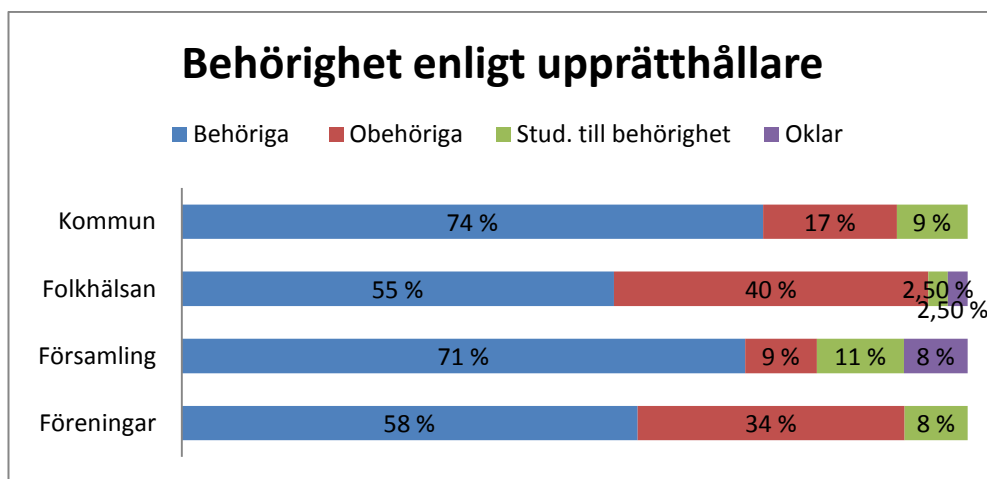
Bild 16. Eftisledarnas behörighet enligt region



I de flesta regionerna i Svenskfinland är omkring 70 % av eftisledarna behöriga. Västra Nyland har den högsta behörighetsgraden på 75 %. Detta gäller dock inte i östra Nyland där endast 46% av ledarna är behöriga och övriga Finland där andelen behöriga är 30%. Speciellt på språköarna är

det svårt att få behöriga svenskspråkiga ledare och i vissa fall kanske ledarnas kunskaper i svenska prioriteras framom behörighet. Där behörigheten är lägst finns också det största antalet ledare som studerar. 18 % från östra Nyland kommer att bli behöriga och 30 % från övriga Finland. Bland de större regionerna varierar antalet studerande från 3-6 %. Några hade uppgett bristfällig information om sina studier. Inom loppet av en kort tid ser siffrorna bättre ut för en del regioner när de som nu studerar blir behöriga.

Bild 17. Eftisledares behörighet enligt upprätthållare



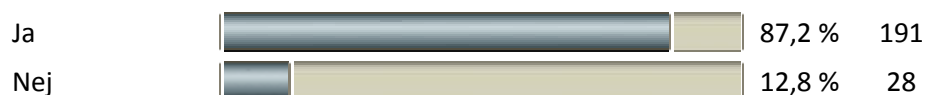
Skillnaderna varierar utgående från vilken arbetsgivaren är. Kommunerna har den högsta behörigheten med 74 % behöriga och 9 % som studerar till en examen som ger behörighet. Inom Folkhälsan är endast 55 % behöriga och 2,5 % studerar till en examen som ger behörighet. Läget är något bättre, inom föreningarna, där 58 % för tillfället är behöriga och 8 % studerar till en behörighetsgivande examen. Inom församlingarna har man satsat mycket på ledarnas behörighet. Här sker den största satsningen på vidareutbildning, hela 11 % studerar till en examen som ger behörighet. För tillfället är 71 % behöriga inom församlingen.

5.3. Behov av fortbildning

För att skapa en kvalitativ verksamhet med motiverade och yrkeskunnig personal krävs en ständig fortbildning av ledarna. I denna kartläggning har man undersökt hur ledarna deltar i fortbildning och kurser samt om de är intresserade av fortbildning och i så fall inom vilka områden. Vi ville också se hur bra man får information om kurser och fortbildningstillfällen som redan ordnas eftersom det ordnas en hel del som eftisledare kan ta del av.

Fråga 35. Har du fått information om kurser/fortbildning under år 2010?

Personer som har svarat på frågan: 219 (Medelvärde: 1,1)

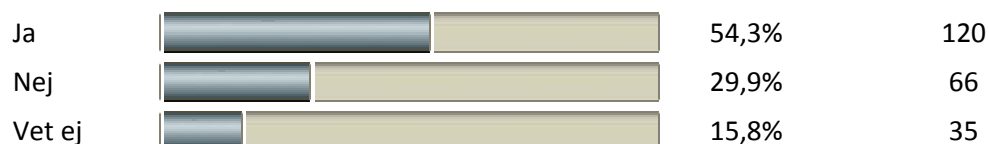


De flesta (87%) har fått information om kurser och fortbildning, men ca 13% uppger att de inte fått information. Orsaken till att informationen inte har nått alla kan vara både den yttre och den inre informationen i eftiset. Endera när inte informationen eftiset över huvudtaget eller så är det bara en del av de anställda som nås av informationen. Det kan vara svårt att hitta rätt adressuppgifter

till en del av eftisarna i Svenskfinland. Samtliga som fått information om denna kartläggning (och har besvarat den) har också fått information om kurser tidigare eftersom man använt den databas som Sydkustens landskapsförbund upprätthåller och uppdaterar regelbundet. Resultatet tyder alltså mer på brister i den inre kommunikationen på ett eftis och samma tendens visar t.ex. svaren om nyhetsbrevet Eftis-info i kapitel 8.2.

Fråga 36. Kommunen/min arbetsgivare erbjuder möjlighet till regelbundna träffar för eftisledare?

Personer som har svarat på frågan: 221 (Medelvärde: 1,6)



Dryga hälften av arbetsgivarna erbjuder regelbundna träffar för eftisledare och 30 % erbjuder inte dylika. Hela 16 % vet inte om det ordnas, vilket är anmärkningsvärt.

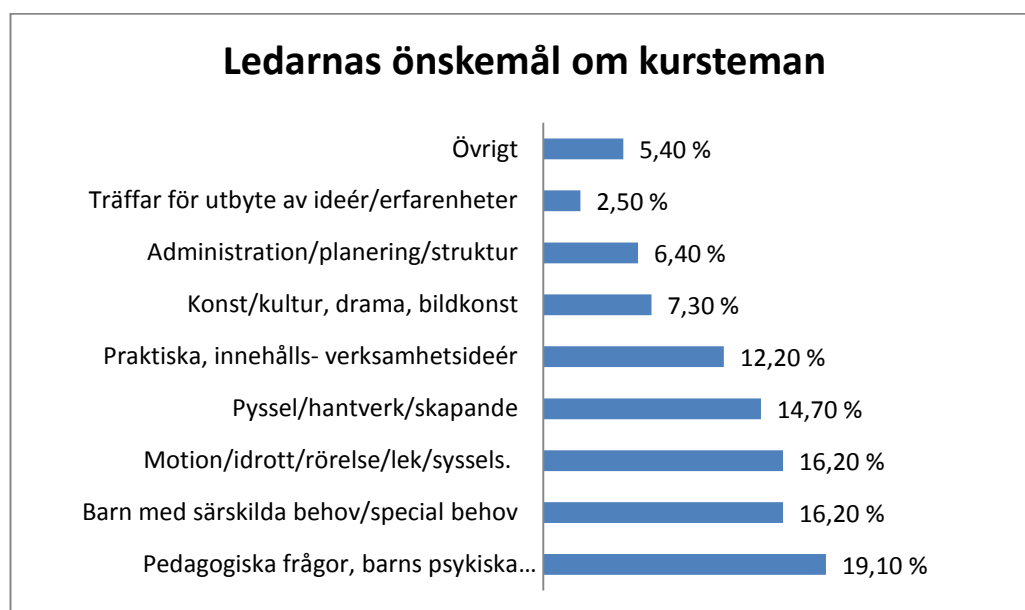
Fråga 37. Tycker du att det ordnas tillräckligt med kurser/fortbildning/träffar för eftisledare?

Personer som har svarat på frågan: 222 (Medelvärde: 1,4)



60 % av alla ledare tycker det ordnas tillräckligt med kurser och träffar för eftisledare, men 40 % är inte nöjda med utbudet. Om man jämför regionerna verkar missnöjet vara störst i Österbotten och huvudstadsregionen där ca 55 % tycker det ordnas tillräckligt och minst i Åboland där hela 84 % är nöjda med utbudet.

Bild 18/ Fråga 38. Inom vilka ämnen önskar du att det ordnas kurser/fortbildning?



Det fanns många olika ämnen som ledarna önskar kurser och fortbildning kring. Det klart största intresset finns kring ämnen som handlar om pedagogiska handledningsfrågor och barns psykiska




välkommande så som konflikthantering, mobbning, våld, kriser, osv. Också kurser om barn med särskilda behov och krävande barn nämns ofta som tema. För övrigt är praktiska ämnen mycket allmänna och teman kring motion och rörelse är populärast, tätt följt av pyssel, hantverk och skapande samt övriga praktiska teman som t.ex. hälsosamma mellanmål och första hjälp. Många nämnde också behovet av mera fördjupade kunskaper om och insikter i samarbetet och bemötandet av föräldrar.

5.4.Handledning i arbetet

En bra arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att verksamheten utvecklas och att de anställda trivs. Genom att förmanen stöder de anställda i sitt arbete visar förmanen också att deras arbete är uppskattat och nödvändigt. 63 % av de tillfrågade medger att de stöds i sitt arbete, ytterligare 24 % säger att de stöds, men inte tillräckligt. Resterande 13 % upplever att de inte får något stöd alls.

Fråga 28. Min förman ger stöd i arbetet och möjlighet till utvecklingssamtal?

Personer som har svarat på frågan: 221 (Medelvärde: 1,6)

Ja		62,9%	139
Nej		13,1%	29
Ja, men inte tillräckligt		24%	53

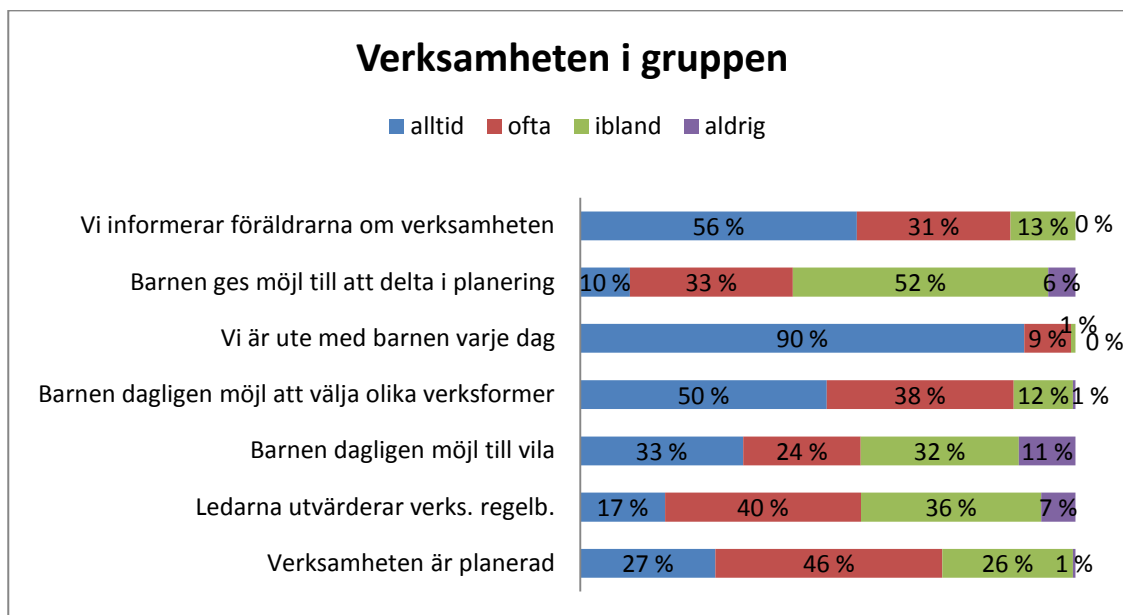
I denna fråga finns det både regionala skillnader och skillnader mellan upprätthållarna. I huvudstadsregionen upplever 62 % att de stöds av sin förman, 15 % att de inte stöds i sitt arbete, medan 23 % stöds i någon mån. Läget är något sämre i västra Nyland. Medan ungefär 60 % är nöjda med det stöd de får, upplever 20 % att de inte får stöd och 20 % upplever att stödet inte är tillräckligt. I Österbotten är situationen liknande som i huvudstadsregionen och västra Nyland. 60 % stöds, 28 % stöds i någon grad och 12 % får inget stöd. Minst stöd erbjuds åt eftisledare i övriga Finland. Endast hälften säger sig vara nöjd med den nuvarande situationen, 25 % önskar bättre stöd och 25 % får inget stöd alls. I Åboland och östra Nyland uppger 78 % och 82 % att deras förman stöder dem i deras arbete. 17 % i Åboland får någon form för stöd men inte tillräckligt. 9 % i östra Nyland är på samma linje. De resterande 9 % i östra Nyland får inte stöd. I Åboland är det endast 4 % som upplever att de inte stöds av sin förman.

Skillnaderna är däremot större beroende på arbetsgivaren. Allt som allt uppger 89 % av de anställda från kommun/stad att de får stöd men 34 % är inte nöjda med det nuvarande stödet. 11 % av de kommunalt anställda får inget stöd alls. Av de som är anställda av Folkhälsan upplever 76 % att de får tillräckligt stöd i deras arbete, 19 % får någon grad av stöd, medan endast 5 % inte stöds alls. Inom församlingarna erbjuds 65 % sådant stöd att de är nöjda, 17,5 % får lite stöd, men inte tillräckligt och 17,5 % får inget stöd av sin förman. Inom föreningarna och andra organisationer hittar man den största andelen som inte erhåller stöd i arbetet, då 22 % inte stöds. 9 % uppger att de får stöd, men inte tillräckligt. Andelen inom föreningarna som är nöjda med det stöd de får är 69 %.

6. Verksamheten i gruppen

I kartläggningen ville vi också undersöka hur eftisledarna uppfattar det dagliga arbetet och hur vissa delar av målsättningen i lagen och grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten uppfylls. En del av frågorna har vi kunnat jämföra med resultatet från de nationella uppföljningarna. I fråga 27 skulle man gradera hur bra vissa målfaktorer uppfylls i verksamheten.

Bild 19 / Fråga 27. Verksamheten i gruppen



personer som svarat på frågan: 223




	<u>alltid</u>	<u>ofta</u>	<u>ibland</u>	<u>aldrig</u>
Verksamheten är planerad	27 %	46 %	26 %	1 %
Ledarna utvärderar verksamheten regelbundet	17 %	40 %	36 %	7 %
Barnen dagligen möjlighet till vila och lugn och ro	33 %	24 %	32 %	11 %
Barnen dagligen möjl att välja olika verksamformer	50 %	38 %	12 %	1 %
Vi är ute med barnen varje dag	90 %	9 %	1 %	0 %
Barnen ges möjlighet till att delta i planering	10 %	33 %	52 %	6 %
Vi informerar föräldrarna om verksamheten	56 %	31 %	13 %	0 %

6.1 Kännedom om verksamhetsplaner och egen planering

Gällande hur verksamheten i grupperna är planerad så svarade 27 % (60 st.) att den alltid är det. 46 % (101 st.) anser att verksamheten ofta är planerad, 26 % (58 st.) svarade att verksamheten ibland är planerad medan 0,5 %, dvs. 1 person ansåg att verksamheten aldrig är planerad. Det är anmärkningsvärt att så många som över en fjärdedel anser att verksamheten endast ibland eller t.o.m. aldrig är planerad. Liknande resultat kan utläsas ur den nationella uppföljningen, något färre anser att verksamheten alltid är planerad (23 %) men bara en femtedel (20 %) anser att verksamheten i gruppen endast ibland är planerad, och ingen anser att den aldrig är planerad.

Fråga 29. Vår grupp har en skriftlig verksamhetsplan

Personer som har svarat på frågan: 220 (Medelvärde: 1,4)

Ja		71,8 %	158
Nej		18,6 %	41
Vet ej		9,5 %	21

Grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten uppmanar eftisarna att ha en verksamhetsplan. 72 % av ledarna uppger att de har en egen verksamhetsplan. 19 % uppger de inte har en verksamhetsplan, medan 9 % inte vet. I jämförelse med den nationella uppföljningen uppvisar Svenskfinland mer positiva resultat. Enligt den nationella uppföljningen har endast 66 % av eftisarna verksamhetsplaner, 21 % har inte medan 13 % inte känner till om en verksamhetsplan finns på deras eftis.

Skillnaderna mellan arbetsgivarna är i denna fråga rätt så stora. Bland de kommunala eftisarna har 63 % av dem en verksamhetsplan, 20 % har inte en verksamhetsplan medan 18 % är osäkra. De kommunala eftisarna ligger rätt långt från de andra. Hos församlingarna har 76 % av eftisarna en verksamhetsplan, 15 % har ingen och 9 % vet inte. Hos föreningarna är endast 2 % osäkra, 17 % säger att en verksamhetsplan för eftis inte finns och 81 % uppger de har en plan. Hela 85 % av eftisarna hos Folkhälsan har en verksamhetsplan, medan 15 % inte har en. Om man ser på åldern bland de svarande kan man märka att det i en större grad är de yngre som inte känner till om deras eftis har en verksamhetsplan. Här kan man notera vikten av introduktion i arbetet och att alla som jobbar känner till både styrdokument och de praktiska detaljerna i arbetet.

Vissa regionala skillnader finns också här. I huvudstadsregionen har 86 % av eftisarna verksamhetsplan, 12 % har inte och 2 % är osäkra. I Åboland har 77 % en verksamhetsplan, 15 % har inte och 8 % vet inte. I övriga Finland har 75 % eftisar verksamhetsplan, 12,5 % har inte och 12,5 % är inte säkra. Sedan följer östra Nyland där 73 % av eftisarna har utarbetat en verksamhetsplan och 27 % har inte gjort det medan ingen svarar vet ej här. I Österbotten är osäkerhetsmomentet stort jämfört med de andra regionerna då 16 % svarat vet ej. 17 % säger att eftiset inte har en verksamhetsplan och 67 % uppger att deras eftis har en verksamhetsplan. Läget är sämst i västra Nyland, där endast 58 % av eftisarna har en verksamhetsplan och hela 35,5 % uppger att deras eftis inte har en verksamhetsplan. En relativt liten andel är osäkra, 6,5 %. Den största förbättringspotentialen i denna fråga finns alltså i västra Nyland och östra Nyland.

6.2 Utvärdering

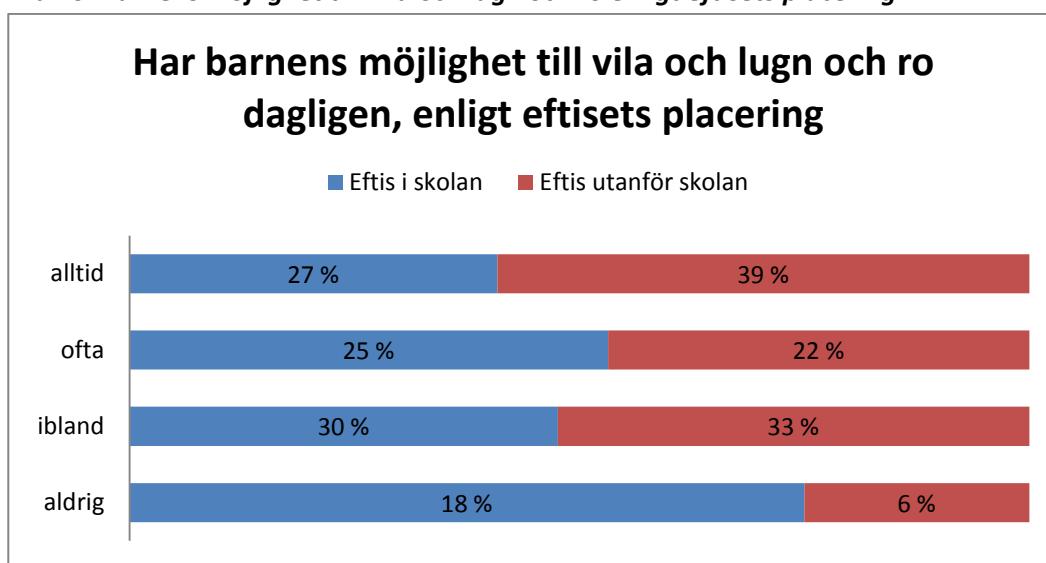
Kartläggningen visar att det inte är vanligt att man i arbetet regelbundet utvärderar verksamheten. Av ledarna utvärderar endast 17 % (37 st.) alltid verksamheten regelbundet. 39,6 % (86 st.) utvärderar verksamheten ofta på regelbunden basis, 36,4 % (79 st) gör det ibland medan 6,9 % (15 st) aldrig gör det.

I det nationella materialet från år 2008 visade resultatet på att regelbunden utvärdering är vanligare för hela landet. 10 % fler, dvs. 27 % ansåg att ledarna alltid utvärderar verksamheten regelbundet. Endast 3 % ansåg att ledarna aldrig utvärderar verksamheten regelbundet.

6.3 Barnens möjlighet till vila och lugn och ro

Enligt både lagen och grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten skall barnen ges möjlighet till vila och lugn och ro och verksamheten ska ske i en trygg och lugn miljö. Enligt eftisledarna uppfylls detta mål inte så bra eftersom endast 1/3 av alla uppger att barnen dagligen har möjlighet till vila och lugn och ro i verksamheten. Hela 11 % svarar aldrig på frågan om barnens dagliga möjlighet till vila och lugn. I jämförelse med tidigare uppföljningar tyder detta på en försämring eftersom ca 70 % i den nationella uppföljningen uppgav att barnen ofta eller alltid har möjlighet till daglig vila medan motsvarande siffra är 57 % i denna kartläggning. Det framkommer också att de eftisar som finns utanför skolans utrymmen har större möjlighet till vila än de eftisar som finns i skolan. (se bild 19). Vi kan också utgående från materialet konstatera att det finns ett klart samband mellan stora grupper/flera anställda och sämre möjligheter till lugna stunder.

Bild 20. Barnens möjlighet till vila och lugn och ro enligt eftisets placering



6.4 Utevistelse

Ett av de klart positivaste resultaten i kartläggningen handlar om utevistelse på eftis. De allra flesta eftisar (90 %) är ute med barnen varje dag och inget eftis (0 %) är aldrig ute med barnen dagligen. Den nationella siffrorna visar på liknande resultat, 79 % av eftisarna i den nationella uppföljningen vistas alltid ute med barnen varje dag. I jämförelse med tidigare kartläggningar är trenden helt klart positiv, andelen som är ute varje dag har ökat märkbart. Detta är väldigt positiva resultat eftersom det är av stor betydelse för barnens hälsa och välmående att vistas utomhus och röra på sig. Detta poängteras också mycket starkt både i de gamla och de nya grunderna samt i många andra rekommendationer från både myndigheter och andra organisationer som arbetar med frågor om barns välmående.

6.5 Barnens möjlighet att välja mellan olika verksamhetsformer och delta i planeringen

Enligt Grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten skall barnens behov och önskemål beaktas när verksamheten planeras. Utgående från resultatet i denna kartläggning kan man dock konstatera att detta inte följs särskilt väl. Resultaten visar att endast 10 % av eftisarna alltid ger

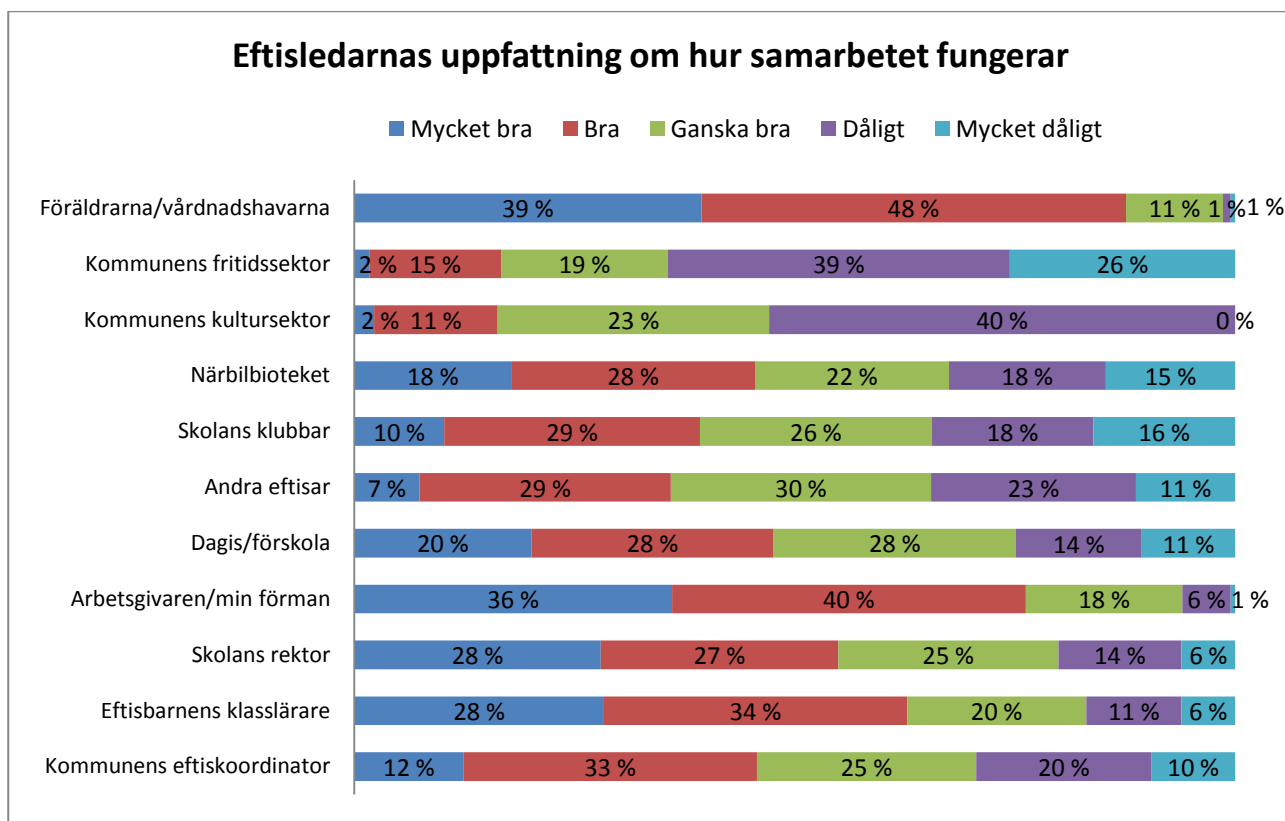
barnen möjlighet att delta i planeringen. 33 % av eftisarna ger barnen möjlighet att delta ofta. Drygt hälften, 52 %, av eftisarna ger möjlighet för barnen att delta ibland medan 6 % aldrig ger möjlighet att delta i planeringen. Vid jämförelse med den nationella uppföljningen är resultaten ungefär desamma.

Grunderna förutsätter också att barnen ges möjlighet att välja mellan olika verksamhetsformer under dagen. På denna fråga är resultaten rätt så positiva. Hälften av eftisarna ger dagligen barnen alltid en möjlighet att välja olika verksamhetsformer. 38 % ger möjligheten att välja ofta medan 12 % ibland ger den möjligheten. 1 % anser att barnen aldrig har möjligheten att välja verksamhetsformer. Den nationella uppföljningen uppvisar en aning bättre resultat än denna kartläggning. De nationella resultaten visar att nästan 60 % dagligen alltid ges möjligheten att medverka i val av verksamhetsformer jämfört med 50% i kartläggningen. Inget eftis (0%) i den nationella uppföljningen ger aldrig möjligheten att välja.

7 Samarbete

Syftet med morgon- och eftermiddagsverksamheten är att stödja hemmets och skolans fostrande arbete. Samarbetet mellan hemmen, skolan och eftiset skall enligt grunderna utgöra en naturlig del av verksamheten. Detta förutsätter samarbete som bygger på ömsesidig respekt som betonar det gemensamma ansvaret och intresset för barnets utveckling. Ett mångprofessionellt samarbete säkrar också utvecklingen av kvaliteten och ökar kunskapen om barnet och gör det lättare att identifiera behoven. I kartläggningen framkommer hur eftisledarna uppfattar samarbetet med olika grupper och instanser.

Bild 21/ Fråga 31. Eftisledarnas uppfattning om hur samarbetet fungerar




Eftisledarna anser att det bästa samarbetet sker med föräldrarna. 87 % anser att samarbetet fungerar mycket bra eller bra. Det här tyder på att kontakten mellan föräldrarna och eftispersonalen är god. Orsaken till detta är troligen den dagliga kontakten mellan föräldrarna och eftispersonalen. Samarbetet med kommunens fritids- och kultursektor fungerar enligt eftisledarna sämst av de angivna målgrupperna. 65 % av eftisledarna anser att samarbetet med kommunens fritidssektor är mycket dåligt eller dåligt. Resultatet för samarbetet med kommunens kultursektor är motsvarande, 40 % anser att samarbetet är dåligt. Troligtvis har eftisarna inte så mycket gemensam verksamhet med dessa sektorer. Hur samarbetet sker mellan närbiblioteket och eftisledarna är ganska jämnt fördelat från mycket bra till mycket dåligt detsamma gäller skolans klubbar och andra eftisar. I huvudsak uppfattas samarbetet med dagis och förskola som gott (76%) men även till viss mån dåligt eller mycket dåligt (sammanlagt 25%). Samarbetet med arbetsgivaren eller förmannen är mestadels bra (36 % mycket bra och 40 % bra). Väldigt få uppfattar att samarbetet är dåligt (7 %). Samarbetet med skolans rektor och eftisbarnens klasslärare har ganska liknande resultat. Majoriteten anser att samarbetet är gott men även här finns en andel som anser att samarbetet är dåligt eller mycket dåligt. Samarbetet med kommunens eftiskoordinator och personalen på eftis varierar. 45% anser att samarbetet är mycket bra eller bra. Däremot anser 30 % av personalen att samarbetet med kommunens eftiskoordinator är dåligt eller mycket dåligt. Det här varierande resultatet kan bero på att det ofta råder en förvirring över vem som bär ansvaret för eftisverksamheten. Ledarna känner kanske inte till att det i varje kommun finns en särskilt utsedd ansvarsperson för eftisverksamheten. Också i de enskilda organisationerna kan det råda oklarheter om vem som ansvarar för vad, och i vilka frågor man ska kontakta olika personer. En bättre information och kontakt med de enskilda eftisarna kunna minska förvirringen och förbättra samarbetet.

8 Information

8.1. Webbsidan www.eftis.fi

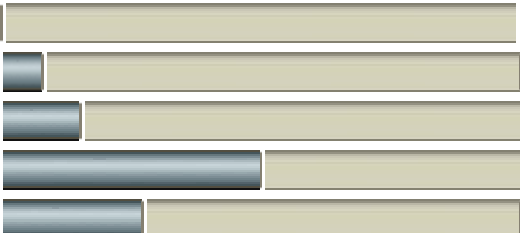
Fråga 42. Känner du till www.eftis.fi?

Personer som har svarat på frågan: 221 (Medelvärde: 1,2)

Ja		77,4%	171
Nej		22,6%	50

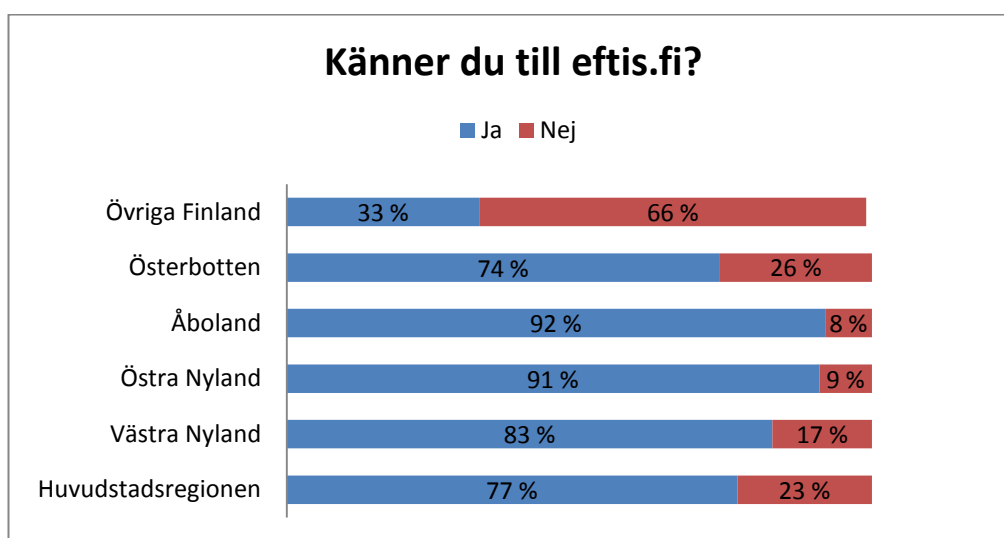
Fråga 43. Hur ofta brukar du besöka [eftis.fi](http://www.eftis.fi)?

Personer som har svarat på frågan: 221 (Medelvärde: 4)

Varje dag		0%	0
Ca en gång i veckan		7,7%	17
En gång i månaden		14,9%	33
Sporadiskt		50,2%	111
Aldrig		27,1%	60

Webbsidan eftis.fi som upprätthålls av Sydkustens landskapsförbund är ett verktyg för att utveckla morgon- och eftermiddagsverksamheten. Webbsidan uppdateras regelbundet och innehåller information om allt från lagar och förordningar till pysseltips. En stor majoritet av all eftisledare känner till denna resurs. I hela Svenskfinland känner 77 % till webbportalen. Några tydliga ålderskillnader har man inte kunna påvisa. De regionala skillnaderna kan man däremot inte bortse från. Endast en tredjedel av eftisarna på språköarna känner till eftis.fi. I Österbotten och huvudstadsregionen känner ungefär 3 av 4 till eftis.fi. I västra Nyland har 83 % har hört om eftis.fi. I östra Nyland är det hela 91% och i Åboland 92 % känner till eftis.fi. De flesta som besöker webbsidan gör det sporadiskt.

Bild 22. Eftisledarnas medvetenhet om www.eftis.fi per region



8.2 Nyhets- och informationsbrevet eftis-info

Fråga 45. Känner du till Eftis-info?

Personer som har svarat på frågan: 222 (Medelvärde: 1,4)

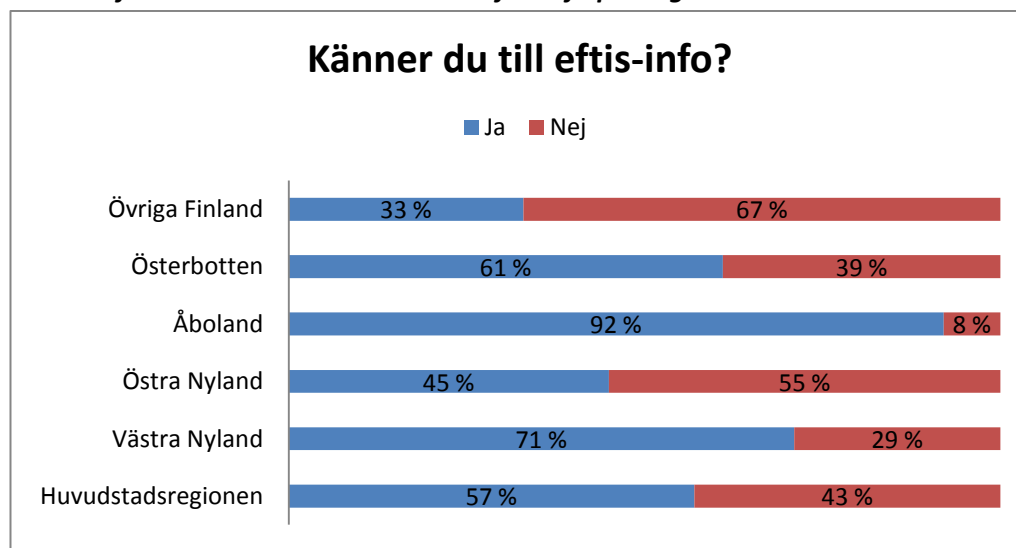
Ja		64%	142
Nej		36%	80

Nyhetsbrevet Eftis-info skickas ut 4 gånger om året per post till alla eftisar i Svenskfinland. Här presenteras kommande fortbildningar och kurser, aktuella ärenden, material och tips för verksamheten. Trots att eftis-info når alla eftisar känner endast 64 % i hela Svenskfinland till eftis-info. Detta tyder främst på bristande information inom eftisarna.

Inte heller i denna fråga kan man utskilja ett tydligt åldersmönster, men i likhet med eftis.fi rör det sig också här om regionala skillnader. På språköarna känner endast en tredjedel till eftis-info, en aning bättre men på inget sätt godkänt i Östra Nyland, där 91 % kände till eftis.fi känner endast 45 % till eftis-info. Läget är inte mycket bättre i Huvudstadsregionen när endast 57 % känner till eftis-info. I Österbotten är situationen liknande den i huvudstadsregionen. 61 % vet där vad eftis-

info är. 7 av 10 i Västra Nyland känner också till eftis-info men den högsta procentandelen finns åter en gång i Åboland där imponerande 92 % säger att de är medvetna om eftis-info.

Bild 23. Eftisledarnas medvetenhet om eftis-info per region



9 Utvecklingsområden i verksamheten

I kartläggningens sista fråga skulle eftisledarna nämna de tre viktigaste utvecklingsområdena inom eftisverksamheten. Ledarna svarade mycket aktivt på denna fråga och de skrev också många allmänna kommentarer om verksamheten, både positiva och negativa. Vid en genomgång och analys av svaren kunde man uppfatta att eftisledarna allmänna uppfattning är att barnens välmående och trygghet och att stöda hemmet och skolan i deras fostrande roll är eftisets viktigaste uppgift. Utrymmesfrågan återkommer i väldigt många svar och är den klart enskilda utvecklingsfrågan som förekommer mest i svaren. Ledarna önskar egna ändamålsenliga utrymmen för att kunna planera och ordna verksamheten och för att säkra kvaliteten och kontinuiteten i den. Det andra frågan som ledarna nämnde mycket var kontakten och samarbetet till skolan och vårdnadshavarna. De betonar ett mera strukturerat och öppet samarbete med skolan, förskolan och kommunen, speciellt när det gäller barn med särskilda behov. Ett större stöd från arbetsgivaren och behovet av regelbundna träffar nämndes i många svar.. Den tredje utvecklingsfrågan som lyftes fram i svaren var arbetsförhållandena, främst lönenivån och permitteringar under loven. Till detta kan kopplas att många efterlyser en större uppskattning och respekt för sitt arbete. Gruppstorleken och tillräckligt antal ledare är också en utvecklingsfråga som förekommer i många av ledarnas svar. Vikariesituationen upplevs som ett problem och några efterlyser en vikariebank i samarbete mellan kommuner och producenter. Många ledare är också bekymrade över den ofta mycket strama ekonomi som råder i verksamheten. Det finns inte tillräckliga resurser för vikarier, material, utflykter och bra mellanmål. Ett flertal ledare uttrycker också en önskan om bättre stöd och resurser för att hantera barn med särskilda behov och annars krävande barn. Det som i några svar nämns som en utvecklingsfråga är barnens delaktighet i planeringen av verksamheten. Man framhäver betydelsen av fri lek och kreativa aktiviteter med mycket motion och rörelse som motvikt mot skoldagen. Möjligheten till vila och lugn och ro betonades i många svar.

Fråga 47. Vilka är de tre viktigaste utvecklingsfrågorna i morgon och eftermiddagsverksamheten enligt dig?

Nedan finns några utdrag/citat av eftisledarnas egna svar på den öppna frågan

- Att barnen trivs och kan lita på sina ledare och ledarna lita på dem. Att ta barnen med och planera verksamheten. Höra mera även på deras önskemål och hålla barnen sysselsatta, då blir det mindre bråk och oklarheter. Klara regler viktiga och ett bra förhållande till föräldrarna!
- Vikarier/extra hjälp till små eftisar med bara en anställd, möjlighet att få stöd av kommunen med vikarier (t.ex. koordinatör). Möjlighet att få studerande som extra hjälp. Eftis är inte en fortsättning på dagis utan en helt egen form av barnomsorg, detta borde poängteras redan i förskolan. Mera stöd för ledarna som gör ett viktigt arbete med minimilön i svåra förhållanden.
- Utbildning av personal. Mindre grupper. Bättre utrymmen.
- Barnens trygghet, mera personal. Att eftis blir mera uppskattad och uppbackad verksamhet med ändamålsenliga utrymmen och verksamhetsmiljöer. Sluta spara på eftisverksamheten (just nu har vi 20 barn i ett bombskydd, ljudnivån och trängseln gör att vi mest är ute!)
- Göra rektorerna mera medvetna om eftis!
- Morgonverksamheten, hur ordna då behovet är litet men ändå finns? Avgifterna får inte vara för höga, det leder till att de som verkligen behöver utblir. Specialbarnens assistentbehov!
- Anställningsvillkor. Planeringstid. Utrymmen.
- Rätt antal eftisledare på varje eftis för en säker och trygg tillvaro för barnen.
- Att barnen ska få en trygg eftermiddagsmiljö att vistas i. Att man ser alla barn som individer och inte som en grupp. Att man jobbar på att alla barn ska få en god självkänsla.
- Respektera varandra. Gruppdynamik. Språket
- Lönen motsvarar ansvaret. Samarbetet med skola/hemmet/kommunen. Barnens välmående!
- Gruppstorleken får inte bli för stor. Engagerade ledare!
- Krävande barn i grupp och barn med specialbehov. Ekonomi, budget, kostnader, avgifter och dyl. Konkreta praktiska lösningar och planer av alla de slag.
- Öka respekten för eftisledare. Ökat samarbete med skolan. Bättre feedback från arbetsgivaren!
- Göra eftis ännu trivsammare. Rådfråga föräldrar och barnen om hur. Förbättra ekonomin i verksamheten.
- Lönerna! Permitteringarna! Respekten för ett viktigt jobb! Har inte politikerna barn som går på eftis?
- Att få fasta heltidstjänster för eftisledare.
- Hur ska vi få ett trivsammare eftis. Hur ska vi få ett bättre samarbete med lärare/rektor?
- Att höja eftisledarnas yrkesprofil (Främst beträffande omgivningens uppfattning om vårt yrkesutövande. Vi vallar inte bara får, vi fostrar också). Skolan står för kunskapen vi för den sociala utvecklingen. Ändamålsenliga utrymmen. En allvarlig diskussion kring lönefrågor och "oavlönade" ledigheter.
- Trivsel. Trygghet. Stimulans.
- En diskussion om eftisets roll och betydelse i framtiden är önskvärd.

10 Sammanfattning

Morgon- och eftermiddagsverksamheten har idag en viktig och etablerad roll i vårt samhälle. Antalet och andelen barn som deltar i verksamheten ökar stadigt och speciellt i urbana miljöer är andelen barn på eftis mycket hög. I Finland deltar idag dryga 50 % av barnen i åk 1 och ca 28 % av barnen i åk 2 i eftis. När lagen trädde i kraft år 2004 var motsvarande siffror 43 % (åk 1) och 25 % (åk 2). Vi har dock ännu en god bit att gå innan vi uppnår den nivå som våra nordiska grannländer, där ca 80 % av alla barn i åk 1 och 2 deltar i eftermiddagsverksamheten. I de övriga nordiska länderna har arbetet med att utveckla dessa frågor i samhället startat betydligt tidigare än i Finland. En förändring i arbetsklimatet samt i de sociala nätverken och familjernas vardagsliv kräver lösningar för att trygga eftermiddagen för en allt större andel av barn i yngre skolåldern. Betydelsen av en välfungerande eftermiddagsverksamhet avspeglar sig direkt i föräldrarnas möjlighet att vara yrkesverksamma och på ett smidigt sätt kombinera familjeliv och arbete.

I många kommuner har man sett sig tvungen med hänvisning till ekonomiska skäl att skära ner eftermiddagsverksamheten eller inte ordna verksamheten så att den täcker behovet. I det nya regeringsprogrammet utlovas dock att utbudet av morgon- och eftermiddagsverksamheten skall utökas.

En betydligt större andel av eftisarna upprätthålls i Svenskfinland av tredje sektorn än vad fallet är i hela landet. 45 % av de eftisledare som deltog i kartläggningen är anställda av en kommun medan eftisledarna i hela landet är kommunalt anställda till 65 %. Kommunen har i alla lägen det slutliga ansvaret över att verksamheten fyller den funktion som lagen förutsätter. Rent praktiskt har det visat sig att det ofta är lättare att sköta verksamheten via tredje sektorn i Svenskfinland. Det här beror på bl.a. språkförhållanden och geografiska avstånd, men också på starka traditioner.

Grupstorlek och trivsel

Kartläggningen har visat att en anmärkningsvärt stor del av alla eftisar i Svenskfinland är väldigt små. Drygt tre fjärdedelar av alla eftisar är små med 1-3 anställda. Grupstorleken varierar mellan de olika upprätthållarna. I de kommunala eftisarna finns i snitt 8 barn per ledare medan det i Folkhälsans eftisar finns drygt 10 barn per ledare. Undersökningen har visat att ledarna är minst nöjda med grupstorlekarna i de kommunala eftisarna, trots att de har det lägsta antalet barn per ledare. Nöjdast är man i församlingarnas eftisar där man i snitt hade knappt 9 barn per ledare, men också Folkhälsans ledare var nöjda med grupstorlekarna.

Grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten förutsätter att verksamheten är planerad. Kartläggningen visade påtagligt stora skillnader mellan de olika upprätthållarna gällande verksamhetsplan för verksamheten. Det är överraskande att notera att de eftisar som upprätthålls av kommunerna är de som i flesta fall saknar verksamhetsplan. Folkhälsan är den organisation som tydligast planerar verksamheten, därpå följer församlingarna. Om man ser på vem som är nöjdast med grupstorleken så förefaller det som om en välplanerad verksamhet har en klart större betydelse än antalet barn i gruppen. Vid planeringen tar man hänsyn till antalet barn som deltar i verksamheten och har möjlighet att utforma arbete i små grupper. Kvaliteten i verksamheten är sålunda inte beroende av antalet barn så länge det är frågan om ett rimligt antal. En välplanerad verksamhet är en trivselseffekt att beakta.

Personalens behörighet och arbetsförhållanden

Eftisverksamheten är kvinnodominerad i likhet med annan barnomsorg. Lagen om grundläggande utbildning utgår från att verksamheten leds av behörig personal (se punk 5.1). I jämförelse med behörighetsgraden i hela landet är behörighetsgraden i de svenska eftisarna än så länge något lägre. För tillfället utbildas dock ledarna i en rätt så hög grad och erhåller därmed behörighet inom kort.

Enkäten visar att personalen önskar mera fortbildning för att fördjupa sitt yrkeskunnande. Hela 40% tycker att det ordnas för lite kurser, fortbildning och träffar för eftisledare. Efterfrågan är störst i huvudstadsregionen och Österbotten. De enskilda ämnesområden som man särskilt vill förkovra sig i är förknippade med pedagogiska handledningsfrågor och barn med särskilda behov samt barns psykiska välmående. Kontakten till familjen och bemötandet av föräldrar upplever många att de saknar tillräcklig kännedom om.

Eftisledarens arbete är oftast ett deltidsarbete. Nästan hälften av de som jobbar deltid skulle önska sig ett heltidsarbete. Alternativet att kombinera eftisledarskap med andra uppgifter är värt att utveckla. En naturlig följd av att verksamheten lagstiftades är att anställningsförhållandena har blivit längre. Eftersom morgon- och eftermiddagsverksamheten ökar kommer också behovet av fler eftisledare att öka i framtiden. För att tillgången på kunnig och motiverad arbetskraft ska vara tillräcklig bör arbetsförutsättningar utvecklas utan att det belastar den redan ansträngda kommunala ekonomin. Kombinationen av olika uppgifter inom skola, ungdoms- och fritidsverksamhet och barnomsorg samt ett mera utvecklat system för semestervikariat kan ge en tryggare arbetsituation för de anställda samt en mera långsiktig och målinriktad verksamhet.

Anställningarna är i de flesta fall fortlöpande. Däremot har endast drygt hälften av de kommunala eftisledarna fortlöpande anställningar. Många skriver nya arbetskontrakt varje höst. Det finns exempel på personer som under flera år ingått ett nytt arbetskontrakt med sin arbetsgivare varje läsår. Eftersom eftisverksamhet följer skolåret finns det långa perioder under arbetsåret då eftisverksamheten inte pågår. Många upplever det som en osäkerhetsfaktor att kunna planera sin framtid ifall man inte har en säker anställning. Folkhälsan har den största andelen fortlöpande arbetsavtal men samtidigt den största andelen permitterade under skolloven.

Fostringsgemenskapen

Kartläggningen visar att det finns ett klart behov av att stärka kontakten mellan eftis och skolan. Då en övertygande andel av eftisledarna anser att samarbetet med föräldrarna fungerar mycket bra eller bra anser bara drygt hälften att samarbetet fungerar mycket bra eller bra med skolans rektor och lärare. Det saknas en klar struktur för hur den praktiska kontakten mellan skolan och eftis ska skötas. I de nya grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten tas samarbetet mellan skolan och eftis upp tydligare än tidigare, speciellt vad gäller barn med särskilda behov. Trots att det i varje kommun finns en eftiskoordinator garanterar det inte att kontakterna sköts funktionellt. Eftiskoordinatorns uppgifter och ställning varierar mycket från kommun till kommun. Ansvarspersonen i kommunen har en viktig roll att utveckla formen för samarbetet. Samarbetet med föräldrarna och vårdnadshavarna fungerar allra bäst, detta syns också i hur eftisledarna upplever att deras arbete uppskattas av olika grupper och instanser. Man känner att den största

uppskattningen finns hos barnen och deras föräldrar. Den dagliga kontakten är en naturlig förklaring till detta. Det finns däremot orsak att se över samarbetet mellan skolan och eftis eftersom en fjärdedel av ledarna upplever att arbetet uppskattas lite eller inte alls av skolans rektor och lärare. Allra minst upplever man uppskattningen av de politiska beslutsfattarna.

Utrymmen

Eftisgrupper förekommer i väldigt varierande utrymmen. Ungefär hälften av utrymmena finns i skolan och hälften utanför skolan. Alltid är utrymmena inte lämpliga och ändamålsenliga för verksamheten. Det här syns också i hur ledarna upplever sin arbetsmiljö eftersom nästan 1/3 av ledarna tycker att utrymmena inte är ändamålsenliga. Vid planering av nya skolutrymmen är det skäl att ta eftisverksamheten i beaktande. Detta förutsätter också de nya grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten.

I jämförelse med tidigare kartläggningar har barnens möjlighet till daglig vila och lugn och ro på eftis minskat. Enligt den nationella uppföljningen har 70 % av eftisarna möjligheter att ge barnen lugn och ro. I denna kartläggning är motsvarande siffra endast 57 %. Genom att erbjuda ändamålsenliga utrymmen kan man också beakta behovet av vila. Man kan i kartläggningen också skönja ett samband mellan oändamålsenliga utrymmen, verksamhetens planering och ledarnas grad av missnöje.

I de nya grunderna för morgon- och eftermiddagsverksamheten sägs att en välordnad verksamhet beaktar barnens behov och förutsättningar och handleder barnen till en aktiv, sund och hållbar livsstil och till att leva i en allt mer internationaliserad och teknologiserad värld. Eftisledarnas uppgift för att förverkliga detta är betydande och man förutsätter att det finns tillräckligt många behöriga, kunniga och professionella ledare i verksamheten. Eftis ska vara en trygg miljö som är fri från mobbning och trakasserier och befrämjar delaktighet och jämställdhet. Långvariga arbetsförhållanden främjar bestående relationer och ökar tryggheten.

Bilder:

Bild 1. Utvecklingen av antal barn som deltar i den lagstadgade morgon- och eftermiddagsverksamhet i Finland totalt

Bild 2. Antal barn enligt årskurs samt antal barn överförda till specialundervisning

Bild 3. Eftisar som deltog i kartläggningen enligt region och upprätthållare

Bild 4. Fråga 26, ändamålsenliga utrymmen enligt var eftiset är placerat

Bild 5. Eftisets placering enligt upprätthållare

Bild 6. Antal anställda per eftis.

Bild 7. Antalet barn per eftis.

Bild 8. De anställdas ålder.

Bild 9. Hur länge har ledarna arbetat på sin nuvarande arbetsplats?

Bild 10. Arbetserfarenhet som eftisledare.

Bild 11. Tidsbunden anställnings längd.

Bild 12. Hur många timmar/ jobbar de som har deltidsarbete?

Bild 13. Andelen permitterade enligt upprätthållare 2010-2011.

Bild 14. Anställningstyp enligt upprätthållare.

Bild 15. Eftisledarnas uppfattning om hur arbetet uppskattas.

Bild 16. Eftisledares behörighet enligt region

Bild 17. Eftisledares behörighet enligt upprätthållare

Bild 18. Inom vilka ämnen önskar du att det ordnas kurser/fortbildning?

Bild 19. Verksamheten i gruppen.

Bild 20. Barnens möjlighet till vila och lugn och ro enligt eftisets placering.

Bild 21. Eftisledarnas uppfattning om hur samarbetet fungerar.

Bild 22. Eftisledarnas medvetenhet om www.eftis.fi per region.

Bild 23. Eftisledarnas medvetenhet om eftis-info per region.

Källor:

Lagar och förordningar

Lag om ändring av lagen om grundläggande utbildning (1136/2003)
<http://www.finlex.fi/linkit/fs/20031136> (trädde i kraft 1.8.2004)

Lag om ändring av 48 b och 48 f § i lagen om grundläggande utbildning (1081/2006)
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2006/20061081> (trädde i kraft 1.1.2007)

Lag om ändring av lagen om finansiering av undervisnings- och kulturverksamhet (1137/2003)
<http://www.finlex.fi/linkit/fs/20031137> (trädde i kraft 1.8.2004)

Lag om ändring av lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos personer som arbetar med barn (1138/2003)
<http://www.finlex.fi/linkit/fs/20031138> (trädde i kraft 1.4.2004)

Statsrådets förordning om ändring av förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (0115/2004)
<http://www.finlex.fi/linkit/fs/20040115> (trädde i kraft 1.8.2004)

Övriga styrdokument

Grunder för morgon- och eftermiddagsverksamheten inom den grundläggande utbildningen (Utbildningsstyrelsens föreskrifter och anvisningar 2011:1, tillämpas fr.o.m. 1.8.2011)

Grunder för morgon- och eftermiddagsverksamheten för skolelever (Utbildningsstyrelsen föreskrift 5/011/2004, tillämpades 1.8.2004-31.7.2011)

Kartläggningar och uppföljningar

Kartläggning av eftermiddagsverksamheten i Svenskfinland. Sydkustens landskapsförbund. Heidi Lampenius. 2004

Nationell uppföljning av morgon- och eftermiddagsverksamheten 2010. Utbildningsstyrelsen

Utredningar och rapporter

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan lainsäädännön toimivuus, toiminnan laatu ja muutostarpeet. Esa Iivonen. Undervisningsministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar 2009:8.

Samtliga ovannämnda källor hittas på www.eftis.fi

BILAGOR:

1. Frågeformuläret till kartläggningen

Kartläggning, morgon- och eftermiddagsverksamheten i Svenskfinland

Kontaktuppgifter

1. Eftisets namn

2. Eftisets adress

3. Eftisets e-post

4. Kommun:

5. Region (kryssa i)

- Västra Nyland
- Östra Nyland
- Huvudstadsregionen
- Åboland
- Österbotten
- Övriga Finland

6. Jag är anställd av (kryssa i)

- en kommun/stad
- Folkhälsan
- en församling
- en förening eller annan organisation, vilken (öppen)

7. Är ert eftis

- enspråkigt svenskt
- tvåspråkigt svenskt-finskt
- tvåspråkigt, annat, vilket? (öppen)

Uppgifter om anställningsförhållande

8. Personal- och anställningsuppgifter (kryssa i)

- Man
- Kvinna

9. Ålder:

- Under 20
- 20-30
- 30-40
- 40-50
- 50-60
- över 60

10. Hur länge har du jobbat på din nuvarande arbetsplats?

- År:
- Månader:

11. Hur länge har du jobbat som eftisledare?

- År:
- Månader:

12. Har du en anställning som är (kryssa i)

- Fortlöpande
- Tidsbunden, hur lång tid?

13. Arbetar du

- Heltid
- Deltid, hur många timmar per vecka?

14. Om du arbetar deltid, skulle du önska ett heltidsarbete?

- ja
- nej

15. Vilka arbetsuppgifter ingår i ditt arbete (du kan kryssa i flera alternativ)

- Eftisledare
- Skolgångsbiträde
- Dagklubbsledare
- Annat, vad

16. Hurdan lön har du

- Månadslön
- Timlön
- Jag är anställd med hjälp av sysselsättningsstöd
- Läroavtal
- Annat, vad?

17. Är du permitterad under läsåret 2010-2011

- Ja
- Nej

18. Om ja, under vilken tidsperiod:

- Höstlov
- Jullov
- Sportlov
- Sommarlov
- Annan period, vilken

Uppgifter om eftiset

19. Hur många anställda har ert eftis just nu?

- Antal anställda:

20. Hur många inskrivna barn har ert eftis?

- Antal barn totalt
- Antal 1:or
- Antal 2:or
- Äldre barn

21. Vårt eftis har en ansvarig ledare

- ja
- nej

22. Anser du att antalet ledare per barn är tillräckligt?

- Ja
- Nej

23. Har ni på ert eftis barn med beslut om särskilt stöd?

- Ja
- Nej
- Vet ej

24. Om du svarade ja på föregående fråga så hur många?

Antal _____

25. Var finns eftiset

- i skolans utrymmen
- utanför skolan utrymmen

26. Anser du att utrymmen är ändamålsenliga?

- ja
- nej
- vet ej

Verksamheten

(Skala, kryssa i)

alltid

ofta

ibland

aldrig

27. Verksamheten

Verksamheten i vår grupp är planerad

Ledarna utvärderar verksamheten regelbundet

Barnen har dagligen möjlighet till vila och lugn och ro

Barnen har dagligen möjlighet att välja mellan olika verksamhetsformer

Vi är ute med barnen varje dag

Barnen ges möjlighet att delta i planeringen av verksamheten

Vi informerar föräldrarna om verksamheten

Handledning i arbetet

28. Min förman ger stöd i arbetet och möjlighet till utvecklingsamtal

- Ja
- Nej
- Ja, men inte tillräckligt

29. vår grupp har en skriftlig verksamhetsplan som styr verksamheten

- Ja

- Nej

30. Jag känner till innehållet i kommunens verksamhetsplan för morgon- och eftermiddagsverksamheten

- ja
- nej

31. Hur upplever du att ditt arbete uppskattas av (skala)

Skala (kryssa i) Mycket uppskattat något uppskattat uppskattas lite uppskattas mycket lite

- Barnen
- Vårdnadshavarna
- Din arbetsgivare/ledningen
- Skolans lärare
- Rektorn
- Kommunens eftiskoordinator
- De politiska beslutsfattarna

Samarbete

32. Värdera hur ditt samarbete med följande parter fungerar:

(Skala) Mycket bra bra ganska bra dåligt mycket dåligt

- Kommunens eftis-koordinator/ansvariga tjänsteman
- Eftis-elevernars klasslärare
- Skolans rektor
- Dagens/förskola
- Andra eftisar
- Skolans klubbar
- Närbiblioteket
- Kommunens fritidssektor
- Kommunens kultursektor

Utbildning / behörighet / fortbildning

33. Vilken utbildning/examen har du?

- Grundskola
- Gymnasium
- Yrkesutbildning, vilken
- Högskola/universitet, vilket (öppen)
- Studerande, var, vilken studieinriktning (öppen)

34. Studerar du?

- Nej
- Ja, till vilken examen

35. Har du fått information om kurser/fortbildning under år 2010?

- Ja
- Nej

36. Kommunen/min arbetsgivare erbjuder möjlighet till regelbundna träffar för eftisledare

- Ja
- nej

37. Tycker du att det ordnas tillräckligt med kurser/fortbildning för eftisledare?

- Ja
- Nej

38. Inom vilka ämnen önskar du att det ordnas kurser/fortbildning?

39. Känner du till de kostnadsfria regionala/lokala kurser på svenska och träffar som Sydkustens landskapsförbund brukar ordna?

- Ja
- Nej

40. Brukar du delta i kurserna/träffarna

- Ja
- Nej

41. Om du svarat nej, Vilken är den största orsaken till att du inte deltagit? Öppen fråga:

Information och kommunikation

42. Känner du till www.eftis.fi

- Ja
- Nej

43. Hur ofta brukar du besöka [eftis.fi](http://www.eftis.fi)?

- Varje dag
- Ca en gång i veckan
- En gång i månaden
- Sporadiskt
- Aldrig

44. Ge kommentarer om webbsidan www.eftis.fi (bra, dåligt, önskemål, mm)

45. Känner du till Eftis-info?

- Ja
- Nej

46. Ge kommentarer om Eftis-info (bra, dåligt, önskemål, mm)

Övriga kommentarer gällande verksamheten

47. Vilka är de tre viktigaste utvecklingsfrågorna i morgon- och eftermiddagsverksamheten enligt dig?