

# Förskoleförvaltningen

Kompetensförsörjningsplan för förskolan 2024, med inriktning mot 2025 och 2026

# Sammanfattning

Förskoleförvaltningen samordnar insatser för stadens kompetensförsörjning och kompetensutveckling inom följande tre områden:

- Strategisk kompetenskartläggning av personalens utbildningsnivå i förskolan.
- Strategiskt stöd till stadsdelsnämndernas arbete med forskning och utveckling (FoU).
- Strategiskt stöd till stadsdelsnämndernas arbete med kompetensförsörjning genom särskilda insatser.

Förskoleförvaltningen tar årligen fram en kompetensförsörjningsplan som en del i det strategiska, systematiska och strukturerade arbetet med kompetensförsörjning. Årets plan visar att samtidigt som Stockholms stad har ett starkt arbetsgivarvarumärke och goda förutsättningar för att möta rekryteringsbehoven finns en del utmaningar, främst kopplat till utbildningsnivån.

Ytterligare en utmaning är skillnaderna bland stadens förskolor vad gäller andelen legitimerade förskollärare och minskat antal barn.

Förskolorna står även inför förändringar som kräver kompetensutveckling, bland annat med koppling till det nationella professionsprogrammet och införandet av den nya Skolplattformen.

För att möta kommande utmaningar behöver förskoleförvaltningen i samråd med stadsdelsförvaltningarna utveckla kompetensförsörjningsprocessens alla delar: utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Stockholms stad behöver fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor för alla förskolans professioner.

Riktade insatser i de olika stadsdelsnämndsområdena behöver fortsätta för att säkra kompetensförsörjningen samt fortsätta verka för ökad likvärdighet. Bland annat behövs insatser för att förbättra arbetssituationen för personalen genom att fortsätta stärka arbetslagets kultur och förutsättningar för uppdraget. Vidare att följa upp och utvärdera insatserna för att förbättra personalens kunskaper i det svenska språket.

Rektorer och biträdande rektorer spelar en avgörande roll för förskolans kvalitet, pedagogiska utveckling, kultur och möjlighet att attrahera nya medarbetare. Dessa yrkesgrupper behöver därför fortsättningsvis ges goda förutsättningar att leda och utveckla stadens förskolor.

## Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Omvärldsbevakning .....</b>	<b>4</b>
Nationell överblick .....	4
Synen på läraryrket .....	6
Pågående reformer .....	7
<b>Stadens attraktivitet som arbetsgivare .....</b>	<b>9</b>
Personalomsättning .....	9
Arbetsgivarrankning .....	10
<b>Personalbehovsprognos .....</b>	<b>10</b>
Utbildningsnivå .....	11
Legitimerade förskollärare.....	14
Personal med gymnasieexamen för arbete med barn .....	15
Personal med "viss pedagogisk utbildning" och med "övrig utbildning" ...	15
<b>Kompetensförsörjning av förskollärare och barnskötare .....</b>	<b>16</b>
Utveckla och behålla .....	17
Attrahera.....	20
Rekrytera.....	20
Introducera .....	21
Avsluta.....	21
Kompetensförsörjningsinsatser för förskollärare och barnskötare.....	21
<b>Kompetensförsörjning av rektorer och biträdande rektorer .....</b>	<b>22</b>
Utveckla och behålla .....	23
Attrahera.....	24
Rekrytera.....	24
Introducera .....	24
Avsluta.....	24
Kompetensförsörjningsinsatser för rektorer och biträdande rektorer.....	25
<b>Avslutning.....</b>	<b>25</b>

## Inledning

Förskoleförvaltningen ska verka för god tillgång av barnskötare och legitimerade förskollärare i stadens förskolor, stärka förskolläraryrket och barnskötaryrkenas attraktivitet, förbättra arbetsmiljön och stärka karriärvägar. Förvaltningen ska även stötta stadsdelsnämnderna i arbetet med skolledarskapsutveckling i förskolan. Det innebär att förvaltningen samordnar insatser för stadens kompetensförsörjning och kompetensutveckling inom följande tre områden:

- **Strategisk kompetenskartläggning av personalens utbildningsnivå i förskolan.** Strategiskt arbete som utvecklar kriterierna för hur personalens utbildningsnivå följs upp.
- **Strategiskt stöd till stadsdelsnämndernas arbete med forskning och utveckling (FoU).** Samordnade insatser genomförs utifrån utbildningsförvaltningens FoU-strategi (avser både förskola och skola) med intention att bidra till likvärdighet, ökad kompetens och verksamhetsutveckling.
- **Strategiskt stöd till stadsdelsnämndernas arbete med kompetensförsörjning genom särskilda insatser.** Bland annat genom att stötta stadsdelsförvaltningarna med skolledarskapsutveckling i förskolan.

Förskoleförvaltningen tar årligen fram en kompetensförsörjningsplan som en del i det strategiska, systematiska och strukturerade arbetet med kompetensförsörjning. Planen innefattar bland annat rekryteringsbehovet av förskollärare, barnskötare, rektorer och biträdande rektorer. De närmaste åren kommer förskoleförvaltningen i samråd med stadsdelsförvaltningarna att arbeta med att utveckla kompetensförsörjningskedjans alla delar; utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta. Stockholms stad behöver fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor för alla förskolans professioner.

Varje stadsdelsnämnd tar årligen fram en kompetensförsörjningsplan utifrån de lokala förutsättningarna. Förskoleförvaltningen behöver fördjupa kunskaperna om hur stadens övergripande strategiska kunna stödja och knyta an till planer och insatser som genomförs på stadsdelsnivå. Det innebär att ytterligare utveckla samverkan mellan förskoleförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna. Likväl att uppföljningen av genomförda insatser kan ge en bild av effekter på stadens övergripande nivå.

Förskoleförvaltningen behöver arbeta för att öka intresset för förskolläraryrket och barnskötaryrken och förskolan som arbetsplats. Det

innebär att stärka bilden av förskolan i Stockholms stad och staden som arbetsgivare. Attraktiva anställningsvillkor, en god arbetsmiljö och möjligheter till kompetensutveckling ska finnas för medarbetare på stadens förskolor.

Förskollärares professionalism, kompetens och ledning har avgörande betydelse när det gäller att främja barns utveckling och lärande och ge barn en undervisning av hög kvalitet. För att alla barn ska få möjlighet till utveckling och lärande är det viktigt att alla medarbetare i stadens förskolor har relevant kompetens, är engagerade och har goda förutsättningar att genomföra sina uppdrag.

Medan Skolverkets nationella prognos över lärarbehovet visar på en fortsatt lärarbrist fram till 2035 så skiljer det sig mellan regioner och verksamheter. Bilden av lärarbristen behöver därmed nyanseras utifrån lokala förutsättningar och skillnader. Detta gäller även inom staden där en utmaning är skillnader bland stadens förskolor vad gäller andelen legitimerade förskollärare och minskat antal barn. Förskolorna står även inför förändringar som kräver kompetensutveckling. Bland annat införs nya system i Skolplattformen vilket innebär att det kommer att krävas planering och resurser för att ta hand om införandet.

## **Omvärldsbevakning**

För att få en helhetsbild av behovet av kompetensförsörjningsinsatser i förskolan tar förvaltningen kontinuerligt del av rapporter, undersökningar och statistik samt deltar i nätverk kring kompetensförsörjning.

Nedan presenteras omvärldsbevakning med påverkan på kompetensförsörjning och kompetensutveckling till stadens förskolor.

### **Nationell överblick**

#### **Lärarbrist**

Enligt Skolverkets *Lärarprognos 2021* behöver sammanlagt cirka 153 000 lärare och förskollärare examineras fram till 2035. Ser man till dagens nivåer av antal personer som påbörjar utbildningen och andel som tar examen beräknas cirka 141 000 lärare och förskollärare examineras under perioden. Prognosen visar därmed att det kommer saknas omkring 12 000 lärare och förskollärare 2035. Utifrån en jämförelse med prognosen från 2019 går det att notera en minskning, då bristen beräknades till 45 000 till år 2033. Den

främsta förklaringen är att barn- och elevkullarna förväntas bli mindre under prognosperioden.

Det finns stora regionala skillnader i det prognostiserade behovet av förskollärare vilket är starkt kopplat till befolkningsprognosen över antalet barn och ungdomar. I Stockholms län bedöms lärarbehovet vara ungefär lika stor år 2035 som i dag.<sup>1</sup> Hälften av landets totala rekryteringsbehov av heltidstjänster beräknas finnas i de tre storstadslänen.

Ska behovet av nya behöriga lärare och förskollärare täckas behöver fler studenter välja och slutföra lärarutbildningen. Jämfört med dagens siffror behöver ytterligare 800 lärare och förskollärare examineras varje år för att bristen inte ska uppstå.

### Lärarutbildning

För att möta behovet av behöriga lärare är det av stor vikt att de studenter som väljer att läsa en lärarutbildning slutför utbildningen och tar sin examen. Läsåret 2020/21 påbörjade 13 910 personer en lärarutbildning<sup>2</sup> vilket är en stor ökning jämfört med året innan. Samma år tog 9 890 studenter en lärarexamen vilket jämfört med 2019/2020 är en liten ökning. Läsåret 2020/21 var förskolläraryxamen, följt av ämnesläraryxamen med inriktning gymnasieskolan de vanligaste lärarexamina.<sup>3</sup> Läsåret 2021/22 tog 2 916 en förskolläraryxamen. Utöver detta var det även 734 personer som tog en lärarexamen enligt en äldre examensordning, främst personer som läst via vidareutbildning av obehöriga lärare (VAL).

En undersökning av UKÄ på studenters rörlighet inom Sverige visade att 7 av 10 lärarstudenter bor kvar i samma region som lärosätet tre år efter examen.<sup>4</sup> Därmed har lärarutbildningarnas placering betydelse för lärarförsörjningen och regionens lärosäten utgör en god rekryteringsbas.

En viktig fråga för lärarförsörjningen är i vilken utsträckning nyexaminerade lärare väljer att stanna kvar i yrket. En undersökning från SCB visar att variationen mellan olika lärargrupper är stor. Nästan 80 procent av de som examinerades 2014/2015 arbetade kvar inom

---

<sup>1</sup> Vid beräkningarna av behovet tas ingen hänsyn till den framtida examinationen. Lärarbehovet är således inte samma sak som bristen på behöriga lärare och förskollärare i skolväsendet.

<sup>2</sup> Program mot examen som antingen förskollärare, grundlärare, yrkeslärare eller ämneslärare.

<sup>3</sup> UKÄ, *Universitet och högskolor årsrapport 2022*

<sup>4</sup> UKÄ, *Studenternas rörlighet inom Sverige. 2019*

yrket fem år efter examen. Högst var andelen bland de som studerade till ämneslärare med 81 procent och lägst var den bland de som studerade till förskollärare.<sup>5</sup>

Ansvar för lärarutbildningen är i första hand en fråga för staten snarare än för kommunerna, men det finns anledning att noga följa utvecklingen inom området.

### Behörighet

Nationell statistik visar att av alla heltidstjänster i förskolan år 2021 har drygt 40 procent en förskolläraryrkesexamen, vilket är i nivå med föregående år.<sup>6</sup> Liksom 2020 skiljer sig andelen med förskolläraryrkesexamen åt mellan olika kommungrupper. Högst andel har gruppen mindre stad/tätort med 47 procent, medan kommungruppen storstäder har lägst andel, 32 procent.

### Statliga budgetsatsningar 2023

I regeringens samlade budget för 2023 föreslås satsningar för att stärka tryggheten och höja kunskapsresultaten i skolan. Bland annat föreslår regeringen satsningar på barn och elevers språk-, läs- och skrivutveckling. Vidare ska kompetensförsörjningen tryggas i hela landet. För lärare och förskollärares vidareutbildning föreslår regeringen att 50 miljoner kronor avsätts 2023 och beräknar 50 miljoner kronor årligen 2024–2025.<sup>7</sup>

### Synen på läraryrket

En viktig faktor för den framtida kompetensförsörjningen är läraryrkets attraktivitet. Analysföretaget Ungdomsbarometern följde 2021 upp ungas intresse för läraryrket. Undersökningen visade att intresset hos unga mellan 15–24 för att jobba som lärare låg kvar på samma nivåer som 2015. 17 procent kunde tänka sig jobba som lärare permanent medan 43 procent kunde tänka sig arbeta som lärare under en begränsad period.

Inställningen till lärarutbildningen låg också kvar på samma nivåer som år 2015 då 15 procent av de unga kunde tänka sig att gå en lärarutbildning. Bland de som kunde tänka sig att arbeta som lärare var det 6 av 10 som kunde tänka sig att studera en lärarutbildning. Siffran bland de som kunde tänka sig att arbeta som lärare under en

---

<sup>5</sup> Statistikmyndigheten. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/de-flestal-arare-jobbar-kvar-fem-ar-efter-examen/> [hämtad 2023-02-02]

<sup>6</sup> Skolverket, *Barn och personal i förskola 2021*

<sup>7</sup> Utbildningsdepartementets samlade budgetsatsningar 2023. <https://www.regeringen.se/artiklar/2022/11/utbildningsdepartementets-samlade-budgetsatsningar-2023/> [hämtad 2023-01-30]

begränsad period var 4 procent. Undersökningen visade även att relativt få av de som kunde tänka sig att gå lärarutbildningen faktiskt gör det.

En insikt om ungas syn på läraryrket är att de underskattar vad lärare tjänar. Detta gäller i synnerhet lärares ingångslöner. Medan skillnaden mellan uppskattad lön och lärares faktiska löner minskat något sedan 2017 är den fortfarande signifikant.<sup>8</sup> Att nå ut med informationen kan därmed vara ett led i att höja yrkets status bland målgruppen. Utöver lön är möjligheter till personlig utveckling, karriär, arbetsmiljö och trygghet viktigt för att locka till sig unga till ett yrke.<sup>9</sup>

För högskoleintresserade personer mitt i livet, 25 – 55 år, är lärarutbildningen något mer intressant. Det visar en undersökning om livslångt lärande från Ungdomsbarometern där 19 procent av målgruppen kan tänka sig läsa en utbildning inom pedagogik och undervisning. För högskoleintresserade med en befintlig lärarutbildning lockar ytterligare lärarstudier flest där 55 procent av målgruppen anger ett intresse för utbildningen. Detta innebär dock att 45 procent av de med en befintlig lärarutbildning inte är intresserade av fortsatta lärarstudier och vill läsa en annan högskoleutbildning.<sup>10</sup>

### **Pågående reformer**

Nedan presenteras föreslagna eller kommande förändringar som har påverkan på kompetensförsörjning och kompetensutveckling till stadens förskolor.

#### **Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare**

Ett nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare genomförs i syfte att stärka skolprofessionerna, höja kvaliteten på utbildningen och öka skolprofessionernas attraktionskraft.

Programmet föreslås att bestå av två huvudsakliga delar. En nationell struktur för kompetensutveckling för rektorer, lärare och förskollärare samt ett nationellt meriteringssystem för legitimerade lärare och förskollärare.

---

<sup>8</sup> Undersökningen visade att unga i Stockholm/Mälardalen tror att lärares ingångslöner är cirka 30 000 kronor i månaden. En genomgång av lönerna för nyexaminerade lärare på utbildningsförvaltningen visar att de ligger på cirka 39 000 kronor i månaden.

<sup>9</sup> Ungdomsbarometern. *Ungas syn på läraryrket*. 2021

<sup>10</sup> Ungdomsbarometern. *LL-barometern 2021 – en studie om livslångt lärande*. 2021



En nationell struktur för kompetensutveckling innebär att rektorer, lärare och förskollärare ska få bättre möjligheter att bredda sin kompetens, utveckla sin undervisningsskicklighet, sitt ledarskap eller att specialisera sig inom ett visst område eller ämne.

Karriärstegsreformen föreslås kopplas till det nationella meriteringssystemet genom att endast en meriterad lärare/förskollärare kan utses till förste lärare/förskollärare och endast en särskilt meriterad lärare/förskollärare kan utses till lektor.

Ett nationellt meriteringssystem ska innehålla två meriteringsnivåer, meriterad och särskilt meriterad. Den senare av dessa nivåer ska förutsätta examen på forskarnivå. Skolverket har fått i uppdrag att ta fram innehållet i en nationell struktur för kompetensutveckling samt utreda frågor om ett nationellt meriteringssystem tillsammans med ett nytt råd för professioner i skolväsendet.

Huvudmannens befintliga skyldighet att säkerställa att personalen ges möjlighet till kompetensutveckling ska till viss del preciseras.

Lagändringarna om ett nationellt professionsprogram föreslås träda i kraft 1 januari 2025.<sup>11</sup>

En tioårig grundskola – införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan  
Utredningens uppdrag var att föreslå hur en tioårig grundskola, en tioårig anpassad grundskola, en elvaårig specialskola och en sjuårig sameskola kan införas genom att förskoleklassen görs om till en ny årskurs 1.

Förändringarna har en påverkan på kompetensförsörjningen bland annat kopplat till behörighet, behörighetsgivande utbildningar och kompetensutveckling. En konsekvens är att förskollärare föreslås förlora sin behörighet att undervisa i nya lågstadiet. Utredningen förslår övergångsbestämmelser om fem, eller i vissa fall åtta år. Detta för att möjliggöra för huvudmännen att säkerställa rätt behörighet till nya årskurs 1, samt för förskollärare och lärare som idag är anställda för arbete i förskoleklassen att genomgå behörighetsgivande fortbildningar.

---

<sup>11</sup> Prop. 2022/23:54 Nationellt professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare.

Förskollärare som har undervisat i mindre än fem år ska enligt utredningens förslag också kunna bli behöriga att undervisa i lågstadiet genom att läsa kompletterande behörighetsgivande högskoleutbildning.

Förslagen visar på flera utmaningar för huvudmän. Bland annat vad gäller personalbrist i förskoleklass i samband med att befintlig personal fortbildar sig eller att befintlig personal väljer att inte fortbilda sig och övergår till arbete i förskolan.

De nya bestämmelserna ska, om de beslutas, tillämpas från och med läsåret 2026/27.<sup>12</sup> Remissen bereds på Regeringskansliet.

## **Stadens attraktivitet som arbetsgivare**

Stadens kommunala förskolor kommer även framöver att ha utmaningar vad gäller kompetensförsörjning av förskollärare och barnskötare. Detta i huvudsak till följd av pensionsavgångar, personalomsättning och nationell brist på förskollärare.

### **Personalomsättning**

I stadens kommunala förskolor arbetar cirka 6500 medarbetare och personalomsättningen<sup>13</sup> år 2022 var 12,6 procent (år 2021; 9,6 procent)<sup>14</sup>.

Den externa rörligheten<sup>15</sup> år 2022 bland barnskötare i stadens kommunala förskolor låg på 7,1 procent och bland förskollärare 9,6 procent. Det är en liten uppgång jämfört med åren 2021–2020 men lägre än åren före pandemin, 2019–2018. Då var andelen externa avgångar för barnskötare 7 respektive 8 procent. För förskollärare var motsvarande siffror 10,3 respektive 10 procent.

---

<sup>12</sup> U2021/02645. *En tioårig grundskola – införandet av en ny årskurs 1 i grundskolan, grundsärskolan, specialskolan och sameskolan.*

<sup>13</sup> Förskolor med mindre än 10 procents personalomsättning tenderar att ha bättre kvalitet än de förskolor som har högre personalomsättning. Källa; Veteskrådet, 2015, *En likvärdig förskola för alla barn – innebörder och indikatorer.*

<sup>14</sup> Det totala antalet avgångar (alla orsaker; egen begäran extern och intern, ålderspension och övriga orsaker) delat på antalet tillsvidareanställda; avser förskollärare och barnskötare. Källa; Personalstrategiska avdelningen, Stockholms stad, *Rörlighet barnskötare och förskollärare 2016–2022*

<sup>15</sup> Avser avgångar där personen slutat i staden. Antalet externa avgångar ställs mot totala antalet tillsvidareanställda medarbetare. Källa; Personalstrategiska avdelningen, Stockholms stad, *Rörlighet barnskötare och förskollärare 2016–2022.*

Den interna rörligheten<sup>16</sup> år 2022 bland barnskötare i stadens kommunala förskolor låg på 1,9 procent och bland förskollärare 2,8 procent. Det ligger på samma nivåer som åren 2021–2020 men lägre än åren före pandemin, 2019–2018. Då var andelen interna avgångar för barnskötare 3,2 respektive 3,9 procent. För förskollärare var motsvarande siffror 5,4 respektive 6,2 procent.

### **Arbetsgivarrankning**

Analysföretaget Universum undersöker årligen studenters ideala arbetsgivare. Undersökningen visar bland annat vilka faktorer studenterna kopplar ihop arbetsgivare med och vad som är avgörande vid val av framtida arbetsgivare. Senaste undersökningen visade att det bland förskollärestudenter var viktigast med trygg anställning, inspirerande ledarskap och vänlig arbetsmiljö.<sup>17</sup>

Universum genomför en liknande undersökning hos förskollärare som varit yrkesverksamma i mellan 1–8 år. Undersökningen visade att de viktigaste attributen för målgruppen är ledare som stöttar utveckling, inspirerande ledarskap och trygg anställning.<sup>18</sup>

Analysföretaget släpper årligen en Employer Brand-rapport som rankar ideala arbetsgivare. Stockholms stad var 2022 den populäraste skolhuvudmannen bland förskollärestudenter och på tredje plats för yrkesverksamma förskollärare som arbetat mellan 1–8 år.

## **Personalbehovsprognos**

Prognosen för rekryteringsbehovet av medarbetare till stadsdelsförvaltningarnas pedagogiska verksamheter baseras på förväntat barnantal samt personalomsättning inklusive pensionsavgångar.

Enligt Swecos prognos beräknas rekryteringsbehovet i den kommunala förskolan till mellan 491 och 674 barnskötare per år den kommande tioårsperioden med en liten ökning varje år. Det totala behovet av barnskötare förväntas öka med 401 barnskötare under prognosperioden. Rekryteringsbehovet av förskollärare beräknas till mellan 206 och 287 per år under den kommande tioårsperioden och det totala behovet förväntas öka med 221 förskollärare.

---

<sup>16</sup> Avser personer som slutat på sin nuvarande förvaltning för att påbörja ny anställning på annan förvaltning i staden. Antalet interna avgångar ställs mot totala antalet tillsvidareanställda medarbetare. Källa; Personalstrategiska avdelningen, Stockholms stad, *Rörlighet barnskötare och förskollärare 2016–2022*.

<sup>17</sup> Universum. *Karriärbarometer studenter. 2022*

<sup>18</sup> Universum. *Karriärbarometer professionals. 2022*

Rekryteringsprognosen för barnskötare i stadens förskolor ökar något i jämförelse med föregående år, för förskollärare ligger prognosen på samma nivå. Förra årets prognos hade skrivits ned något för både förskollärare och barnskötare i jämförelse med de tidigare två åren. Som en av Sveriges största huvudmän för pedagogisk verksamhet kommer stadens förskolor högst sannolikt fortsatt att ha ett stort rekryteringsbehov. I tabell 1–2 nedan presenteras rekryteringsbehovet per yrkeskategori.

Tabell 1. Barnskötare i förskoleverksamhet, prognos år 2023–2032

År	Antal barnskötare	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens prognos 2022
2023	4562	596	491	-63
2024	4576	562	576	-4
2025	4580	562	566	-28
2026	4583	560	563	-47
2027	4583	559	560	-49
2028	4661	558	636	19
2029	4710	567	616	-13
2030	4781	571	642	2
2031	4877	578	674	24
2032	4963	587	674	

Tabell 2. Förskollärare i förskoleverksamhet, prognos år 2023–2032

År	Antal förskollärare	Antal avgångar	Rekryteringsbehov	Differens prognos 2022
2023	2336	257	206	-94
2024	2343	247	254	-64
2025	2347	240	243	-84
2026	2350	236	239	-94
2027	2353	232	234	-97
2028	2394	228	269	-63
2029	2420	229	256	-79
2030	2459	231	269	-72
2031	2510	235	287	-60
2032	2557	241	287	

### Utbildningsnivå

Tillgång till kompetent personal är den viktigaste förutsättningen för en förskola av hög kvalitet. Utmaningarna med att uppfylla läroplansuppdraget blir större om medarbetarna i förskolan saknar utbildning för pedagogiskt arbete med barn och har bristande kunskaper i det svenska språket. Ett utmärkande drag för förskolan är att förskollärare och annan personal arbetar tillsammans i arbetslag.

Den statistik om utbildningsnivån bland förskolans personal i Stockholm som redovisas i detta avsnitt bygger på uppgifter från

Skolverkets statistik där nationella benämningar av utbildningsnivåer används.<sup>19</sup> Vidare används Stockholms stads egna uppgifter samt uppgifter som samlats in från förskolor med enskilda huvudmän.

Anställningsformen barnskötare är vanlig i förskolan men är ingen skyddad befattning och regleras inte i skollagen. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) anger i *Öppna jämförelser*<sup>20</sup> att variationen i utbildningsbakgrund bland barnskötare sannolikt är mycket stor och att utbildningskraven för anställning varierar mellan kommuner och har sett olika ut över tid. Barnskötare går därmed inte att urskilja i den nationella statistiken. Det går inte heller att avgöra hur stor andel av de som är anställda som barnskötare som ingår i de olika kategorierna för statistiken. Det är i sammanhanget viktigt att beakta skillnaden i definitionen av utbildningsnivå och kompetens.

Av Skolverkets statistik för 2022 framgår bland annat att andelen legitimerade förskollärare i kommunal förskola i Stockholm var 33 procent, en minskning med en procentenhet sen föregående år. Andelen som saknar pedagogisk högskoleutbildning och gymnasial examen för arbete med barn benämns i Skolverkets statistik som övrig utbildning och uppgick till 24 procent i kommunal förskola i Stockholm.<sup>21</sup> En minskning med 12 procent från år 2021.<sup>22</sup>

I diagrammet nedan redovisas personalens utbildningsnivå år 2022 i kommunala förskolor i Stockholm, i genomsnitt i riket och i ett antal ytterligare städer.

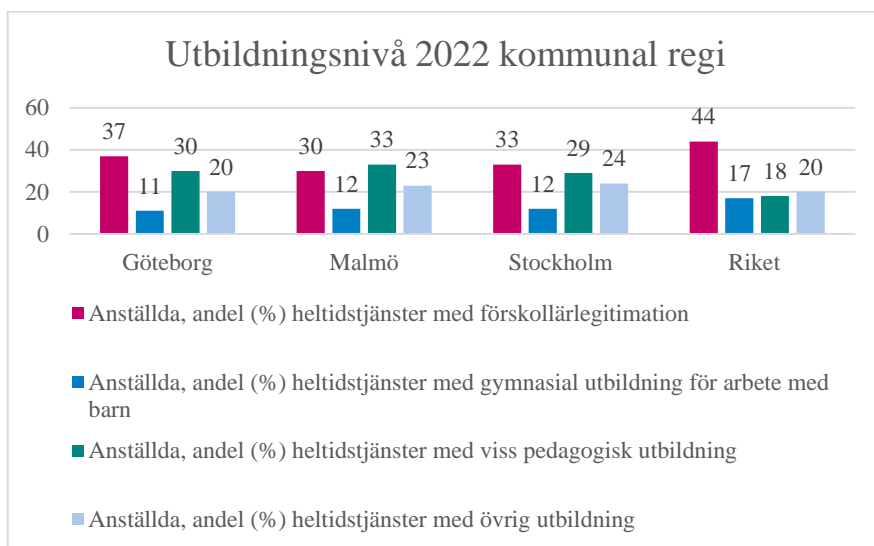
---

<sup>19</sup> Det innebär fyra kategorier för förskolan; personal med förskollärarlegitimation, gymnasial utbildning för arbete med barn, viss pedagogisk utbildning och övrig utbildning.

<sup>20</sup> SKR *Öppna Jämförelser – Förskola 2022* [Öppna Jämförelser Förskola 2022](https://www.skr.se/rapporter/oppna-jamforelser-for-skola-2022) ([skr.se](https://www.skr.se))

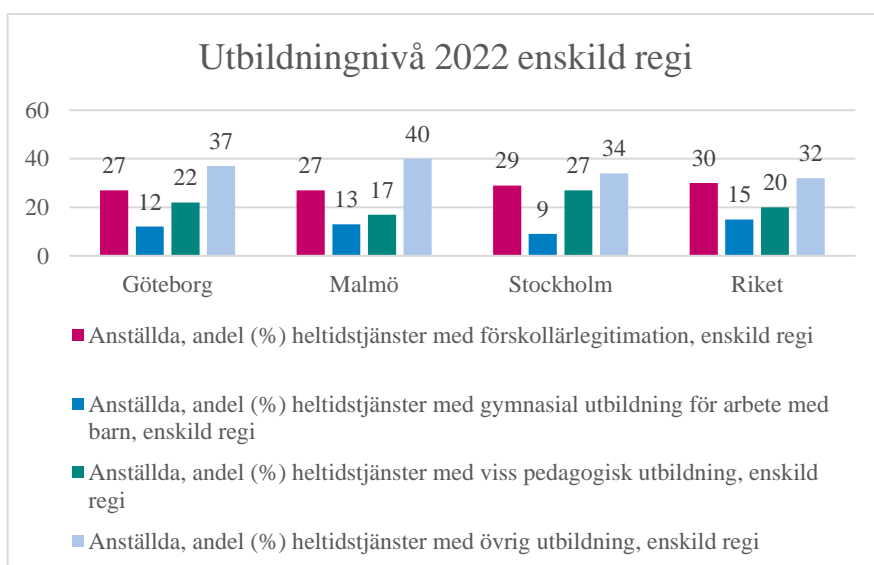
<sup>21</sup> Skolverkets definition av ”Övrig Utbildning är andel heltidstjänster som saknar pedagogisk högskoleutbildning och gymnasial utbildning för arbete med barn.”

<sup>22</sup> Skolverkets inriktningskodning för personalgruppen med ”viss pedagogisk utbildning” och för gruppen ”övrig utbildning” har ändrats från 2021 till 2022, därav den stora förändringen i andel. Grupper som tidigare tillhört övrig utbildning som saknar pedagogisk högskoleutbildning och gymnasial utbildning för arbete med barn har från 2022 bedömts inneha viss pedagogisk utbildning för arbete med barn. Detta enligt en förändring 2022 i klassifikationen Svensk utbildningsnomenklatur (SUN) enligt SCB.



Källa: Skolverkets statistik per den 15 oktober 2022

Av Skolverkets statistik framgår också att andelen legitimerade förskollärare i fristående förskolor i Stockholm var 29 procent år 2022, vilket innebär en ökning med en procentenhet sedan 2021. Andelen som saknar pedagogisk utbildning för arbete med barn uppgick till 34 procent. En minskning med 14 procent från år 2021.<sup>23</sup> I diagrammet nedan redovisas personalens utbildningsnivå år 2022 i fristående förskolor i Stockholm, i genomsnitt i riket och i ett antal ytterligare städer.

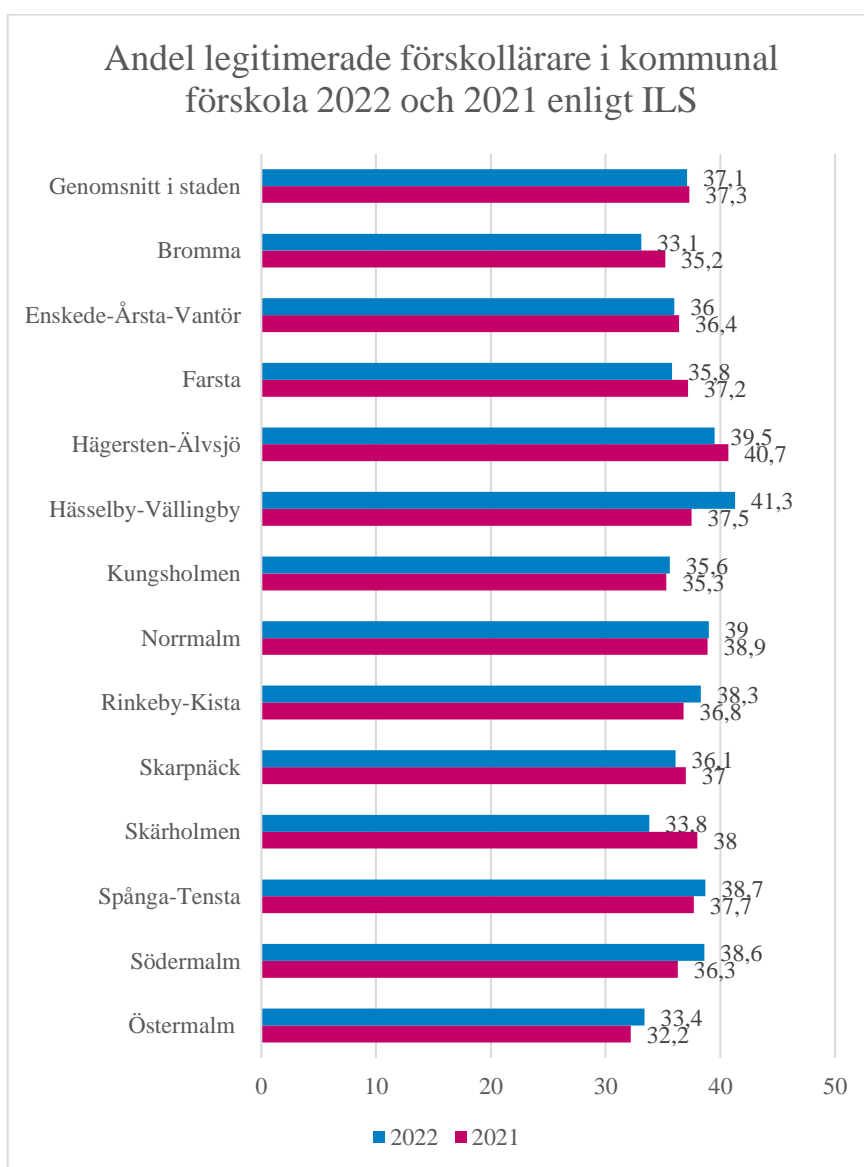


Källa: Skolverkets statistik per den 15 oktober 2022

<sup>23</sup> Den stora förändringen i andel beror på Skolverkets ändrade inriktning. Se fotnot 21.

### Legitimerade förskollärare

Andel legitimerade förskollärare är en av indikatorerna för förskola i Stockholms stad. Årsmålet för år 2022 var 33 procent legitimerade förskollärare i kommunala förskolor vilket Skolverkets statistik för 2022 visar uppnåddes. I stadens eget rapporteringssystem ILS var andelen förskollärare 37 procent.<sup>24</sup> Dessa uppgifter är självrapporterade och skiljer sig därför något från Skolverkets statistik. Legitimationsgraden skiljer sig dock mellan förskolor inom stadsdelsnämndsområdena. I diagrammet nedan redovisas legitimationsgraden inom kommunal förskola per stadsdelsområde år 2022–2021.



Källa: *Stockholms stads digitala systemstöd för planering och uppföljning, ILS*

<sup>24</sup> Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare) exklusive resurspersonal per den 15 oktober 2022. Uppgifterna är hämtade ur stadens digitala systemstöd för planering och uppföljning, ILS.

Uppgifter om andel legitimerade förskollärare i fristående förskolor på stadsdelsnivå har samlats in i den årliga digitala egenkontrollen. I fristående förskolor var andelen legitimerade förskollärare 27 procent år 2022 men andelen varierar mellan stadsdelsnämndsområdena.

### **Personal med gymnasieexamen för arbete med barn**

Utöver förskollärare får det i undervisningen finnas annan personal med sådan utbildning eller erfarenhet att barnens utveckling och lärande främjas.<sup>25</sup> Skolverkets statistik år 2022 visar att i Stockholms stad har 12 procent av personalen i kommunal förskola en examen från en gymnasieutbildning för arbete med barn, en procent lägre än 2021.<sup>26</sup> Motsvarande siffra för de fristående förskolorna är 9 procent, en procent högre än 2021.

### **Personal med ”viss pedagogisk utbildning” och med ”övrig utbildning”**

Skolverkets statistik visar också andelen anställda med ”viss pedagogisk utbildning”. I denna kategori ingår personer som har en avslutad pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial utbildning för att arbeta med barn.<sup>27</sup> Andelen för denna kategori i Stockholm uppgår till 29 procent i kommunal regi (16 procent år 2021) och 27 procent i enskild regi (13 procent år 2021).

Personalkategori i förskolan som saknar pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial examen för arbete med barn, benämns av Skolverket som ”övrig utbildning”.<sup>28</sup> Inför Skolverkets redovisning av utbildningsnivåer i förskolan år 2022 har kriterierna för utbildningsbakgrunden ändrats gällande personal med övrig utbildning. Det innebär en tydligare fördelning av kompetens mellan grupperna med övrig utbildning och viss pedagogisk utbildning. Andelen för personal med ”övrig utbildning” uppgick år 2022 till 24 procent i kommunal regi (36 procent år 2021) och 34 procent i enskild regi (48 procent år 2021).

---

<sup>25</sup> 2 kap. 14 § skollagen.

<sup>26</sup> Andel heltidstjänster med avslutad gymnasial utbildning för arbete med barn. Här ingår även heltidstjänster som har genomfört motsvarande kurser inom kommunal vuxenutbildning med utfärdat examensbevis.

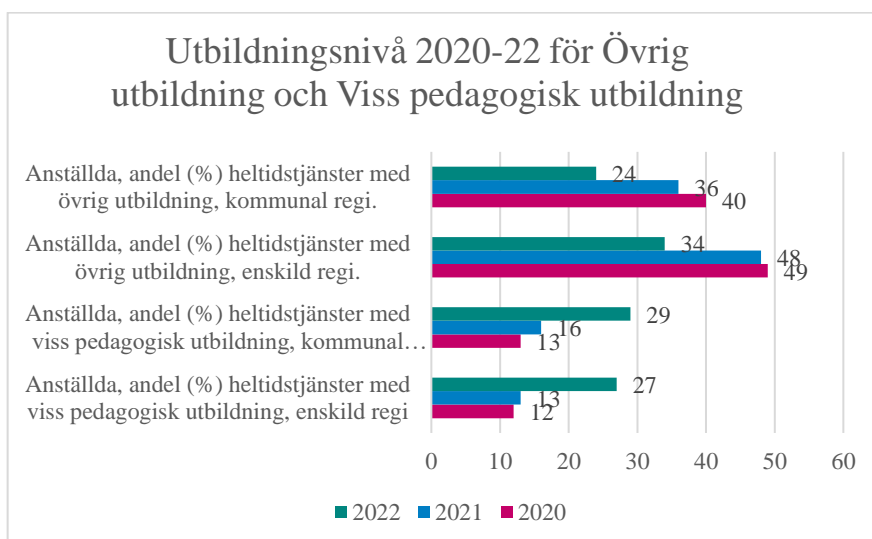
<sup>27</sup> Andel heltidstjänster med oavslutad (ej examen eller slutbetyg) pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial utbildning för arbete med barn.

<sup>28</sup> Skolverkets nuvarande definition av ”utbildning för arbete med barn” innebär en examen från en högskoleutbildning och/eller gymnasieskolans barn- och fritidsprogram. För examen från gymnasieskolan krävs 2 500 gymnasiepoäng varav godkända betyg ska vara uppnått i minst 2 250 av de poängen. Detsamma gäller för motsvarande vuxenutbildningar.

”Övrig utbildning” avser andel heltidstjänster som saknar pedagogisk högskoleutbildning och gymnasial utbildning för arbete med barn.



I tabellen nedan redovisas andelen personal med ”övrig utbildning” och med ”viss pedagogisk utbildning” enligt Skolverkets statistik över tidsperioden 2020 – 2022 gällande kommunal och fristående förskola. Observera att kriterierna för kodningen utbildningar mellan grupperna har justerats 2022.



Källa: *Skolverket 2022*

Ovan sammanställning av förskolans olika yrkeskategorier visar att personalkategorierna med ”viss pedagogisk utbildning” och med ”övrig utbildning” är omfattande i stadens förskola, både i kommunal och i fristående regi. Sammantaget utgör dessa två grupper över hälften av förskolans personal i staden vilket kan få konsekvenser för kvaliteten och för hur arbetslagen kan organiseras för utbildning och undervisning. Det framgår också att de båda grupperna har en bredd och variation i sin utbildningsbakgrund som bättre behöver analyseras för att kunna synliggöra arbetslagens faktiska kompetens, och för att kunna planera för fortbildning.

## Kompetensförsörjning av förskollärare och barnskötare

Medarbetarnas kompetens och utbildning är den enskilt viktigaste förutsättningen för ökad kvalitet och likvärdighet i stadens förskolor och för barns rätt till en bra undervisning och utbildning. Staden behöver vara en attraktiv arbetsgivare både för de som arbetar i den och för de som är framtida potentiella medarbetare.

## Utveckla och behålla

För att förskolans personal ska nå framgång i sin yrkesroll krävs fortlöpande kompetensutveckling genom hela yrkeslivet. En viktig del av kompetensförsörjningsarbetet handlar om att utveckla och behålla redan anställd personal. Förskoleförvaltningen genomför och följer under planperioden upp olika stadsövergripande kompetensutvecklingsinsatser, för att bidra till kompetensförsörjningen för förskollärare och barnskötare i syfte att utveckla och behålla.

Förskollärare som saknar legitimation kan komplettera sin utbildning och få förskollärlärolegitimation genom VAL (vidareutbildning av lärare och förskollärare som saknar läroexamen) och ULV (utländska lärores vidareutbildning).

## Forskning och utveckling (FoU)

Utbildningsnämndens FoU-strategi från 2013 har omarbetats under 2022 och ska omfatta alla skolformer. Förskoleförvaltningens arbete med forskning och utveckling (FoU) ska vara långsiktigt och bidra till att uppfylla skollagens skrivning om att utbildningen ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, vilket beskrivs i utbildningsförvaltningens FoU-strategi.

Ett utvecklingsområde är hur FoU-arbetet för förskolan ska struktureras utifrån stadens organisation av kommunal förskola och hur uppföljning och utveckling av FoU-strategin ska samordnas vid den nya förskoleförvaltningen. Inom förvaltningens strategiska arbete för kompetensförsörjning är konferensen Förskolesummit den mest omfattande FoU-insatsen förutom ett nytt ledarskapsprogram. Men även samverkan med lärosäten såsom i STLS (*Stockholm Teaching and Learning Studies*) och med andra kommuner i nätverk.

Som en del i att utveckla och behålla personal finns sedan 2022 möjlighet för förskolan att delta i undervisningsutvecklande ämnesdidaktisk forskning, STLS, som är ett samarbete mellan skolhuvudmän i Stockholms län och Stockholms universitet. Syftet är att initiera, stödja och sprida forsknings- och utvecklingsprojekt som rör ämnesdidaktiska frågor som uppstår i förskolan. Projekten koordineras och bedrivs i ämnesdidaktiska nätverk. Sedan 2022 pågår ett ramnätverk om *Språkutvecklande undervisning i förskolan*. Under våren 2023 och därefter årligen under planperioden kommer en ny nätverksperiod utlysas och fler förskollärare ges tillfälle delta.

### Barnskötarutbildning

Stadens barnskötarutbildningar är viktiga för kompetensförsörjningen. Den ettåriga utbildningen vid Midsommarkransens gymnasium erbjuds till tillsvidareanställda barnskötare inom förskolan som saknar grundutbildning. Den omfattar 1 300 gymnasiepoäng och följer Skolverkets nationella yrkespaket för arbete med barn i förskola<sup>29</sup>. Yrkespaketen är dock inte utformade för att ge en fullständig gymnasieexamen. För att erhålla en gymnasieexamen för arbete med barn behövs 2500 poäng.

Varje år går cirka 60 tillsvidareanställda, utan pedagogisk grundutbildning, denna barnskötarutbildning på Midsommarkransens gymnasium. Sammanlagt har omkring 1000 personer utbildats sedan 2005. Förvaltningen erbjuder även fördjupningsutbildning med inriktning språkutvecklande arbetssätt med 30 platser för barnskötare som har en grundutbildning. För de båda utbildningarna finns möjlighet för förskolorna att ansöka om vikarieersättning.

Under planperioden finns det behov av att fortsätta utbilda tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning på Midsommarkransens gymnasium. I gruppen tillsvidareanställda barnskötare är det cirka 570 som slutar arbetet i de kommunala förskolorna årligen. Stadsdelsnämnderna behöver således anställa cirka 600 utbildade barnskötare per år till de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av utbildade barnskötare i de fristående förskolorna.

Midsommarkransens gymnasium är den gymnasieskola i Stockholms stad som erbjuder barn- och fritidsprogrammet (2500 gymnasiepoäng) inom pedagogikcollege. Intresset för barn- och fritidsprogrammet har varit lågt under ett antal år. Under planperioden finns ett behov av att ta fram en fördjupad nulägesbild av barn- och fritidsprogrammet, bland annat antal sökande.

### Barnskötare till förskollärare

I gruppen tillsvidareanställda legitimerade förskollärare är det varje år cirka 240 personer som avslutar sin anställning. För att den genomsnittliga andelen legitimerade förskollärare ska uppgå till 33 procent behöver stadsdelsnämnderna anställa cirka 260 legitimerade förskollärare varje år i de kommunala förskolorna. Därutöver tillkommer behovet av legitimerade förskollärare i de fristående förskolorna, där andelen, totalt sett, är lägre än i de kommunala.

---

<sup>29</sup> Skolverkets nationella yrkespaket är förslag på innehåll för sammanhållna yrkesutbildningar som motsvarar kompetenskraven på nationell nivå för olika yrkesområden.

För att möta delar av efterfrågan och behovet av utbildad personal i stadens förskolor har förvaltningen i många år erbjudit vikarieersättning för tillsvidareanställd personal som utbildar sig till förskollärare. För närvarande är det cirka 300 (varav närmare 200 arbetar i kommunal regi) barnskötare som vidareutbildar sig till förskollärare inom ramen för sitt ordinarie arbete med stöd av vikarieersättning. Syftet är både att utveckla och behålla befintlig personal samt att säkerställa stadens rekryteringsbehov av förskollärare genom att erbjuda en karriärväg för personal i förskolan.

### Studier på avancerad nivå

En ytterligare karriärväg utöver studier till barnskötare och förskollärare är att läsa en magister- eller masterutbildning. För att bättre kunna samordna den högre utbildningens kompetens inom staden kommer förskoleförvaltningen under planperioden utreda hur den kan användas. Det är angeläget att utveckla en struktur för att kunna nyttja den kompetens som införskaffats via högre studier i syfte att utveckla förskola i staden. Exempelvis kan förskollärare som disputerat vara en tillgång i att leda praktiktäta forskningsprojekt som till exempel nätverk och forskningscirkel. I dagsläget finns dock i stadens förskolor inga förskollärare som disputerat. Under 2023 kommer två förskollärare att avlägga licentiatexamen, och de här förskollärarnas kompetens används inom STLS.

### Kompetensutveckling för att öka personalens kunskaper i svenska

I dialoger med stadsdelsförvaltningarna framgår att det finns personal i förskolan som behöver stärka sina kunskaper i svenska för att kunna stötta barnens språkutveckling. Det är särskilt framträdande hos personal i stadsdelsnämndsområden med en stor andel flerspråkiga barn. Bristande kunskaper i svenska språket märks tydligast hos yrkesgruppen barnskötare.

Förskoleförvaltningen kommer under planperioden identifiera pågående och planerade insatser i samråd med stadsdelsförvaltningarna. De genomförda insatserna kommer att följas upp. Vidare kommer förvaltningen utreda vilka kompetensutvecklingsinsatser som behövs med fokus på kunskaper i det svenska språket. Utöver fortutbildning i det svenska språket handlar det också om kontinuerligt arbete för att stimulera språklig kompetens som exempelvis omfördelning av personal i arbetslaget för att möjliggöra kollegial stöttning samt löpande dialog och uppföljning i frågan.

### **Attrahera**

Viktiga delar i att attrahera morgondagens arbetskraft är att kontinuerligt arbeta för en god arbetsmiljö, visa på fördelar med en yrkeskarriär inom förskolan och visa på möjliga vägar in i arbetet inom förskolan. Förskoleförvaltningen behöver under planperioden inventera stadsdelsförvaltningarnas pågående arbete inom området i syfte införskaffa kunskap om vad som redan görs. Förvaltningen behöver vidare arbeta med arbetsgivarprofilering för att marknadsföra Stockholms stad som arbetsgivare och attrahera kompetenta medarbetare.

På uppdrag av kommunfullmäktige tog utbildningsnämnden under 2018/2019 i samråd med stadsdelsnämnderna fram en *Handlingsplan för att förbättra arbetsituationen för förskollärare och barnskötare*. Handlingsplanens intentioner är en del av stadsdelsnämndernas systematiska kvalitetsarbete och ofta en del i kompetensförsörjningsplaneringen. Under planperioden finns ett fortsatt behov av att fortsätta stärka arbetslagets kultur och utveckla grundläggande förutsättningar för uppdraget såsom exempelvis stödstrukturer vid frånvaro i arbetslagen. Kontinuitet verksamheten är viktigt för både barn och medarbetare. Under planperioden kommer förskoleförvaltningen i samråd med stadsdelsförvaltningarna att utreda möjligheten att inrätta vikariepooler med fast anställd personal.

### **Rekrytera**

Den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) är ofta den första kontakten en lärarstudent har med Stockholms stad som blivande arbetsgivare. VFU-perioden är därmed en viktig rekryteringsplattform. Stadens VFU-organisation fortsätter att utvecklas för att erbjuda förskollärostudenterna en likvärdig och högkvalitativ VFU-period och en god förberedelse inför yrkeslivet.

Enligt de senaste demografiska prognoserna förväntas inte antalet barn i Stockholm öka i samma omfattning som enligt tidigare prognoser vilket också påverkar de förväntade rekryteringsbehoven. Stadens befolkningsprognos för de kommande tio åren visar att ökningen av barn i åldrarna 1–5 år avtar något och i början av perioden minskar antalet barn i gruppen. Det innebär att rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare planar ut något för att sedan stiga fram till år 2032. Att antalet förskolebarn också ökar i länet i övrigt fram till år 2032 innebär att även intilliggande kommuner har stora kompetensförsörjningsbehov vilket kommer att påverka stadens möjligheter att rekrytera personal.

### **Introducera**

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare och för att nyexaminerade förskollärare ska välja att stanna kvar i yrket. Förskoleförvaltningen behöver därför fortsätta att vidareutveckla arbetet kring introduktion och under planperioden se över hur introduktionen för de olika professionerna inom förskolan ser ut. Vidare behöver arbetet utvecklas kring introduktion som ett komplement till de stads- respektive stadsdelsförvaltningsövergripande introduktionerna. Det kan exempelvis handla om att arbeta fram stödmaterial för nyutexaminerade förskollärares introduktion. Men även att utveckla introduktionen för de grupper som tillfälligt kan tänka sig att arbeta i förskolan i syfte att arbetet i arbetslagen ska fungera smidigt.

### **Avsluta**

Samtliga anställningar som avslutas ska följas upp i syfte att ta vara på erfarenheter och främja att före detta medarbetare lämnar som goda ambassadörer för stadens förskolor och staden som arbetsgivare. Under planperioden behöver förskoleförvaltningen följa upp processen för avslut så att erfarenheter tas tillvara för stadens övergripande nivå.

### **Kompetensförsörjningsinsatser för förskollärare och barnskötare**

Under perioden 2024–2026 behöver förskoleförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta personal inom förskolan.

#### **Insatser att behålla**

- Förbättra arbetssituationen för personalen i enlighet med den beslutade handlingsplanen för förbättrad arbetssituation
- Säkerställa att det finns behörig personal för alla yrkeskategorier och strukturer för fortsatt kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov
- Fortsatt organisera för övergripande FoU-insatser och kompetensutveckling såsom Förskolesummit och praktknära forskning (STLS)
- I samarbete med Midsommarkransens gymnasium fortsätta erbjuda gymnasial yrkesutbildning till tillsvidareanställda barnskötare som saknar pedagogisk grundutbildning
- Fortsätta med fördjupningsutbildning till tillsvidareanställda barnskötare efter identifierade behov
- Fortsätta erbjuda vikarieersättning för vidareutbildning av barnskötare till förskollärare
- Följa upp och utvärdera insatserna för att förbättra personalens kunskaper i det svenska språket

- Fortsätta utveckla VFU-organisationen för att öka kvaliteten inom lärarutbildningarna och stärka arbetsgivarvarumärket gentemot lärarstudenter
- Arbeta för att stärka och kommunicera stadens arbetsgivarvarumärke
- Arbeta för att öka intresset för förskolläraryrket och barnskötaryrket och förskolan som arbetsplats

#### Insatser att utveckla under planperioden

- Arbeta för att i samråd med stadsdelsförvaltningarna utveckla alla delar i kompetensförsörjningsprocessen; utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta
- Se över förutsättningarna för att utveckla och arbeta fram organisation och ansvarsfördelning för FoU-arbetet mot förskolan samt hur utbildningsförvaltningens FoU-strategi ska omsättas i förskolan; samordning av insatser, uppföljning och utveckling
- Fortsatt samordning och samarbete med lärosäten, exempelvis genom en gästprofessur vid Södertörns högskola för praktisk forskning
- Fortsatt analysarbete för att förstå mer om personalgrupperna ”viss pedagogisk utbildning” och ”övrig utbildning”; utbildningsbakgrund och kompetens för att kunna planera fortbildningsinsatser
- Utredda hur kompetensen som införskaffats via studier på avancerad nivå kan användas för att utveckla förskola i staden

#### Insatser att introducera under planperioden

- Utveckla arbetet kring introduktion som ett komplement till de stads- respektive stadsdelsförvaltningsövergripande introduktionerna

## **Kompetensförsörjning av rektorer och biträdande rektorer**

Rektorer och biträdande rektorer spelar en avgörande roll för förskolans resultat, pedagogiska utveckling, kultur och möjlighet att attrahera nya medarbetare. Ledarskapet inom förskolan är komplext och chefer ska ges förutsättningar att hantera det föränderliga chefsuppdraget. Förskoleförvaltningen genomför och följer under planperioden upp olika stadsövergripande kompetensutvecklingsinsatser, för att bidra till kompetensförsörjningen för rektorer och biträdande rektorer i syfte att utveckla och behålla.

För de som har befattningen rektor och som är anställda efter 1 juli 2019 är det obligatoriskt att gå den statliga rektorsutbildningen. Till

målgruppen hör även skolledare med motsvarande ledningsfunktion som rektor men med annan titel, exempelvis biträdande rektorer. De kan gå rektorsprogrammet i mån av plats. En sådan tjänst behöver inneha mandat att styra, leda och ta beslut om verksamheten.

### **Utveckla och behålla**

Rektorer och biträdande rektorer inom stadens förskolor ska ges goda förutsättningar att leda och utveckla verksamheten. Under planperioden behöver det arbetas fram en chefs- och ledarstrategi som innefattar utvecklingsinsatser till chefer inom förskola för att skapa hållbarhet i uppdrag. Kompetenserna leda, kommunicera, organisera, ange riktning, skapa värden och professionalisera är särskild viktiga aspekter att lyfta fram i strategin. Dessa ligger i linje med kompetenserna som lyfts fram i stadens chefsprofil; tydlig, utvecklingsinriktad, helhetssyn, mål- och resultatorienterad och samarbetsförmåga. Stadens chefsprofil förstärker bilden över vad förskoleförvaltningen ska lägga fokus på vid utvecklingsinsatser.

Rekryteringsbehovet av rektorer och biträdande rektorer i förskolan ställer krav på att ta tillvara de medarbetare med ledarpotential som finns i stadens förskolor. Ledarskapsprogrammet för förskollärare har utvecklats för att främja verksamheternas kompetens- och ledarförsörjning genom att förbereda blivande chefer inför kommande chefsuppdrag i förskolan. Förskoleförvaltningens ledarskapsprogram har ett liknande innehåll, men är mindre omfattande, än Skolverkets rekryteringsutbildning för blivande rektorer (7,5 hp)<sup>30</sup> och är tänkt som ett första steg mot en anställning som rektor.

När juniora och nya chefer går in i ett chefskap ökar behovet av stöd för att säkerställa att cheferna har goda förutsättningar för att klara uppdraget. Ett mentorskapsprogram för nytillträdde rektorer och biträdande rektorer behöver vara en del i en chefs- och ledarstrategi. För att främja det kollegiala lärandet kan nätverk där rektorerna fördjupar i sin profession och lär av varandra ingå som en del i en chefs- och ledarstrategi.

Inom utbildningsförvaltningen finns sedan länge ett väletablerat ledarskapsprogram som till stora delar även skulle kunna omfatta personal i förskolan. Förskoleförvaltningen kommer under planperioden i samarbete med utbildningsförvaltningen utreda om, och hur, ett ledarskapsprogram kan utformas som omfattar förskollärare, rektor och biträdande rektor i förskolan.

---

<sup>30</sup> [Rekryteringsutbildning för blivande rektorer - Skolverket](#)



### **Attrahera**

Ledarskapet och verksamhetens kvalitet har en avgörande betydelse för Stockholms stad som en attraktiv arbetsgivare. För att stadens förskolor ska fortsätta utveckla, behålla och attrahera medarbetare ska arbetsgivarvarumärket och utvecklingsmöjligheter kommuniceras.

Under planperioden behöver bilden av förskolan breddas och nyanseras, där ledarrollen kommuniceras för att visa på arbetsglädjen i yrket och locka nya rektorer till stadens förskolor. Syftet är att stärka såväl kompetensförsörjningen som arbetsgivarvarumärket, att visa det som är unikt och positivt med att arbeta som rektor i Stockholms stad.

### **Rekrytera**

Swecos personalbehovsprognos visar att de kommunala förskolorna behöver rekrytera cirka 11 rektorer och cirka 17 biträdande rektorer under de närmaste åren eller varje år fram till 2023.

Den interna chefsförsörjningen är en viktig aspekt för kompetensförsörjningen av rektorer. Den främjas av förskoleförvaltningens ledarskapsprogram där förskollärare kan utvecklas och förberedas för ett framtida rektorskap.

### **Introducera**

En god introduktion är viktig för samtliga medarbetare och för att rektorer och biträdande rektorer som är nya i yrket ska välja att stanna kvar i yrket. Förvaltningen behöver därför under planperioden se över hur introduktionen för de olika professionerna inom förskolan ser ut. Vidare behöver arbetet utvecklas kring introduktion som ett komplement till de stads- respektive stadsdelsförvaltningsövergripande introduktionerna.

### **Avsluta**

Det är viktigt med ett bra avslut för både arbetstagare och arbetsgivare när chefsanställningar avslutas. En god process med avslutande samtal där erfarenheter och synpunkter tas tillvara av båda parter stärker arbetsgivarvarumärket och skapar förutsättningar för lärande. Under planperioden behöver förvaltningen följa upp processen för avslut så att erfarenheter tas tillvara på stadens övergripande nivå.

## **Kompetensförsörjningsinsatser för rektorer och biträdande rektorer**

Under perioden 2024–2026 behöver förskoleförvaltningen beakta och arbeta med följande insatser för att utveckla och behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta rektorer och biträdande rektorer.

### **Insatser att behålla**

- Utveckla arbetet med att kommunicera positiva bilder av rektorsyrkets förutsättningar, förskolan och staden som arbetsgivare
- Fortsatt följa upp utbildningsinsatser som förskoleförvaltningen erbjuder
- Följa upp hur många rektorer och biträdande rektorer som har gått eller planerar att gå rektorsutbildningen

### **Insatser att utveckla under planperioden**

- Utveckla en chefs- och ledarstrategi som en del av den strategiska kompetensförsörjningsplanen
- Samverkan med utbildningsförvaltningen och med stadsdelsförvaltningarna i frågor som berör införande av karriärsteg för förskolans professioner; förskollärare och rektorer
- Utveckla kompetenshöjande insatser som stärker ledarskapet utifrån stadens framtagna chefsprofil och utifrån aktuell forskning och beprövad erfarenhet inom organisation och ledarskap, främst genom konferensen Förskolesummit
- Utredda i samarbete med utbildningsförvaltningen hur ett ledarskapsprogram för förskollärare, rektor och biträdande rektor i förskolan kan utformas
- Utveckla professionsseminarier för rektorer och biträdande rektorer i förskolan utifrån utbildningsförvaltningens ledarskapsprogram

## **Avslutning**

Förskoleförvaltningen behöver arbeta med att utveckla den strategiska kompetensförsörjningen mot stadens förskolor. Under perioden 2024–2026 arbetar förvaltningen med att förstärka arbetsgivarvarumärket och stöttar stadsdelsförvaltningarna med att utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera och avsluta sina värdefulla medarbetare och chefer.

Förskoleförvaltningen kommer, utifrån ett budgetuppdrag i kommunfullmäktiges budget för 2023, med stadsdelsförvaltningarna och i samråd med kommunstyrelsen ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjningen inom förskolan i Stockholms stad. Denna plan

kan fungera som ett underlag för politiska beslut som gynnar utvecklingen inom förskolan. Planen kommer också att utgöra ett stöd för stadsdelsförvaltningarnas arbete med kompetensförsörjning inom verksamhetsområde förskola.