

Underlag till förskolerapport 2020 för Bromma stadsdelsnämnd

Innehållsförteckning

Underlag till förskolerapport	3
Organisation.....	3
Kvalitetsarbets genomförande	3
Strukturella förutsättningar	8
Förskoleundersökning	9
Tillgång till förskola	11
Personalens utbildningsnivå och kompetensförsörjning	12
Insatser för att höja personalens språkliga kompetens	12
Insatser för att stärka barns språkutveckling	13
Förbättringar i personalens arbetssituation	14
Förslag till kommunfullmäktige för kommande budgetår.....	16

Underlag till förskolerapport

Organisation

Brommas förskoleområden är organiserade under Avdelning förskola och leds av en avdelningschef. Som stöd finns en förskolestab med köhandläggare, administratör/handläggare, samordnare för barn i behov av särskilt stöd och förskolestrateg. Övriga stödfunktioner som finns på förvaltningen är economicontroller, HR-konsult, lokalintendent, lokalstrateg, IT-strateg, kommunikatör och en miljösamordnare.

Antalet kommunala förskolor i stadsdelen var i början på året 52 stycken. Under året har vissa anpassningar genomförts. I ett område har en ny förskola byggts som har ersatt en förskola som var inhyst i en skola. Den nya förskolan innebär att antalet avdelningar kunde öka i området. I ett annat område började året med 21 avdelningar fördelat på åtta förskolor men i slutet av året är det nu 18 avdelningar på sju olika förskolor. Detta beror på att bygglov gått ut och förvaltningen har gjort vissa anpassningar i väntan på nya förskolor och dessutom har barnantalet minskat i området. Antalet förskolor i slutet av året hamnar på 51 stycken.

Från den 1 januari 2020 är Brommas stadsdelsförvaltning uppdelad i åtta förskoleområden och varje område leds av en rektor och två biträdande rektorer. Varje förskoleområde har en specialpedagog. Ledningsgrupperna sitter gemensamt på tre olika kluster. Målet med gemensamma kontorslokaler är att skapa en effektiv ledningsorganisation med kollegialt lärande i fokus.

Inom organisationen finns en Öppen förskola och en avdelning för barn i behov av särskilt stöd med större personaltäthet och som i första hand tar hand om barn från Brommas förskolor. Därtill finns en språkförskola med plats för åtta barn med grav språkstörning. Förskolan finansieras i samarbete med Region Stockholm och de har också ansvaret för barnplaceringen.

Januari 2020 skapades en ny organisation. Målet med den nya organisationen är att skapa en mera jämlik organisation som ska möjliggöra ett närvarande ledarskap där rektor har förutsättningar att vara den pedagogiska och strategiska ledare som uppdraget kräver. Pandemin har inneburit att förvaltningen inte kunnat följa upp organisationsförändringen i den omfattning som vore önskvärt. Däremot är det synligt att förvaltningen behöver fokusera på roller och ansvar i ett första steg under nästföljande år för att säkerställa att organisationsförändringens syfte efterföljs och för att skapa en trygghet i organisationen.

Kvalitetsarbets genomförande

Handlingsplan för det systematiska kvalitetsarbetet

Under 2020 har Bromma skrivit fram en handlingsplan kring det systematiska kvalitetsarbetet som ska tydliggöra förväntningar och de processer som stadsdelen identifierat som viktiga i detta arbete. De perspektiv som det systematiska kvalitetsarbetet ska vila på är lärande, medarbetare, vårdnadshavare och ekonomi.

Lärande

Alla förskolor ska kontinuerligt dokumentera sin verksamhet och med hjälp av dokumentationen kan barnens utveckling och lärande följas men även utbildningens kvalitet blir utvärderad och analyserad i förhållande till läroplanen. Dokumentationen ska ske

kontinuerligt och systematiskt och det digitala nätverket med representanter från varje förskoleområde tittar nu på att skapa gemensamma mallar i Planering och bedömning i Skolplattformen.

För att bedöma verksamhetens förmåga att skapa goda möjligheter för barns utveckling och lärande används stadens självvärderingsunderlag, WKI. Självskattningen genomförs två gånger per år och minst en gång per år ska en resultatdialog kopplat till WKI med varje arbetslags genomföras. För de arbetslag som skattar sig lägre än 3 ska en handlingsplan upprättas för att synliggöra arbetslagets utvecklingsområden. Den gemensamma diskussionen och analysen är en viktig del av resultatet.

Med stadens självskattningsverktyg som underlag ska kvalitetsobservationer genomföras i varje förskoleområde en gång per år. Observationerna genomförs av rektor samt representant från avdelning förskola. Observationerna syftar till att bedöma hur förskolan genomför sitt uppdrag utifrån målen i läroplanen.

Två gånger om året genomförs barnkonferenser där rektor och områdets specialpedagog träffar samordnaren för barn i behov av särskilt stöd. Tillsammans diskuteras förskolans beredskap och arbetssätt för att uppmärksamma barn i behov av särskilt stöd.

Avdelning förskola ska i samband med dialogen kring varje förskoleområdes verksamhetsplan säkerställa att samtliga verksamheter lever upp till de grundläggande lagkraven.

Medarbetare

Medarbetaren är den viktigaste nyckeln för att säkerställa en hög kvalitet på utbildningen. Förutsättningarna för att nå hög kvalitet är att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning utifrån begreppen utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och introducera. Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs medarbetarenkäter en gång om året. Enkäten ger möjlighet att följa upp vad medarbetarna tycker fungerar bra och vad som behöver utvecklas.

För att säkerställa att medarbetarna på alla nivåer har den kompetens som behövs genomförs kompetenskartläggningar i organisationen med hjälp av kompetensverktyget KOLL. Närmsta chef genomför medarbetarsamtal för att gå igenom de kompetenser som medarbetaren har eller genererat under året samt lägger upp en kompetensförsörjningsplan för den enskilda medarbetaren. Rektor ha ansvar för att skapa en samlad bild inom vilka områden som det strategiska arbetet kring kompetensförsörjning behöver stärkas och säkerställa att medarbetarna på förskolan har den kompetens som krävs för att klara uppdraget. Avdelning förskola gör kartläggningar på övergripande nivå och gör en övergripande plan.

För att säkerställa en bra verksamhet med god kvalitet behöver rätt kompetens rekryteras och därför används metoden kompetensbaserad rekrytering. En tydlig process som ger rekryterande chef bra stöd och vägledning bidrag också till att stärka bilden av staden som en bra arbetsgivare.

Nya medarbetare ska erbjudas en introduktion. En väl planerad introduktion har stor betydelse för hur en medarbetare kommer in i sitt arbete och skapar en känsla av tillhörighet. Introduktionen främjar ett gott arbetsklimat och en god arbetsmiljö.

Vårdnadshavare

Förskolan ska samarbeta med hemmen för att ge barnen möjlighet att utvecklas efter sina

förutsättningar. Förskolan ska tydliggöra för barnen och deras vårdnadshavare vilka mål som utbildningen har. Varje år genomförs en förskoleundersökning som bidrar till verksamhetsutveckling och förbättringsarbete genom att vårdnadshavarna får möjlighet att uttrycka vad som är bra och vad som behöver förbättras.

Resultatet följs upp en gång om året i form av resultatdialoger och används också i arbetet med verksamhetsplanering och uppföljning VP, T2 och VB. Utöver detta sammanställs övriga synpunkter och klagomål som inkommer till rektorer och avdelning förskola för att skapa en samlad bild över vilka utvecklingsområden och styrkor verksamheten har.

Ekonomi

För att kunna redovisa en budget i balans behöver rektor ha rätt förutsättningar och en effektiv organisation. En gång i månaden träffar rektor ekonomicontroller och går igenom budget och prognos och vid behov är avdelningschef delaktig. Ekonomiska nyckeltal följs upp på enhetsnivå i dialog med rektor en gång per termin och i förskolans ledningsgrupp en gång i månaden för att lära av varandra.

Verksamhetsplanering, verksamhetsuppföljning och dialoger

Under 2019 skapades ett underlag där olika resultat sammanställdes i ett dokument för att användas i dialog med rektorerna och i övrig analys. De resultat som ingår i underlaget är WKI, medarbetarenkät, förskoleundersökningen och sjukfrånvaron. Underlaget har under 2020 kompletterats med andel legitimerade förskollärare och tillhörande frågeställningar med fokus på läroplansuppdraget. Resultaten har använts i resultatdialoger med förskoleområdenas rektorer och biträdande rektorer och dialogerna genomförs med två områden tillsammans för kollegialt lärande. Underlaget har varit användbart i analysen, för att få fatt i mönster och eventuella avvikelser och är ett bra underlag för diskussioner. Under 2019 infördes också dialoger kring områdenas verksamhetsplaner men under 2020 kunde inte dessa genomföras då de var inplanerade precis när pandemin bröt ut. Under 2021 kommer dessa att återinföras.

Inför 2020 utvecklades arbetet kring verksamhetsplanen på förvaltningen. Avdelningen har gemensamma mål och gemensamma förväntade resultat kopplade till de statliga styrdokumenterna och Stockholms stads budget. Rektorerna har möjlighet att lägga till egna förväntade resultat och aktiviteter utifrån deras utvecklingsområden och prioriteringar. Förhoppningen är att nya formen för verksamhetsplanen i kombination med dialogerna är att dokumentation kring läroplansmålen ska bli tydligare och att få ett underlag som svarar upp mot underlaget till förskolerapporten.

Analys

Under 2019 påbörjades arbetet inför omorganisationen som skulle gälla från den 1 januari 2020 och omorganisationen har varit det största fokusområdet under den här perioden förutom det fortsatta arbetet kring specialpedagogerna, digitalisering och vissa delar i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

VP- och resultatdialoger

Utvecklingen av förskoleavdelningens verksamhetsplan och dialogerna kring VP och resultaten upplever förvaltningen och rektorerna som mycket givande då de har belyst många positiva processer och områdenas olika utmaningar har blivit tydligare. Det har också inneburit att verksamhetsplanerna utvecklats och tydligare blivit en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Nästa steg är att tydligare koppla verksamhetsplanen i områdenas befintliga

planering- och uppföljningsmaterial.

Barn i behov av särskilt stöd

Specialpedagogernas kontinuerliga handledning med arbetslagen och arbetet med att säkerställa att miljön är anpassad för att möta alla barns behov av utveckling och omsorg innebär att alla medarbetares kompetens kring barn i behov av särskilt stöd höjs och ökar medvetenheten kring olika arbetssätt. Brommas strategi att erbjuda alla medarbetare TAKK-utbildning har pausats under 2020 på grund av pandemin men enskilda specialpedagoger har haft olika utbildningar under året istället för att säkerställa att TAKK hålls levande. Barnkonferenserna som genomförs två gånger per år visar att det finns beredskap och arbetssätt för att uppmärksamma de barn som är i behov av särskilt stöd. Barnkonferenserna visar framförallt att det finns ett stort behov att höja den generella kompetenser kring språkutveckling.

WKI

Det sammantagna resultatet från arbetslagen självskattning har sänkts från föregående år från 3,6 ner till 3,4 under vårterminen för att sjunka ytterligare till 3,3 sett till helåret.

	2018	2019	2020
Pedagogisk miljö och material	3,5	3,6	3,3
Skapande verksamhet och olika uttrycksformer	3,5	3,7	3,3
Barns språkliga och kommunikativa utveckling	3,3	3,5	3,3
Barns matematiska utveckling	3,3	3,4	3,2
Naturvetenskap och teknik	3,4	3,6	3,4
Snittvärde	3,4	3,6	3,3

Många arbetslag har haft svårt att värdera våren och höstens arbete på grund av pandemin. I början var stor del av undervisningen planerad för inomhusaktiviteter och under en period upplevde arbetslagen att det var svårt att anpassa undervisningen till utomhusmiljön. Allt eftersom har undervisningen anpassats till rådande förutsättningar men under senhösten blev det striktare restriktioner igen och verksamheten återgick till vårens mer komplexa tillvaro. De faktorer arbetslagen lyfter som orsak till den lägre skattningen är:

- Omorganisationen - nya arbetslag
- Hög sjukfrånvaro under pandemin - ordinarie personal varit frånvarande under längre perioder
- Utomhuspedagogiken som påverkar synliggörandet och dokumentationen av det enskilda barnets lärande
- Anpassningen kring undervisningen från inomhus till utomhus har medfört att undervisningen i mindre gruppkonstellationer minskat i omfattning
- Arbete med digitala verktyg har försvårat av den ökade utomhusvistelsen, särskilt i de arbetslag som redan innan kände osäkerhet kring användandet. Dessutom är tekniken i sig inte alltid helt anpassad till att användas utomhus
- Utifrån restriktionerna har det varit svårt att uppnå delaktighet på samma sätt då det

viktigaste formen av samverkan, det dagliga samtalet, med vårdnadshavarna har begränsats stort

Det område som har påverkats minst är naturvetenskap och teknik vilket kan hänga ihop med att mycket av undervisningen i detta område bedrivs framförallt utomhus och har därför inte påverkats lika mycket på grund av pandemin.

Erfarenhet visar att en lägre skattning inte alltid beror på att det är sämre kvalitet utan en högre ambition och pedagogisk medvetenhet skapar en större kritiskhet. Flera rektorer uttrycker att medarbetarna i vissa fall skattat sig lägre än de borde.

Digitalisering - Skolplattformen

Utvecklingsarbetet kring digitalisering och arbetet med att implementera Skolplattformen kantades under våren av olika utmaningar. De olika utbildningsinsatser som påbörjats fick på grund av rådande situation parkeras och överlag har det varit mycket tekniska problem. Tidigare år har medarbetarnas digitala kompetens lyfts men nu är det snarare tekniken i sig som är den stora utmaningen som är svår att påverka. Det finns en allmän uppgivenhet och trötthet kring införandet av Skolplattformen både hos medarbetarna och vårdnadshavarna. Däremot har den digitala kompetensen ökat under perioden då pandemin har bidragit till att hitta digitala alternativ till de traditionella mötesformerna. Detta har inneburit en större trygghet i hur verktygen används och flera av dessa mötesformer kommer leva kvar i organisationen. Under senhösten har ett digitalt nätverk bildats som leds av två rektorer. Två av deltagarna i nätverket är i sin tur representanter i stadens digitala nätverk. Stadsdelens lokala nätverk har bland annat i uppdrag att utveckla gemensamma underlag för utvecklingssamtal och hur kommunikationen kring barns utveckling och lärande med vårdnadshavare kan förbättras med hjälp av Skolplattformen.

Likabehandlingsarbetet

Brommas förskolor har en gemensam plan för det främjande och förebyggande arbetet med diskriminering och kränkande behandling. Planen definierar begreppen diskriminering och kränkande behandling för att skapa en gemensam referensram. Planen innehåller också en grundmall för förskolans aktiva arbete som bygger på Skolverkets rekommendationer och uppdateras årligen av förskolans personal. Syftet med planen är att förebygga och förhindra att barn utsätts för diskriminering och kränkande behandling i förskolans verksamhet. All personal inom förskolan ska vara väl bekanta med planen och ta ansvar för ett fortlöpande arbete med detta. Arbetet följs upp av områdenas förskoleledning för att säkerställa att de arbetar utifrån dokumentet. Det finns en ökad medvetenhet kring anmälan om kränkande behandling men det finns fortfarande en stor differens kring antalet anmälningar mellan förskoleområdena. Detta tyder på att vi måste fortsätta arbetet kring barns rättigheter.

Prioriterade kommande utvecklingsområden

Uppföljning omorganisation

För att säkerställa att omorganisationen syfte uppnås behöver förändringarna följas upp. Störst fokus kommer att ligga på att roll- och ansvarsfördelningen är tydlig och att det nära ledarskapet har ökat för säkerställa att förskoleledningen ger medarbetarna stöd och ledning i vardagen så de kan fokusera på sitt uppdrag och vara närvarande med barnen. Rektorer ska ges förutsättningar att vara förskolans pedagogiska ledare. Därtill ska alla chefer utbildas i

förändringsledning utifrån ett förändringsprojekt som är gemensamt för stadsdelen. Målet med satsningen är att cheferna ska utvecklas och stärkas för att kunna leda och driva förändringsprocesser.

Omorganisationen är en viktig del av handlingsplanen för att förbättra arbetssituationen för förskollärare och barnskötare. Under 2021 kommer en arbetsgrupp ta fram en mer specifik handlingsplan utifrån projektet och utifrån erfarenheterna från omorganisationen. De fackliga organisationerna kommer vara delaktiga i arbetet.

Handlingsplanen för det systematiska kvalitetsarbetet

Arbetet med handlingsplanen för det systematiska kvalitetsarbetet ska intensifieras och vara stadsdelens underlag för att lyfta perspektiven lärande, medarbetare, vårdnadshavare och ekonomi. Utifrån underlaget kan förvaltningen kontinuerligt följa upp och identifiera löpande vad som behövs lyftas fram mera under vissa perioder. Dokumentet ska implementeras genom olika workshops under 2021 där goda exempel från verksamheten kommer att lyftas.

En ny aktivitet för 2021 är de kvalitetsdialoger som ska genomföras med stadens självskattningsverktyg som underlag. En arbetsgrupp med tre rektorer, samordnare och strateg ska ta fram observationsunderlaget i början av året och observationerna planeras att genomföras i maj om situationen tillåter detta. Om inte annat genomförs observationerna under hösten istället.

Utomhuspedagogik och ökad rörelse

Utifrån rörelseprojektet kommer en gemensam strategi för stadsdelen att tas fram. Förvaltningen anser att det är viktigt att ta tillvara lärdomar från projektet för att säkerställa att de lokala strategierna är utifrån forskning och beprövad erfarenhet. Den ökade fokusen på utomhuspedagogiken, dels på grund av pandemin dels på grund att det är en faktor som framskrivs som viktigt i att öka rörelsen bland barn innebär att stadsdelen behöver dra lärdom av goda exempel i verksamheten och öka kompetensen hos medarbetarna i att anpassa verksamheten utifrån denna miljö.

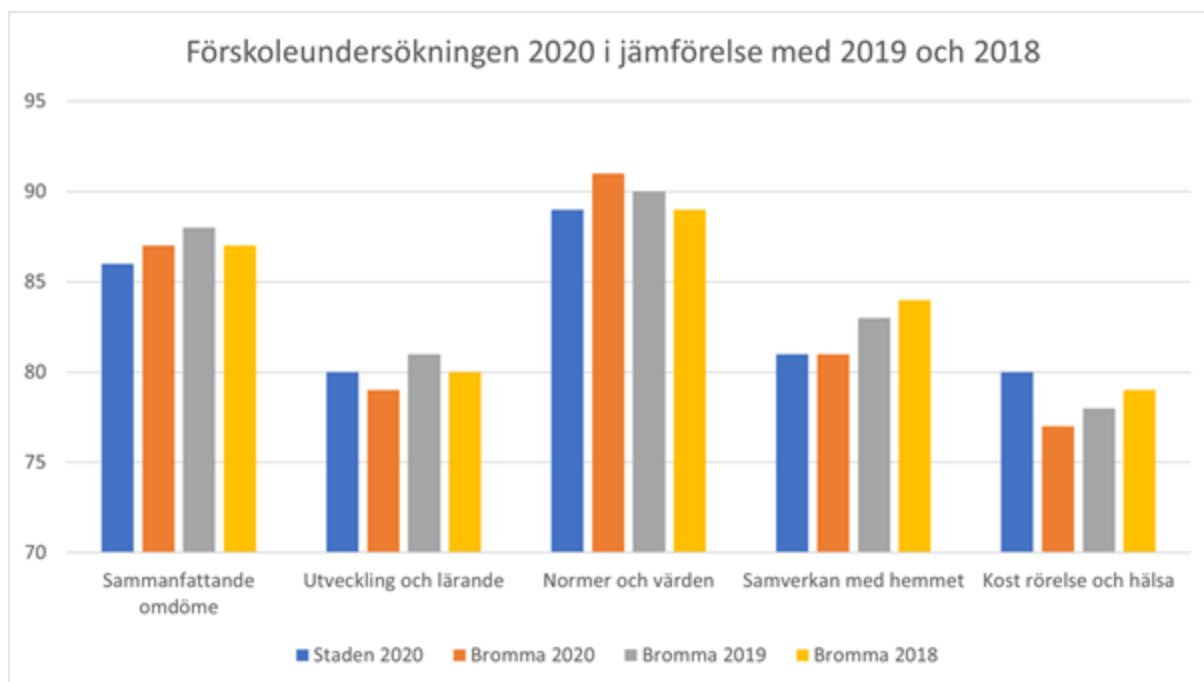
Strukturella förutsättningar

	2020	2019	2018
Antal inskrivna barn i kommunal förskola	2601	2600	2641
Barn per personal/årsarbetare, med resurspersoner	5,3	5,1	5,1
Barn per personal/årsarbetare, utan resurspersoner	5,6	5,4	
Barn per grupp i genomsnitt totalt	16,2	15,8	15,9
Barn per grupp i genomsnitt yngre barn	14,5	14,8	
Barn per grupp i genomsnitt äldre barn	18,5	18,6	
Andel legitimerade förskollärare (räknat på årsarbetare med	33,4 %	32,8 %	

förskollärlärolegitimation) som är i tjänst den 15 oktober. OBS! Läs anvisning ang. vilka som ska räknas med.			
Antal anställda som förskollärare	186		
Antal anställda som förskollärare som saknar legitimation	13		
Antal avdelningar som saknar legitimerad förskollärare som kontinuerligt undervisar barnen	11	14	6
Antal avdelningar med fler än en legitimerad förskollärare	15		
Andel anställda som saknar svensk examen från pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial utbildning för arbete med barn	8,7 %	10 %	

Förskoleundersökning

Det sammanfattande omdömet från vårdnadshavare med barn i Brommas kommunala förskolor är 87 procent och ligger en procentenhet högre än stadens snitt. Svarefrekvensen har minskat från 66 ner till 62 procent och följer den negativa trend vi upplevt sen två år tillbaka. En orsak till att svarefrekvensen sänktes i år beror delvis på pandemin då förvaltningen tog beslutet att inte belasta personalen med att behöva påminna vårdnadshavarna. Det var en mycket orolig tid med stor osäkerhet kring hur pandemin skulle komma och påverka verksamheten och människan i stort. I en sådan situation kunde inte förskoleundersökningen prioriteras. Däremot tittar förvaltningen på arbetsätt och försöker sprida de goda exempel i stadsdelen kring hur vårdnadshavarna kan involveras mera med syfte att öka andelen som svarar 2021. Ett tydligt varför och återkoppling till vårdnadshavarna efter resultatet är två viktiga faktorer för att höja svarefrekvensen.



I områdena "utveckling och lärande" och "kost, rörelse och hälsa" har resultatet sänkts sedan förra året. I dialogerna med förskolornas ledningsgrupp och tillsammans med de öppna svaren tror rektorerna att sänkningen främst kan bero på kommunikationen med vårdnadshavarna. En stor del vårdnadshavare har dessutom svarat "vet ej" vilket kan tyda på att det finns brister i kommunikationen i hur man arbetar kring de olika områdena särskilt då "samverkan med hemmet" också har sänkts från föregående år. Det finns en förhoppning att resultatet ökar genom att Skolplattformen används alltmer men det finns samtidigt en risk att pandemin kommer att dra ner resultatet ytterligare till nästa år. Just *dokumentation kring barnets lärande* är ett moment som förskollärarna och barnskötarna upplever inte fått samma utrymme under pandemin. Det uttrycks dessutom en osäkerhet kring GDPR bland medarbetarna och detta i kombination med att Skolplattformens alla delar inte är fullt implementerade kan vara en orsak till att vissa förskoleområden har lägre resultat kring vårdnadshavarnas upplevelse att barnens utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs. Det finns en risk att lägga allt för stor förhoppning till att Skolplattformen ska höja det sammantagna resultatet kring samverkan. En viktig del i samverkan är det personliga mötet och som Skolplattformen är konstruerad handlar det mestadels om envägskommunikation där förskolorna informerar vårdnadshavarna. Det är tydligt i de öppna svaren att vårdnadshavarna inte ser Skolplattformen som förstahandsvalet vid kommunikation med förskolan. Frågan kring *upplevelsen om barnen till stor del använder digitala verktyg i sitt lärande* har inte ökat från föregående år men enligt öppna svaren är inte det enbart något negativt för många anger där att förskolan inte bör använda sig av digitala verktyg i undervisning och det låga resultatet är snarare ett tecken på något positivt. Förskolorna arbetar för att tydliggöra att barnen ska vara producenter och inte konsumenter och kommunikationen behöver bli tydligare kring detta i mötet med vårdnadshavarna.

I området "normer och värden" har resultatet ökat sedan föregående år och ligger över stadens snitt. De förskoleområden som har högre resultat i stadsdelen lyfter medvetenheten kring barnkonventionen och en tydlig verksamhetsidé som framgångsfaktorer men även

specialpedagogernas handledning och inkluderande arbetssätt anges som en påverkande faktor.

Andel nöjda vårdnadshavare har minskat något sedan förra året och stadens årsmål uppnås inte. Det finns en stor differens mellan förskolorna vilket tyder på att arbetet för att öka likvärdigheten behöver fortsätta. Orsaker till att vissa förskoleområden har lägre resultat är högre personalomsättning samt stor personalfrånvaro på grund av sjukdom.

Framgångsfaktorer som är identifierade i de områden som har högt resultat är stabil ledningsgrupp, låg personalomsättning, fungerande arbetslag och en tydlig värdegrund som grund.

En orsak till att det sammanfattande omdömet har sänkts något kan bero på att Bromma stadsdelsförvaltning genomfört en omorganisation. Arbetet påbörjades redan 2019 med vissa förändringar och från januari 2020 gäller den nya organisationen helt. Organisatoriska förändringar syns ofta i alla led och i flera olika resultat.

Jämställdhet

Flera områden ser vissa skillnader i svaren från vårdnadshavare till flickor respektive till pojkar i förskoleundersökningen. Detta väcker frågor kring sättet att kommunicera kring dagen i mötet med vårdnadshavarna - gör de olika beroende på vilket kön barnen har och har vårdnadshavarna själva olika förväntningar? Det är framförallt frågorna kring lärandemålen som vårdnadshavarna till flickor är mera nöjda förutom i frågan kring digitalisering där pojkarna ligger högre. När det gäller upplevelsen kring möjlighet till rörelse är skillnaden stor men i vissa områden är det vårdnadshavare till flickor som är nöjda och vice versa. Under resultatdialogerna med ledningsgrupperna fanns en frågeställning med kring varför de trodde att det är en differens. Det blev då tydligt att jämställdhet är en fråga som behöver lyftas fram mera och att medvetenheten behöver öka för att tydligare kunna få svar på varför det är en differens beroende på barnens kön. Samtidigt syns det i vissa områden att frågan blivit mera framträdande och det finns goda exempel i stadsdelen som ska spridas under nästa år.

	2020	2019	2018
Nöjd föräldrindex	86	87	86

Tillgång till förskola

Antalet barn ligger kvar på samma nivå som under föregående år och är ett lägre antal barn än vad prognosen visade inför 2020. I det område som under en längre tid haft stor kö till förskolan öppnades det upp en ny förskola. Till en början har förskolan inte kunnat öppna alla avdelningar, dels på grund av att inskrivningsgraden är lägre än prognostiserat i området dels på grund av att en fristående aktör öppnat en förskola i närheten. Andra anpassningar som har genomförts för att möta barnbristen är att avdelningar har stängts tillfälligt och man ser över inför 2021 om det finns förskolor som bör stängas men samtidigt planera för att ha en beredskap för om barnantalet ökar igen.

Inskrivningsgraden i Bromma ligger på 96 procent vilket ses som en hög inskrivningsgrad vilket inneburit att detta inte varit ett prioriterat område i stadsdelen. Däremot har stadsdelen börjat titta på regionala skillnader för att undersöka om det finns vissa områden som har en

lägre andel än andra. En utmaning som uppdragats är att de områdesindelningar som staden har begränsar oss delvis i detta arbete då områden som skiljer sig stort socioekonomiskt ligger tillsammans. Däremot är de barn som saknar omsorg identifierade i barn- och elevregistret och nu planeras det för en informationsinsats för att i första hand upplysa vårdnadshavarna om möjligheten till allmän förskola. Denna insats kommer också bli en viktig del i samverkan med socialtjänsten och skolan.

Under året har en arbetsgrupp bildats på förvaltningen kring nyanlända. I den ingår deltagare från alla verksamheter i organisationen. Syftet med arbetsgruppen är att samverka kring de nyanlända barnen för att säkerställa att de fångas upp i stadsdelen.

Öppna förskolan i stadsdelen ska utvecklas för att verka för integrering och integration och kommer utöver inriktningen kring språkstödjande insatser även arbeta med samhällsstödjande information i samarbete med stadsdelens medborgarkontor. Arbetet påbörjades under året men på grund av pandemin är inte verksamheten färdigutvecklad ännu.

Personalens utbildningsnivå och kompetensförsörjning

Andelen legitimerade förskollärare ligger på 33,4 procent men det finns skillnader inom stadsdelen. Det område med högst andel ligger på 40,3 procent och det med lägst ligger på 25,3 procent. De områden som inte har legitimerade förskollärare har flera barnskötare som är under utbildning och som kommer vara färdigutbildade under 2021. För de tillsvidareanställda förskollärare som saknar legitimation finns det handlingsplaner upprättade med målet att på sikt hitta vägar att uppnå behörighet eller annan lösning inom organisationen. För att säkerställa att barnen får undervisning och utbildning enligt läroplanen så säkerställer förskoleområdena det genom att rektor och biträdande rektor är handledare till de som studerar till förskollärare och samtidigt har en förordnande och undervisningen organiseras så att de legitimerade förskollärare planerar undervisningen tillsammans med de obehöriga eller tillsammans med rektor. Än så länge har inte legitimerade förskollärare flyttats inom stadsdelen för att minska antalet avdelningar med icke legitimerade förskollärare men inom områdena sker förflyttningar. I ett område finns det en avdelning som saknar legitimerade förskollärare samtidigt som de har två legitimerade på en annan.

Förskoleledningen har vägt kompetens och situation emot varandra och utifrån detta tagit beslut att det bästa för barnen är denna lösning under en kort period och det kommer att åtgärdas under 2021. På flera av de avdelningar som har flera legitimerade förskollärare arbetar inte förskollärarna heltid.

Andel anställda som saknar gymnasial utbildning för barn har minskat i stadsdelen och ligger nu på 8,7 procent.

Under året har 13 barnskötare läst grundutbildning för barnskötare eller fördjupningskurs som Stockholms stad erbjuder. Utöver det har 11 barnskötare läst den erfarenhetsbaserade förskollärarytbildningen på Stockholms universitet eller Södertörn. Barnskötarna uppmanas att läsa inom stadens satsningar med för att säkerställa att det inte blir för rörigt i arbetslagen med många vikarier gör varje område en plan för vilka som kan läsa samtidigt.

Insatser för att höja personalens språkliga kompetens

Rektorerna upplever att allt fler av medarbetarna har brister i det svenska språket på olika sätt i organisationen. Utifrån detta behöver en kartläggning att genomföras med hjälp av

kompetensverktyget KOLL. Det är av vikt att medarbetarnas kompetens identifieras utifrån ett gemensamt verktyg och där det finns nivåindelningar för att säkerställa att stadsdelen gör rätt prioriteringar och för att upptäcka om det finns områden med större brister än andra. Att ha brister i svenska språket handlar inte enbart om kunskapen att prata svenska utan också kompetensen att kunna skriva och dokumentera kring läroplansuppdraget. Vid en inventering kommer också andra språk att bli synliggjorda och kan då användas på bättre sätt i organisationen. Kartläggningen blir också ett underlag till den gemensamma språkinventeringen som genomförs i staden.

Vid en nyrekrytering står det i annonsen att det krävs bra kunskaper i svenska, i tal och skrift och det beaktas vid intervjuutifrållena. Däremot ger inte rekryteringen en fullgod bild. En intervju följer en viss standard och liknar inte undervisningssituationen särskilt mycket. Dessutom är det svårt att väga in kunskaperna i skrift vid en vanlig intervju. Det vanliga är att man utgår från själva ansökan vilket inte ger en fullvärdig syn.

Att andelen med bristande svenska har ökat beror på olika saker. Det finns de som börjat som vikarie under en tid då det varit stor brist på vikarier rent allmänt. Då staden är stor och att rapporteringen släpar efter 1-1,5 månad har en del fått företrädesrätt. Som vikarie var kraven inte lika stora men vid en tillsvidareanställning blir bristerna mera synliggjorda utifrån kraven kring kommunikation och den skriftliga dokumentationen.

Insatser för att stärka barns språkutveckling

Svenska språket

Språkinventeringen visar att andel flerspråkiga barn där svenska ej är ett av barnets modersmål har en spridning mellan 1 procent upp till 29,4 procent. Utifrån detta tilldelas språkpenngen för att säkerställa att de områdena med högre andel får bättre förutsättningar.

I Bromma finns en språkpolicy som beskriver arbetet kring modersmål och flerspråkighet inom Brommas förskolor. Policyn lyfter till exempel att individuella handlingsplaner vid försenad språkutveckling och liknande ska upprättas och att språksamtal ska genomföras vid introduktionen. Språkpolycyn ska revideras under 2021 för att anpassas till den nya läroplanen, den nya organisationen och begreppen och ska ses över och kompletteras. Arbetet med nationella minoriteter, teckenspråk och bildstöd ska läggas till i planen.

Stadsdelen har tagit beslut att bildstöd ska användas inom hela stadsdelen och fler och fler avdelningar använder sig nu av TAKK. Vanligtvis genomförs två utbildningar per termin i TAKK men på grund av pandemin har ingen utbildning genomförts under året. Däremot har enskilda specialpedagoger haft interna utbildningar i vissa områden. Därtill har Polyglutt köpts in för att kunna användas i arbetet kring barnens språkutveckling och det har uppfattats som ett viktigt komplement till andra språkutvecklande material och fysiska bilderböcker. Möjligheten att välja böcker efter ett tema, på ett visst språk, gör Polyglutt mycket användbar. När flerspråkiga barn först får höra en bok på sitt modersmål och sedan på svenska blir det lättare att förstå och vara aktiv i samtalet runt boken. Det blir också ett sätt att lyfta ett språk och gynna barns identitet och självkänsla.

Stadsdelen planerar att inventera medarbetarnas kompetens kring språkutvecklande arbetssätt i högre grad för att kunna göra en plan och identifiera prioriteringar. Bromma har utbildat två specialpedagoger och ansvarig pedagog på Öppna förskolan som handledare i tvåspråkighet.

Planen är på sikt att utbilda alla specialpedagoger i stadsdelen så att de gemensamt kan stärka och höja kompetensen i stadsdelen.

Nationella minoritetsspråk

Under 2021 planerar stadsdelen informera alla vårdnadshavare om rätten till förstärkt språkstöd i de nationella minoritetsspråken och en förskola helt eller till väsentlig del men har önskemål om att det bör formuleras ett gemensamt informationsbrev som alla stadsdelarna kan använda sig av i ett steg att arbeta mera likvärdigt i staden.

I stadsdelen har två familjer sökt förskola på finska respektive samiska. Stadsdelen har i första hand varit i dialog med vårdnadshavarna. På den förskola där vårdnadshavarna önskat samisk förskola har två förskollärare ett särskilt fokus på att utveckla verksamheten. De har sett över arbetssätt och inköp av material. Därtill används Polyglutt aktivt på förskolan för att ge personalen möjlighet att utveckla sitt sätt att arbeta med minoritetsspråken. De använder appen i barngruppen för att få publikationer upplästa på både det svenska språket samt det sydsamiska språket. På så vis lyfter de det sydsamiska språket som barnet med sydsamiskt modersmål känner igen samtidigt som de andra barnen i gruppen får höra en känd berättelse på ett annat språk. De inväntar också möjligheten att från Sametingets hemsida kunna ladda ner en gratis app med sydsamisk ordbok. Stadsdelen har försett förskolan med material och tips med goda exempel på arbetssätt och webbplatser för att höja kunskapen. När det gäller det finska önskemålet är stadsdelen i en planeringsfas. Tack vare att stadsdelen har börjat använda det nya språkkartläggningsverktyget i KOLL har tre pedagoger med finska som modersmål identifierats och där planeras nu att lägga fokus kring de finska barnen.

I ett led att stärka arbetet kring de nationella minoritetsspråken har förvaltningen tagit beslut att prioritera ideella föreningar i stadsdelen som bedriver en verksamhet som kompletterar eller stödjer nämndens verksamhet vid ansökan av föreningsbidrag. Utöver detta lyfter förvaltningen särskilt arbetet kring de nationella minoriteterna i verksamhetsplanen med en aktivitet att kompetensen ska höjas hos alla medarbetare.

Förbättringar i personalens arbetssituation

Grundläggande förutsättningar för förskollärares och arbetslagens uppdrag att planera, följa upp och utvärdera arbetet

Under året har förvaltningen påbörjat arbetet med att skapa en gemensam överenskommelse kring för- och efterarbete för förskollärare och barnskötare. Arbetet planeras att färdigställas under 2021. Det finns exempel i stadsdelen där man infört förväntansdokument som tydliggör vad som krävs för respektive yrkesgrupp och som uppfattats positivt inom de områdena.

I ett första steg har förvaltningen fokuserat på att tydliggöra arbetet kring VAD som förväntas kring det systematiska kvalitetsarbetet för att öka likvärdigheten.

Ett digitalt nätverk som leds av två rektorer har i uppdrag att utveckla det gemensamma arbetet kring Planering och bedömning i Skolplattformen och hitta mallar som kan vara ett stöd i det fortsatta arbetet. Idag ser det olika ut mellan områdena vilka verktyg de använder. Det finns vissa områden som har utvecklat verktyg under lång tid och som är väl implementerade inom området. Det är en balansgång att få redan fungerande systematik och verktyg att anpassas till gemensamma mallar. Stadsdelen ser att det utvecklats ett kollegialt

lärande kring olika sätt att planera och följa upp och förhoppningen är att detta kommer landa i en mera gemensam struktur.

Tydliga roller och tydligt ansvar i arbetslaget mellan förskollärare och barnskötare

I och med stadsdelens omorganisation har störst fokus varit på rektorers och biträdande rektorers roller och ansvar för att skapa ett närvarande ledarskap som i sin tur ska leda till att förskollärares och barnskötarnas arbetsmiljö och förutsättningar för uppdraget ska bli bättre.

En viktig del i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet är att genomföra kompetenskartläggningar. Under året har en struktur och systematik skapats där förvaltningen förväntar sig att kompetenskartlägningsverktyget KOLL ska användas vid introduktionen med nya medarbetare och uppgifterna ska sedan följas upp varje år vid medarbetarsamtal. Utifrån kompetenskartläggningar på olika nivåer kommer stadsdelen kunna planera för vilka insatser som behöver genomföras och prioriteras för alla yrkesgrupper. Särskilt fokus kommer att vara förskollärares pedagogiska ledarskap och språk i ett första steg.

Bromma stadsdelsförvaltning har ett gemensamt introduktionsprogram och utöver detta har även vissa områden särskilda program. De lokala introduktionerna ser dock olika ut och under 2021 kommer detta vara ett fokusområde. Arbetet skulle egentligen påbörjats under året men på grund av pandemin har stadsdelen tagit beslut att skjuta på det. Rektorerna har uttryckt att just arbetet kring en god introduktion inte har varit lika prioriterat under pandemin vilket visar att ett gemensamt program som stöd är önskvärt för att inte tappa denna viktiga del i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Introduktionen är något som särskilt lyfts i det systematiska kvalitetsarbetet.

Praktiska arbetsuppgifter för förskollärare och barnskötare utöver undervisning och arbetet i barngruppen

Ett syfte med omorganisationen är att möjliggöra för förskollärare och barnskötare att ha rätt förutsättningar för sitt uppdrag och att öka närvaron med barnen. I den nya organisationen har roller och uppdrag förtydligats och de biträdande rektorerna har i högre grad tagit över ansvaret för vikarieanskaffning och schemaläggning. Vissa uppgifter ligger kvar på förskola så som felanmälningar och frånvarohantering av barnen då det är de som är på plats och det är en svår roll att vara en mellanhand i kommunikationen med berörda. Stadsdelen planerar att följa upp om dessa förändringar har fallit väl ut och inneburit att förskollärare och barnskötare i större grad är närvarande med barnen. Det finns även områden som ser över mötesformer och nätverk i syfte att öka närvaron med barnen. Det är en balans att hitta forum för kollegialt lärande utan att göra allt för stort anspråk på den direkta tiden med barnen.

Hälsofrämjande förebyggande insatser för att skapa friska arbetsplatser

Bromma stadsdelsförvaltning vill vara en attraktiv och hälso-främjande arbetsgivare med ett engagerat och hållbart medarbetarskap med målet att få friskare medarbetare och ökad hälsa.

En viktig åtgärd är att förhindra att upprepad korttidssjukfrånvaro utvecklas till längre sjukdomsfall. Genom att involvera företagshälsovården i ett tidigt skede skapas förutsättningar för en väl utbyggd kartläggning och vägledning till gagn för såväl den enskilde medarbetaren som för Bromma stadsdelsförvaltning i stort. Syftet med hälsosamtalet är att hitta tidiga tecken på ohälsa och uppmuntra till förändringar som gynnar hälsostatusen.

Samtalet och förhållningssättet är coachande och främjande där fokus i samtalet är att se till vad som fungerar och vad medarbetaren själv kan göra för att påverka sin arbetssituation/livsstil i en positiv riktning som i sin tur innebär en minskad sjukfrånvaro.

Erfarenheter visar att de områden som har en systematik kring att fånga upp de medarbetare som är frånvarande i ett tidigt stadie har lägre andel sjukfrånvaro överlag. Andra faktorer som spelar in i detta arbete är stabila arbetslag och där kompetensen kring uppdraget är hög.

Förslag till kommunfullmäktige för kommande budgetår

Gemensamt personalsystem/kompetensverktyg

För att kunna öka likvärdigheten och planera de stadsdelgemensamma kompetenshöjningssatsningar behöver det finnas ett likvärdigt kompetensverktyg som alla stadsdelar och utbildningsnämnden använder sig av. På detta sätt kan staden lättare prioritera vilka satsningar som behöver genomföras. Då till exempel fler och fler stadsdelar uttrycker att den språkliga kompetensen minskar hos medarbetarna skulle ett likvärdigt verktyg med möjlighet att skatta de språkliga nivåerna på övergripande nivå vara användbart för att kunna identifiera stadsdelgemensamma utbildningar. Som det är nu finns det ingen som tar ansvar för att nuvarande verktyg utvecklas och anpassas utan det är upp till en enskild individ som råkar ha hög kunskap kring verktyget.

Det blir alltmer märkbart att stadens saknar ett personalsystem där all personal innefattas, särskilt i rådande pandemi. Alla verksamheter har haft ett stort behov under pandemin att inventera kompetenser och tidigare erfarenheter för att kunna fördela resurserna mellan avdelningar och mellan stadsdelarna. Hade det funnits ett personalsystem/kompetensverktyg i staden hade en kartläggning snabbt frambringats och en effektiv fördelning hade blivit genomförbart. Att medarbetares kompetenser samlas in och förs över i excelfiler hos enskilda personer är inte effektivt och det är dessutom mycket sårbart. Förslaget från Bromma stadsdelsförvaltning är att en gemensam upphandling kring ett personalsystem/kompetensverktyg genomförs för att täcka upp nuvarande behov. De olika verktyg som finns nu är inte längre tillräckliga.

Mål och medel

En genomlysning av nuvarande mål och medel bör genomföras. Som det är nu jämförs alla stadsdelar på exakt samma sätt men har helt olika förutsättningar.

Nationella minoriteter

Ansvar och arbetet kring de nationella minoriteterna behöver samverkas mellan stadsdelarna. Det är svårt att få resurserna och kompetensen att räckas till i enskilda stadsdelar och det vore fördelaktigt om stadsdelarna samarbetade kring denna fråga.

Tilläggsbelopp

De kommunövergripande insatserna kring barn i behov av särskilt stöd och tilläggsbeloppen behöver ses över utifrån ett likvärdighetsperspektiv. Som det är nu gör stadsdelarna olika och det innebär att det finns risk att rättssäkerheten äventyras.