



Mimmi von Troil, vd och rådgivare på FSO

Nystart för förskolan

Allt fler ombildar

Antalet samtal till FSO om ombildning av föräldrakooperativ ökar kraftigt, och allt fler föräldrakooperativ tar steget in i processen att med FSO:s hjälp ombilda sina verksamheter till personalkooperativ. En av de viktigaste orsakerna är att fler och fler föräldrar har allt mindre tid över för att göra sina föräldrainsatser i förskolan.

- Antalet förfrågningar kring ombildningar har ökat ganska markant det senaste året. Det har kommit många frågor, både från föräldrar i styrelser och från anställda, som funderar kring möjligheten att låta

de anställda ta över driften av förskolan. Det finns tyvärr ett sviktande föräldraengagemang på vissa föräldrakooperativ, som gör det svårt att besätta platserna i styrelsen, och därför väljer man då att se efter om man kan lämna över verksamheten till dem som kanske har jobbat där i många år och som brinner för den, det vill säga personalen, säger Mimmi von Troil, vd och rådgivare på FSO, och fortsätter:

- Om det har sin grund i att engagemanget sviktar eller om det har sin grund i att skollagen ställer så pass omfattande krav på förskolan i dag, det vet jag inte. Det vi kan se är när skollagen kom ökade kravet, och det är inte alltid som föräldrar som väljer



Monica Dahlberg på Montessoriförskolan Tjädern i Lövestad är en av allt fler som med FSO:s hjälp har valt att ombilda från föräldrakooperativ till personalkooperativ. - Det är absolut inget jag ångrar, säger hon.

föräldrakooperativ är medvetna om att de faktiskt går in i en roll där de blir arbetsgivare och har ett arbetsmiljöansvar, har krav på sig att de ska göra en likabehandlingsplan mot kränkande behandling. Många är relativt okunniga om det när de väljer ett föräldrakooperativ.

Mer information

När någon av parterna på förskolan har tagit beslutet att undersöka möjligheterna är nästa steg ofta att ringa FSO för att få mer information och få veta mer om vad som är första steget att ta i processen att ombilda förskolan.

- Det beror ju på vem som ringer. Är det personal som ringer brukar det första vara ”hur ska vi ta det här med föräldrarna?”, om man inte har pratat med dem. Är det föräldrarna som ringer vill de ha grundläggande fakta. “Hur gör vi? Vi har inte kunskap, vi har inte tid, hur ska vi gå tillväga? Vi vill att personalen ska ta över”. Det är alltså två skilda frågor beroende på vem idén kommer ifrån. Det som det alltid slutar med är att vi informerar om vad vi kan hjälpa till med, att vi har ett paket där vi är med och håller dem i handen hela vägen in i mål, och så får de dessutom tid för mer hjälp efteråt, och så talar vi om vad paketet innehåller mer konkret och vad det kostar, säger Catarina Ranäng, rådgivare på FSO, och den som tillsammans med Mimmi tar hand om det ökande antalet förfrågningar om utbildningar.

Komplett redskap

I takt med att antalet intresserade hör av sig med frågor har FSO utvecklat sitt ”utbildningspaket” till att bli ett komplett redskap för den som vill ombilda från föräldra- till personalkooperativ.

- Paketet innefattar ett antal möten mellan förskolan och FSO, där vi till en början tillsammans med dem går igenom vad de har för vision, alltså varför de vill ombilda, vad är det man vill med förskolan, varför väljer man att göra så här. Då är vi på förskolan och tillsammans med personalen arbetar fram hur visionen ser ut. Sedan följer en uppföljningsrapport från oss, och därefter ett nytt möte där vi fortsätter att arbeta med visionen och om de praktiska delarna. Vi pratar om vad de olika rollerna innebär; vad innebär styrelsearbete, vilket ansvar har man. Vi bygger på deras kunskap hela tiden med syfte att rusta dem för att kunna driva en förskola på ett bra sätt, säger Catarina.

Även efter utbildningen är klar får det nya personalkooperativet all den hjälp det behöver. Under resans gång kan många frågor uppstå och många nya tankar och idéer behöver diskuteras, och även



Catarina Ranäng, rådgivare på FSO

här är FSO med i processen. Även om en utbildning innebär en omfattande förändring av förskolans verksamhet ska huvudpersonerna, alltså barnen, inte märka något av den.

- Barnen ska förhoppningsvis inte märka någonting, och märker de någonting ska de märka att det blir en större trygghet. Framför allt får ju förskolan en större hållbarhet över tid när det gäller ledarskap och utveckling, säger Mimmi.

Inflytande kvar

Övergången till ett personalkooperativ innebär inte, tvärtom vad många tror, inte att föräldrarna förlorar sitt inflytande.

- De har ju kvar den stora möjligheten att påverka och ha inflytande på sina barns vardag, för den är de garanterade genom skollagen. För personalen innebär det här en trygghet i det att man antingen är chef över sig själv, eller får möjlighet till en större långsiktighet i kompetensen hos ledningen, den byts ju inte längre varje eller vartannat år.

Ångrar ingenting

En av de många som har tagit del av FSO:s hjälp till utbildning är Montessoriförskolan Tjädern i skånska Lövestad. Där gjorde Monica Dahlberg för några år sedan slag i saken och utbildade förskolan till personalkooperativ.

- Vi kände att jag ju ändå gjorde alla uppgifterna. Så jag la själv fram förslaget för styrelsen att jag kände mig mogen att ta över, och med hjälp av Mimmi så körde vi. Det är absolut ingenting jag ångrar. Vi har mycket mycket kortare beslutsvägar i dag, vilket ju är fantastiskt skönt. Man får en helt annan inblick över helheten, säger Monica.