



Program för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad

Framställan från förskolenämnden

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.
Program för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad
godkänns i enlighet med bilaga 1 till utlåtandet.

Föredragande borgarrådet Alexandra Mattsson

Sammanfattning av ärendet

Förskolenämnden har fått uppdrag i budget 2023 att ta fram ett stadsgemensamt styrdokument för kompetensförsörjningen inom förskoleverksamheten i Stockholms stad. Framtaget förslag till styrdokument syftar till att ge riktning i stadsdelsnämndernas och förskolenämndens långsiktigt systematiska och strategiska kompetensförsörjningsarbete. Den långsiktiga vägledningen ska konkretiseras genom en årlig aktivitetsplan, som tas fram i samverkan under ledning av förskolenämnden, och biläggs förskolenämndens verksamhetsplan. Arbetet ska bedrivas inom förskolans ordinarie systematiska kvalitetsarbete.

Stadens personalpolicy, chefsprofil, ledarskapsmodell och kompetensförsörjningsmodell UBARA (Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta) ligger till grund för förskoleverksamhetens långsiktiga och strategiska kompetensförsörjningsarbete.

Beredning

Ärendet har initierats av förskolenämnden och remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Farsta stadsdelsnämnd, Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Järva stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Norra innerstadens stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Stockholms universitet, Sveriges Lärare Stockholm och Södertörns högskola.

Kommunal Stockholm har inte inkommit med svar.

Stadsledningskontoret ställer sig positiva till riktningen för förskolans strategiska kompetensförsörjningsarbete, ser förslaget som väl balanserat och att det kan bidra till likvärdighet och stärkt kompensatoriskt arbete. Vidare föreslås några förtydliganden och förändrad benämning i förhållande till remissversionen.

Arbetsmarknadsnämnden ser positivt på förslaget, i synnerhet rörande att det skapar likvärdiga förutsättningar för alla barn i förskolan och ser fram emot att bidra till att förverkliga programmet och dess aktivitetsplan.

Bromma stadsdelsnämnd anser att programmet möjliggör för utveckling av det strategiska kompetensförsörjningsarbetet inom förskolan och kan bidra till en utökad samverkan mellan stadsdelarna, men beskriver ett behov av vissa förtydliganden i programmet.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd ser positivt på programmet, i synnerhet gällande att säkerställa rätt kompetens i förskolans grundbemanning, som nämnden anser borde lyftas mer i programmet. Nämnden ser också behov av mer konkreta formuleringar, för att programmet tydligare ska stödja arbetet.

Farsta stadsdelsnämnd ställer sig positiv till förslaget och lyfter särskilt arbetet med kompetensutveckling rörande språk och ledarskap, vilket sedan tidigare är strategiskt utpekade områden i Farsta.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd välkomnar förslaget och beskriver att det möjliggör för ett mer sammanhållet arbete med kompetensförsörjning.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd ställer sig positiv till att det tagits fram ett gemensamt program och en stadsövergripande aktivitetsplan för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad och instämmer i förslaget.

Järva stadsdelsnämnd ser positivt på förslaget och lyfter språkutvecklande arbetssätt och medarbetarnas kunskaper i svenska språket som särskilt viktiga områden för Järva.

Kungsholmens stadsdelsnämnd bedömer att programmet lyfter fram centrala och viktiga områden, men efterfrågar flera konkretiseringar och ger förslag på hur programmet kan utvecklas genom andra insatser som borde omfattas av programmet.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd ser positivt på förslaget och ser vinster med att på central nivå jobba utifrån ett helhetsperspektiv, men lyfter några synpunkter, så som att se över möjligheten att reservera titeln barnskötare för de med adekvat utbildning, och att komplettera med ett tydligare jämställdhetsperspektiv.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd ställer sig positivt till förslaget och instämmer med de utvecklingsområden som lyfts i programmet.

Skärholmens stadsdelsnämnd instämmer i huvudsak med förslaget, men föreslår några tillägg och beskriver vissa behov av förtydliganden.

Södermalms stadsdelsnämnd ser positivt på förslaget och instämmer i vikten av långsiktighet i kompetensförsörjningsarbetet, och lyfter särskilt flera delar samt beskriver sitt pågående arbete inom området.

Stockholms universitet ställer sig positivt till de förslag som framläggs, men har några synpunkter och kommentarer. Bland annat understryks vikten av att högskoleutbildade förskollärare undervisar i förskolan. Samtidigt beskrivs signaler från utexaminerade studenter om att utbildad personal eftersöks mer än utbildad.

Sveriges Lärare Stockholm ser i huvudsak positivt på det som förs fram i förslaget, men ger ett antal medskick, synpunkter och frågor i sitt remissvar. Bland annat lyfts behovet av en tydlig plan för förskollärares kompetensutveckling, som möjliggör att höja kompetensen och stanna kvar i yrket.

Södertörns högskola har inga synpunkter att framföra på remissen.

Föredragande borgarrådets synpunkter

Förskolan har ett stort och viktigt uppdrag i att ge alla barn, oavsett bakgrund, en god grund att stå på inför skolstarten i en trygg, lekfull och lärorik miljö. Det enskilt viktigaste för att kunna ge barn den grunden är att medarbetarna i förskolan har rätt förutsättningar och den kompetens, den kunskap och de färdigheter som krävs för att lyckas med det pedagogiska uppdraget. Därför har vi i stadens budget beslutat om en ambitionshöjning för andelen förskollärare, från att betrakta en förskollärare per avdelning som ett tak till att istället se det som ett golv. Programmet för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad är ytterligare ett steg på vägen till en förskola av ännu högre kvalitet, och syftar till att växla upp och stärka arbetet med förskolans kompetensförsörjning samt bidra till likvärdighet i staden.

Förskoleverksamheten har alltför länge varit nedprioriterad i samhället. Att jobba i förskolan har setts som ett lågstatusyrke och på många håll finns en brist på medarbetare med rätt utbildning för uppdraget. Även i Stockholms stad har förskolan varit nedprioriterad och stadsdelsnämnderna i många delar lämnats ensamma att hantera bristen på medarbetare med rätt utbildning för uppdraget. Vi i den rödgröna majoriteten är övertygade om att grunden läggs i förskolan och gör därför allt vi kan för att uppvärdera förskolans roll i att se till att fler får goda förutsättningar för ett gott liv. Med det här programmet tar vi för första gången ett stadsövergripande grepp för att tackla förskolans kompetensförsörjning.

Programmet täcker in ett antal avgörande områden för stadens kompetensförsörjning, och rör allt från hur vi skapar utvecklingsmöjligheter för befintliga medarbetare till hur vi kan attrahera och rekrytera fler med rätt kompetens. Jag vill särskilt understryka vikten av att utveckla karriärvägar och utvecklingsmöjligheter som

skapar möjligheter för skickliga pedagoger att fortsätta utvecklas i det pedagogiska arbetet i barngrupperna. För att lyckas med implementeringen av programmet pekas ett antal relevanta nämnder ut som ska samverka för att växla upp arbetet med förskolans kompetensförsörjning, såväl fack- som stadsdelsnämnder.

Programmet för kompetensförsörjning inom förskolan är strategiskt hållet och anger en riktning och ramar för arbetet. Den konkretiseras med en av förskolenämnden årligen framtagen aktivitetsplan som specificerar vad som ska göras, och med vilka, under det kommande året för att ta steg i den riktning som programmet pekar ut. Aktivitetsplanen tas fram under ledning av förskolenämnden i tät samverkan med stadsdelsnämnderna och andra berörda facknämnder. Programmet och den årliga aktivitetsplanen kommer att växelverka med stadsdelsnämndernas kompetensförsörjningsplaner, genom att dels fånga upp sådant som pekas ut som viktigt i stadsdelsnämnderna, dels utgöra en utgångspunkt för stadsdelsnämndernas kompetensförsörjningsplaner inom förskoleområdet. Genom det här upplägget får vi en långsiktighet i arbetet, vilket är helt nödvändigt för att lyckas med kompetensförsörjningen.

Jag är glad över att den nya förskolenämnden nu kan ta ett stadsövergripande perspektiv på de frågor som bäst löses genom samarbete och med en tydlig stadsgemensam riktning. Kompetensförsörjningsprogrammet är det första i sitt slag och lägger en stabil grund att stå på för att säkra kompetensförsörjningen i stadens förskolor.

Efter remissrundan har stadsledningskontoret föreslagit några mindre förtydliganden och en förändring av styrdokumentets benämning. Dessa förändringar framgår av stadsledningskontorets yttrande. Jag delar kontorets bedömning och föreslår kommunfullmäktige att godkänna program för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad.

Bilaga

1. Program för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad, dnr KS 2024/580-20.1
2. Program för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad, remissversion med spårade ändringar, dnr KS 2024/580-21.1

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Särskilt uttalande av borgarrådet Jan Jönsson (L) enligt följande.

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten. I flera stadsdelar finns också ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska. Strategin lyfter den

kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket.

Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna. Siffrorna ovan belyser vikten av att stadsdelarna i samarbete med förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens.

Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat. I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är tillräcklig hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten. Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen.

Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov. Kompetensförsörjningsstrategin beskriver behovet av en bredare rekrytering. Vi instämmer i att det behövs fler män som arbetar i förskolan, men menar att det i första hand handlar om att utbildningarna behöver nå fler män.

Vad gäller breddning genom ytterligare kompetenser som kan stärka kvaliteten i förskolor skulle vi vilja se en tydligare analys än vad som ges i detta dokument. Man bör också se över på vilka sätt stärkt samverkan med socialtjänsten och regionen kan ge tillgång till dessa specialistkompetenser.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha ”övrig och viss pedagogisk utbildning”. Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar enligt föredragande borgarråds förslag.

Stockholm den 23 oktober 2024

Karin Wanngård
Kommunstyrelsens ordförande

Särskilt uttalande av Jan Jönsson (L) och Jonas Naddebo (C) som är likalydande med Liberalernas särskilda uttalande i borgarrådsberedningen.

Ersättaryttrande av Nike Örbrink (KD) enligt följande.

1. Att delvis godkänna förvaltningens svar på remissen Program för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad
2. Att ett fokus på minskade barngrupper ska inkluderas i programmet
3. Att därutöver anföra följande

Kristdemokraterna instämmer i mycket av det som lyfts fram som förslag till åtgärder för en stärkt kompetensförsörjning inom förskolan, inte minst vad gäller att kunskaper i det svenska språket är en prioriterad fråga att arbeta aktivt med bland personalen.

Men det som saknas är ett tydligt fokus på att minska barngruppernas storlek. Det är för oss en viktig aspekt dels ur barnens perspektiv för lärande, trygghet och välbefinnande, dels ur ett arbetsmiljöperspektiv, eftersom vi vet att förskolepedagogerna får en mer utvecklande och stabil arbetssituation med mindre barngrupper. Denna aspekt bör därför inkluderas i programmet.

Mycket av det som förvaltningen lyfter som viktiga aspekter till att fler ska vilja söka sig till ett arbete inom förskolan, som att erbjuda utvecklingsmöjligheter och sprida en positiv bild av arbetet inom förskolan, hänger ihop med minskade barngrupper. Därför är det relevant att komplettera även kompetensförsörjningsstrategin för förskolan med att varje pedagog ska ansvara för ett mindre antal barn och att barngrupperna därmed inte ska vara för stora.

Ärendet

Förskolenämndens föreslagna styrdokument syftar till att ge en långsiktig vägledning för förskoleverksamhetens kompetensförsörjningsarbete. Den framtagna riktningen ämnar att säkerställa hållbara förutsättningar för kompetensförsörjning inom förskolan, för en utbildning av god kvalitet för alla barn. Prioriterade områden lyfts fram i en struktur som utgår ifrån stadens kompetensförsörjningsmodell, UBARA (utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta).

Utveckla

Förslaget lyfter att ledarskap utövas inom alla nivåer av förskoleverksamheten, där ett stärkt och dynamiskt ledarskap bidrar till arbetsglädje och hög kvalitet i utbildningen och undervisningen. Ledarskapsutvecklingens förutsättningar och stödstrukturer behöver följa identifierade behov och utgå ifrån skollagen och förskolans läroplans riktningar. Vidare behöver ett stadsövergripande samarbete och erfarenhetsutbyte främjas och möjliggöras för att stärka ledarskap på alla nivåer.

Arbetslagets samlade kompetens framförs som avgörande för att erbjuda en utbildning av god kvalitet. Individuell professionsutveckling och stöd till medarbetares utveckling är grundläggande för en sammantagen hög kompetens där kollegialt utbyte och rektors ansvar för att möjliggöra det, tydliggörs. Att höja utbildningsnivå och språkkunskaper i svenska språket hos yrkesgruppen barnskötare identifieras som en gemensam utmaning för stadens förskolor.

Behålla

Prioritering av arbetsmiljöarbetet belyses. Likvärdigt, långsiktigt och kontinuerligt arbete för en hållbar arbetssituation i stadens förskolor kan bidra till att medarbetare fortsatt väljer Stockholms stad som arbetsgivare. En väl genomtänkt, likvärdig och strukturerad introduktion för nyrekryterade medarbetare är av stor vikt för medarbetares upplevelse av en god arbetsmiljö.

Arbete med en medveten kompetensfördelning, att nyttja kompetenser rätt, framhävs som en avgörande faktor för hög måluppfyllelse. Staden ska som arbetsgivare utveckla former för kartläggning av kompetenser, för att systematiskt och långsiktigt ta tillvara på dem. En systematisk kartläggning av vägval i samband med pensionsavgångar och ett ökat samarbete mellan stadens olika verksamheter ska öppna upp för fler möjligheter till ett förlängt arbetsliv.

Därtill lyfts ett smart nyttjande av teknik. Digitala system ska underlätta arbetet inom förskolan, främja effektivitet och god kvalitet samt möjliggöra för sammanhållen och relevant kompetensutveckling för medarbetare.

Attrahera

Vikten av en positiv bild av förskolan för att påverka yrkets attraktivitet, öka intresset för förskolan som arbetsplats och ungas val av utbildning lyfts. Stockholm stad ska

erbjuda utvecklingsmöjligheter och kontinuerlig kompetensutveckling. Medarbetare som vill utveckla ledarskapet i riktning mot rektorsuppdraget ska få möjlighet till det.

Förskolans arbete ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. För att attrahera medarbetare till förskolan ska även utökade samarbeten möjliggöras med lärosäten, andra storstäder, regioner och länder att möjliggöras.

Rekrytera

Under rubriken lyfts att förskollärare och barnskötare även fortsättningsvis kommer att utgöra grunden i förskolans arbetslag och att det därför är av stor vikt att säkra grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget. Även andra yrkeskategorier identifieras för att stärka förskolans kompensatoriska uppdrag. I rekryteringsprocesser ska tydliga kravprofiler och attraktiva annonser, som går i linje med stadens kompetensbaserade rekrytering, bidra till att förskolans rekryteringsbas utökas.

Avsluta

Vikten av systematisk insamling av information och analys av avslut på individnivå samt i generella mönster, betonas. Kompetensöverföring i form av överlämning samt introduktion av nya medarbetare ska främjas för att ta till vara på erfarenhet i verksamheten.

För att den långsiktiga riktningen ska kunna följas och uppnås kommer förskolenämnden, i samarbete med stadens stadsdelsnämnder, att konkretisera och ge praktisk vägledning för arbetssätt och insatser som ska användas. Detta görs via framtagande av en stadsövergripande aktivitetsplan, som biläggs förskolenämndens verksamhetsplan.

Arbetet med kompetensförsörjningen inom förskolan ska bedrivas inom ramen för stadens ordinarie systematiska kvalitetsarbete. Stadsdelsnämnderna ska konkretisera arbetet ytterligare i sina respektive kompetensförsörjningsplaner, för att lyfta arbetet mot sina specifika behov och förutsättningar. Kompetensförsörjningsplanerna utgör i sin tur underlag för förskolenämndens fortsatta kartläggning av kompetensförsörjningen inom förskoleverksamheten i staden.

Förskolenämnden

Förskolenämnden beslutade vid sitt sammanträde den 23 april 2024 följande.

1. Förskolenämnden godkänner förslag till ”Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad” enligt bilaga till förskoleförvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Förskolenämnden hemställer att kommunfullmäktige godkänner ”Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad” enligt bilaga till förskoleförvaltningens tjänsteutlåtande.
3. Ärendet överlämnas till kommunstyrelsen.

Förskoleförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 11 april 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Kommunfullmäktiges budgetuppdrag om en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan påbörjades under 2023 och genomfördes i samverkan med stadsdelsnämnderna samt i dialog med stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Stadsdelsnämndernas kompetensförsörjningsplaner utgjorde ett av underlagen till strategin. Utöver det har utredningen tagit stöd i stadens personalpolicy, chefsprofil och ledarskapsmodell och strukturerat förslaget till strategi utifrån stadens valda kompetensförsörjningsmodell UBARA. Förslaget tar även stöd i Sveriges kommuner och regioners (SKR) rapport om förskolans kompetensförsörjning samt SKR:s strategier för att möta kompetensutmaningar.

Under rubriken Utveckla lyfts två strategiska områden – medarbetarnas utveckling samt stärkt ledarskap. Ledarskapsutvecklingen avser rektorer och förskollärare i första hand men inkluderar alla yrkesgrupper utifrån deras särskilda uppdrag och ansvar. I förslaget lyfts även behovet av att höja utbildningsnivån inom gruppen barnskötare. Inom en del av gruppen barnskötare behövs också kunskaperna i det svenska språket särskilt stärkas.

Rubriken Behålla fokuserar på områden så som förbättrad arbetsmiljö, att använda kompetensen rätt, utnyttja tekniken smart och förlänga arbetslivet.

Rubriken Attrahera lyfter vikten av att sprida en positiv bild av förskolan som arbetsplats, att erbjuda utvecklingsmöjligheter samt utöka samarbeten med externa parter, så som lärosäten och andra storstäder.

Under Rekrytera lyfts behovet av att rekrytera bredare och identifiera ytterligare yrkesgrupper som kompletterar de befintliga utifrån förskolans kompensatoriska uppdrag.

Den sista rubriken är Avsluta, där fokus ligger på att skapa förutsättningar för ett gott avslut samt kartlägga anledningar till avslut.

Arbetet med kompetensförsörjningsstrategin bedrivs inom ramen för stadens ordinarie systematiska kvalitetsarbete. Detta innebär att varje stadsdelsnämnd, i enlighet med stadens riktlinjer, tar fram en kompetensförsörjningsplan utifrån sina specifika behov och förutsättningar. Avseende förskolans behov används strategin som utgångspunkt.

Förskolans del i stadsdelsnämndernas kompetensförsörjningsplaner utgör i sin tur underlag för förskolenämndens samlade bild av kompetensförsörjningsbehovet inom förskolan.

Analysen av behoven konkretiseras årligen i en stadsövergripande aktivitetsplan som anger planerade aktiviteter och insatser utifrån identifierade behov. Den stadsövergripande aktivitetsplanen tas fram och följs upp av förskoleförvaltningen i samverkan med stadsdelsförvaltningarna. Planen biläggs förskoleförvaltningens

verksamhetsplan. Stadsdelsförvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner följs upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning i respektive stadsdelsnämnd.

Förvaltningen föreslår att förskolenämnden godkänner förvaltningens förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad och hemställer till kommunfullmäktige att godkänna förslaget.

Remissammanställning

Ärendet har initierats av förskolenämnden och remitterats till stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Bromma stadsdelsnämnd, Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd, Farsta stadsdelsnämnd, Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd, Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd, Järva stadsdelsnämnd, Kungsholmens stadsdelsnämnd, Norra innerstadens stadsdelsnämnd, Skarpnäcks stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Södermalms stadsdelsnämnd, Kommunal Stockholm, Stockholms universitet, Sveriges Lärare Stockholm och Södertörns högskola.

Kommunal Stockholm har inte inkommit med svar.

Innehållsförteckning

Stadsledningskontoret.....	11
Arbetsmarknadsnämnden	12
Bromma stadsdelsnämnd.....	12
Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd.....	14
Farsta stadsdelsnämnd	17
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd.....	18
Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd	18
Järva stadsdelsnämnd	19
Kungsholmens stadsdelsnämnd	19
Norra innerstadens stadsdelsnämnd	21
Skarpnäcks stadsdelsnämnd	22
Skärholmens stadsdelsnämnd	22
Södermalms stadsdelsnämnd	23
Stockholms universitet	25
Sveriges Lärare Stockholm	27
Södertörns högskola	29
Reservationer m.m.....	30

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 24 september 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret instämmer i de prioriterade områdenas vikt för kompetensförsörjningen i förskolan i Stockholm stad. Stockholms förskolor ska vara attraktiva arbetsplatser där medarbetare trivs, har möjlighet att utvecklas och vill vara kvar och bidra till en förskola av hög kvalitet.

Stadsledningskontoret ser positivt på den långsiktiga riktningen som går i linje med stadens övriga styrning gällande personal, ledarskap och rekrytering. Fokus på grunduppdraget och ständig kompetensutveckling, där arbetslaget i huvudsak utgörs av förskollärare och barnskötare, anses vara väl balanserat med utforskande av andra professioner som kan bidra till förskolans kompensatoriska uppdrag.

Stadsledningskontoret ställer sig positiva till förtydligandet om en vision om högre samverkan i samtliga led i förskoleverksamheten och ser att det förhåller sig väl till stadens vision om Stockholm som en sammanhållen stad. För att möta de behov som finns och verka enligt principen om en god och nära vård behöver förskolan även fortsatt utveckla det stöd som behöver ges förskolebarn, för vilket andra professioner, verksamheter och aktörer kan bidra till. Förskolan ska lägga en god grund för en lyckad skolgång och likvärdiga förutsättningar.

Det finns en samsyn kring förskolans utmaningar gällande kompetensförsörjningen och barnskötarens kunskaper inom svenska språket. Regeringen har gett Skolverket i uppdrag att revidera de allmänna råden för måluppfyllelse i förskolan och förtydliga vilka kunskaper i svenska som personalen i förskolan ska ha. Syftet är att se till att personalen som möter barnen i förskolan har de kunskaper som behövs för att barnen ska stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda förutsättningar inför skolstarten. Förskolenämndens förslag om riktning att öka barnskötarens kompetens och språkkunskaper ligger väl i linje med nationella mål.

Genom en konkretiserande aktivitetsplan, som revideras årligen, kan staden fortsätta följa utvecklingen inom området på ett strukturerat sätt. Stadsledningskontoret föreslår att förskolenämndens förslag förtydligas gällande att den tillhörande aktivitetsplanen ska utgöra ett underlag i stadsdelsnämndernas egna kompetensförsörjningsplaner. Vidare föreslås även en justering i förslaget för att tydliggöra att ett ökat samarbete mellan förskolans och stadens andra verksamheter öppnar upp för fler möjligheter till ett långt arbetsliv.

Förskolenämndens förslag visar på en vision om att påverka yrkets attraktivitet och därmed studieval hos unga studenter. Stadsledningskontoret föreslår att formuleringen breddas, för att omfatta en större målgrupp. Även formuleringen av möjligheten för medarbetare som vill utveckla ledarskap, i riktning mot rektorsuppdraget, föreslås förändras för att tydliggöra att en sådan utveckling ska göras i samråd med rektor.

Stadsledningskontoret föreslår att formuleringen av hantering vid avslut av anställning justeras, för att ta in medarbetarens perspektiv och visa på arbetsgivarens intresse för de erfarenheter och den kompetens som finns. Med bakgrund av att utvecklingen pekar mot en framtida utmaning inom personalförsörjning är ett gott avslut ur medarbetarens perspektiv av vikt för att staden som arbetsgivare ska behålla personal men även lämna öppning för återgång.

Då föreslaget styrdokument innehåller långsiktiga mål och är av översiktlig karaktär som inte syftar till att slå fast detaljerade åtgärder föreslår Stadsledningskontoret att styrdokumentet benämns *Program för kompetensförsörjning i Stockholms stad* istället för strategi i enlighet med direktiv om styrdokumentens nomenklatur i kommunfullmäktiges budget, bilaga 11.

Arbetsmarknadsnämnden

Arbetsmarknadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde den 3 september 2024 följande.

Arbetsmarknadsnämnden beslutar att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Arbetsmarknadsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 22 augusti 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Arbetsmarknadsförvaltningen är positiv till det väl genomarbetade förslaget av en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan. Det är särskilt positivt att förslaget bidrar till att skapa likvärdiga förutsättningar för alla barn i förskolan.

Förvaltningen ser fram emot att bidra till förverkligandet av strategin och dess aktivitetsplan, till exempel genom ökat erfarenhetsutbyte kring utbildning och kompetensförsörjning.

Förvaltningen har inga övriga synpunkter på förslaget.

Bromma stadsdelsnämnd

Bromma stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 22 augusti 2024 följande.

Nämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen avseende förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad.

Särskilt uttalande av Hanna Wistrand (L), se Reservationer m.m.

Bromma stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 24 juli 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning är en avgörande faktor för att kunna möta de utmaningar förskolan har framöver. En övergripande strategi gör det möjligt

att synliggöra förskolans utmaningar. Arbetet kring aktiviteterna utifrån strategin kan utveckla det strategiska kompetensförsörjningsarbetet och möjliggöra en större samverkan mellan stadsdelarna kring kompetensförsörjning.

Förvaltningen upplever att den övergripande strategin behöver vissa förtydliganden för att säkerställa att dokumentet blir det stöd som är tänkt i uppförandet av stadsdelarnas kompetensförsörjningsplaner.

Utveckla

Förvaltningen håller med om att arbetslagets samlade kompetens är avgörande för att erbjuda barn en utbildning med god kvalitet. Vidare håller förvaltningen med om utmaningen att behöva höja utbildningsnivån inom gruppen barnskötare, både när det gäller formell utbildning och språkkunskapen, men förvaltningen menar att den stora utmaningen är svårigheten att rekrytera barnskötare med adekvat utbildning och med goda språkkunskaper snarare än att det gäller den befintliga personalen generellt.

Förvaltningen håller med om kompetensutvecklingsbehovet inom ledarskap, framför allt för förskollärare. Förvaltningen ser att det finns både behov och önskemål att stärka kompetensen inom ledarskap för förskollärare.

Behålla

Förvaltningen instämmer i att arbetsmiljöarbetet behöver prioriteras för att säkerställa att alla anställda får en god fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö.

Förvaltningen håller med om att introduktionen för nyrekryterade medarbetare till yrket och arbetsplatsen är av stor vikt kring upplevelsen av en god arbetsmiljö men forskning visar att introduktionen också kan vara avgörande om de stannar i yrket. Förvaltningen tycker att introduktionen behöver få ett större fokus och att antalet mentorer behöver öka. Att ge medarbetare uppdraget att vara mentor är ett sätt för skickliga medarbetare att utvecklas i utbildning- och undervisningsuppdraget och kan också vara en karriärväg i syfte att sträva efter att skickliga förskollärare stannar kvar i barngruppen i större utsträckning.

Förvaltningen ser med spänning på arbetet med att utveckla kartläggning av kompetenser vilket skulle underlättas av att staden hade ett kompetenskartläggningsverktyg där alla medarbetare ingår.

Förvaltningen önskar att formuleringen ”ett ökat samarbete mellan förskolan och stadens andra verksamheter kan öppna upp för fler möjligheter till ett långt arbetsliv” förtydligas. Det är svårt att tolka innebörden av detta och på vilket sätt det bidrar till ett förlängt arbetsliv.

Attrahera

Förvaltningen instämmer i att bilden av förskolans arbete som ett meningsfullt uppdrag och bilden av staden som arbetsgivare med attraktiva anställningsvillkor behöver stärkas för att attrahera framtida medarbetare. Generellt utmålas en negativ bild av förskolan och allt färre söker förskollärarytbildningen. Utöver att erbjuda medarbetare utvecklingsmöjligheter och en god arbetsmiljö behöver

kommunikationen utvecklas, både internt och externt, som en del i att synliggöra verksamheten och att öka det kollegiala lärandet.

Förvaltningen håller med om att kontinuerlig kompetensutveckling ska erbjudas medarbetare som väljer pedagoguppdraget som en karriärväg men beskrivningen kring medarbetare som vill utveckla ledarskapet i riktning mot rektorsuppdraget behöver förtydligas. Nuvarande beskrivning kan tolkas som att det är en rättighet men en sådan karriärsväxling bör ske i samråd med rektor för att säkerställa att medarbetaren har rätt egenskaper och kompetens för uppdraget som rektor. Dessutom behöver skickliga förskollärare utvecklas på andra sätt för att säkerställa att barnen har de bästa förskollärarna.

Förvaltningen instämmer i beskrivningen kring samarbete med lärosäten och ser att samverkan behöver stärkas. Ny forskning visar att många nyexaminerade förskollärare hamnar i en praxischock när det börjar arbeta vilket ställer krav på en dialog kring förskollärarytbildningen och hur VFU kan utvecklas. Det behövs en samsyn och förståelse för varandras uppdrag för att säkerställa att framtida medarbetare har rätt förutsättningar för sitt uppdrag.

Rekrytera

Förvaltningen känner sig tveksam till beskrivningen kring en bredare rekrytering. I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten. Detta är en utmaning för tillfället utifrån de ekonomiska förutsättningarna. För att tillgå specialkompetenser behöver samverkan med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att våra medarbetare kan bedriva undervisning utifrån skollagen. Däremot behöver förskolans ledningsgrupper ha kompletterande kompetenser som till exempel administratörer för att säkerställa att de kan vara närvarande och pedagogiska ledare. Därtill utgör specialpedagogerna en viktig komplettering då de utvecklar kompetensen generellt kring barn i behov av särskilt stöd.

Avslut

Förvaltningen instämmer i beskrivningen om avslut och att det är viktigt att på ett strukturerat och systematiskt sätt samla in information och analysera orsakerna till avslut. Förvaltningen saknar medarbetarnas perspektiv i beskrivningen, att det är viktigt för en medarbetare som valt att sluta eller som går i pension, att arbetsgivare visar ett intresse för dess erfarenheter och kompetens och på detta sätt ger medarbetaren ett bra avslut.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 22 augusti 2024 följande.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 31 maj 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till att Stockholms stad får en gemensam kompetensförsörjningsstrategi för förskolan. Personal med rätt kompetens för uppdraget är avgörande för kvaliteten på utbildningen. En gemensam riktning för arbetet med kompetensförsörjning är viktig för likvärdigheten inom förskolan i Stockholms stad.

Förvaltningen upplever att kompetensförsörjningsstrategin är generellt formulerad och önskar tydligare och mer konkreta formuleringar som ger en tydligare riktning för arbetet med kompetensförsörjning. En tydligare riktning i strategin ger ett bättre stöd vid framtagande av förvaltningens egen kompetensförsörjningsplan och även vid framtagande av den stadsövergripande årliga aktivitetsplanen. Förvaltningen ser att den stadsövergripande årliga aktivitetsplanen blir ett viktigt dokument för att konkretisera kompetensförsörjningsstrategin.

Förvaltningen håller med om kompetensförsörjningsstrategins identifierade kompetensförsörjningsbehov, framför allt utmaningen med grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget.

Utveckla

Stöd medarbetarnas utveckling

Förvaltningen håller med om behovet att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt samt att medarbetare har goda kunskaper i svenska språket är en grundläggande förutsättning för undervisningens kvalitet.

Förvaltningen anser att strategin kan förtydligas om krav på kunskaper i svenska språket för personal i förskolan. Personalens kunskaper i svenska språket är en stor utmaning. Förvaltningen önskar därför tydligare formulering om att goda språkkunskaper är en förutsättning för undervisningens kvalitet. Därtill är det viktigt att tydliggöra att personal som inte har goda språkkunskaper ska delta i språkundervisning som erbjuds.

Vidare håller förvaltningen med om utmaningen att höja utbildningsnivån inom gruppen barnskötare, både gällande formell utbildning och språkkunskaper. Det är viktigt att staden arbetar stadsövergripande med gemensamma krav på barnskötarens kompetens.

Stärk ledarskapet

Förvaltningen håller med om kompetensutvecklingsbehov inom ledarskap, framför allt för förskollärare. Förvaltningen ser att det finns både behov och önskemål att stärka kompetensen inom ledarskap för förskollärare.

Vidare undrar förvaltningen vad meningen ”för att stärka och utveckla ledarskapet på alla nivåer ska stadsövergripande samarbete och kunskaps- och erfarenhetsutbyte

främjas och möjliggöras” innebär. Behovet av, och syftet med, stadsövergripande samarbete bör inventeras och förtydligas.

Behålla

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Förvaltningen håller med om vikten av att prioritera arbetsmiljöarbetet och att arbete med friskfaktorer är en viktig del av det arbetet.

Förvaltningen vill lyfta behov av en uppdaterad handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Handlingsplanen färdigställdes 2019 och stadsdelsförvaltningarna har sedan dess haft i uppdrag att arbeta med handlingsplanen. Då kompetensförsörjningsstrategin lyfter att chefer inom förskola ska arbeta utifrån handlingsplanen ser förvaltningen att en uppdaterad handlingsplan som utgår från ett aktuellt nuläge skulle gynna arbetet med handlingsplanen.

Använd kompetenser rätt

Förvaltningen håller med om vikten att använda kompetenser rätt och att planera utifrån de kompetenser som finns bland medarbetarna. Förvaltningen ser fram emot det fortsatta arbetet där staden ska utveckla former för kartläggning av kompetenser. Det är viktigt att en sådan form av kartläggning är enkel att hantera, är tidseffektiv och underlättar planering för förskoleenheterna.

Utnyttja tekniken smart

Förvaltningen anser att strategin för kompetensförsörjning i förskolan bör formulera tydligare att stadens digitala utbildningsplattform ska möjliggöra tillgång till sammanhållen och relevant kompetensutveckling för medarbetare inom förskolan. Förvaltningen anser att medarbetare inom förskolan behöver särskild kompetens och bör få tillgång till utbildningar som riktar sig till medarbetare inom förskolan genom digital utbildningsplattform.

Förläng arbetslivet

Förvaltningen ställer sig frågande till vad ”ett ökat samarbete mellan förskolan och stadens andra verksamheter kan öppna upp för fler möjligheter till ett långt arbetsliv” innebär. Av formuleringen framgår inte på vilket sätt det bidrar till ett förlängt arbetsliv.

Attrahera

Erbjud utvecklingsmöjligheter

Förvaltningen tycker att det är viktigt att erbjuda kompetensutveckling för medarbetare i förskolan, både kompetensutveckling som främjar utbildningens kvalitet och ledarskap. Förvaltningen anser även att det är viktigt att arbeta för kompetensförsörjning gällande rektorer. Förvaltningen ställer sig dock frågande till formuleringen ”medarbetare som vill utveckla ledarskapet i riktning mot

rektorsuppdrag ska få möjlighet att göra det”. Möjlighet till kompetensutveckling bör avgöras av närmaste chef, då kompetensutveckling är kopplat till resurser. Det är viktigt med dialog om önskemål och behov av kompetensutveckling mellan medarbetare och chef.

Rekrytera

Förvaltningen håller med om vikten av tydliga kravprofiler och attraktiva annonser för att medarbetare med adekvat kompetens ska söka sig till förskolans verksamhet. Förvaltningen ser att det vore positivt att arbeta stadsövergripande med gemensamma krav vid rekrytering, exempelvis gällande barnskötarkompetens och språkkunskaper.

Förvaltningen anser att det bör vara större fokus på att säkra grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget i kompetensförsörjningsstrategin och mindre fokus på att rekrytera bredare. Pedagogisk personal med rätt utbildning och kompetens för uppdraget är av stor vikt för kvaliteten på utbildningen för barnen. Ytterligare kompetenser som nämns i strategin (specialpedagoger, psykologer och socialpedagoger) är viktiga stödfunktioner för förskolans uppdrag, men det bör vara upp till varje stadsdelsförvaltning att avgöra vilka kompetenser utöver pedagogisk personal som behövs och hur dessa ska organiseras.

Farsta stadsdelsnämnd

Farsta stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen av förslag till en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad.

Särskilt uttalande av Camilla Bergman (L) och Christer Eriksson (C), se Reservationer m.m.

Farsta stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 5 augusti 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till en stadsövergripande strategi för kompetensförsörjning inom förskolan. Strategin lyfter ledarskap och språk, just de två strategiska områden som utifrån tidigare analys av Farsta stadsdelsnämnds verksamheter har varit fokusområden för utveckling.

I Farsta har nämndens förskoleverksamheter under de senaste åren haft en satsning på yrkessvenska för medarbetare. Detta har gett positiva effekter för både barn och medarbetare. Förvaltningen ser att arbetet med svenskan behöver vara i fortsatt fokus, eventuell i ett annat format än tidigare satsningar.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 5 juli 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen har tagit del av förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad och ställer sig i huvudsak positiva till förslaget.

Strategin struktureras utifrån stadens valda kompetensförsörjnings-modell UBARA. För att möjliggöra en likvärdig förskola och utbildning av god kvalitet för alla barn krävs det att Stockholms stad som arbetsgivare arbetar strategiskt och systematiskt med kompetensförsörjning vilket denna strategi tydligt lyfter fram. Detta bidrar till att stadsdelsnämnderna sammanhållet kan arbeta med de frågor som är aktuella samt bli en starkare beställare gällande kompetensutveckling vilket stadsdelsförvaltningen ser positivt på.

I strategin beskrivs att arbetet med aktivitetsplanen ska tas fram och följas upp i samverkan med stadsdelarna. Stadsdelsförvaltningen ser denna process som en viktig del för att både lokala och generella behov ska rymmas i planen.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens svar på remiss om förslag till ”Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad” och överlämnar ärendet till kommunstyrelsen.

Särskilt uttalande av Michaela Hollis (KD), se Reservationer m.m.

Särskilt uttalande av Fatima Nur (L), se Reservationer m.m.

Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 1 augusti 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till att det tagits fram en gemensam strategi och en stadsövergripande aktivitetsplan för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad. Vidare anser förvaltningen att arbetsgången mellan förskoleförvaltningen och stadsdelsförvaltningarnas skolchefer och strateger där olika workshops genomförts varit värdefulla. Förvaltningen instämmer i förskoleförvaltningens förslag till ”Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad” och föreslår att nämnden godkänner förvaltningens svar på remissen.

Järva stadsdelsnämnd

Järva stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Järva stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Särskilt uttalande av Åsa Nilsson Söderström (L) och Patrick Amofah (C), se Reservationer m.m.

Järva stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 5 juni 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt för förskolans alla yrkesgrupper är särskilt angeläget för Järva. Vidare är det viktigt att alla medarbetare har goda kunskaper i svenska språket vilket är en grundläggande förutsättning för undervisningens kvalitet. Dessa två områden är prioriterade i förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

Förvaltningen har under beredningsfasen lämnat synpunkter och kommentarer vilka har beaktats i hög grad.

Förvaltningen ställer sig positiv till förslaget om en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Kungsholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Särskilt uttalande av Charlotta Schenholm (L), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Benjamin Jiang (KD), se Reservationer m.m.

Kungsholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 9 juli 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Strategin lyfter fram centrala och viktiga områden på en generell nivå.

I strategin konstateras att kompetensbrist råder och att det utbildas för få förskollärare och barnskötare. Förvaltningen har delvis en annan uppfattning om detta. När rektorerna på Kungsholmens annonserar ut lediga förskollärartjänster finns det gott om kvalificerade sökande och en konkurrens vid tillsättningen av tjänster.

När det gäller rekrytering av barnskötare är situationen annorlunda.

Det finns många sökande till lediga tjänster med formell barnskötarutbildning men många saknar reell kompetens för att arbeta i förskola och klara uppdraget som barnskötare.

Förvaltningen instämmer i strategins skrivning om att grundutbildningen för barnskötare behöver stärkas och utvecklas för att yrkesgruppen ska ha den kompetens som uppdraget kräver.

Inom Kungsholmens kommunala förskolor har de flesta barnskötarna formell kompetens och även tillräckliga språkkunskaper för att klara sitt uppdrag.

Förskolorna i staden är beroende av att regelbundet ta in vikarier vid kortare och längre frånvaro. Förvaltningen upplever att det i många fall råder brist i kompetensen hos vikarierna.

För att höja kompetensen hos vikarierna vore det bra med någon form av introduktionsprogram. Vikariernas kompetens skulle också kunna öka genom att staden har ett system för att använda pensionerade barnskötare och förskollärare som vikarier.

Kungsholmens kommunala förskolor har skapat bemanningsteam med månadsanställda vikarier som är knutna till varje enhet. Rektorer ser att bemanningsteamerna har bidragit till en kvalitetshöjning. Både för att vikarierna har en hög kompetens och känner verksamheten men också för att det blir en större kontinuitet för barn och medarbetare.

När det gäller uppdraget och ett ökat behov av stöd ser förskoleförvaltningen att det finns ett växande behov av andra professioner än förskollärare och barnskötare. Exempel på detta är specialpedagoger, psykologer och socialpedagoger.

På Kungsholmens kommunala förskolor finns det specialpedagoger inom alla enheter som fyller en viktig funktion. Däremot ser inte förvaltningen att det är möjligt att anställa ytterligare kompetenser utifrån de budgetramar som finns.

Förvaltningen ser positivt på ett ökat stadsövergripande samarbete och kunskaps- och erfarenhetsutbyte för att stärka och utveckla ledarskapet på alla nivåer ska.

Det vore önskvärt att strategin även innehöll stadsövergripande aktiviteter för gemensamma satsningar och prioriteringar kommande år.

Förvaltningens uppfattning är att handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare är inaktuell och behöver omarbetas och ingå i strategin och den årliga aktivitetsplanen.

Förvaltningen instämmer i strategins skrivning om att det är viktigt att förskolan behåller undervisningskickliga pedagoger i förskolans kärnuppdrag och låter dem fokusera på just detta.

Många av de skickliga förskollärarna har fått ett utökat uppdrag och en högre lön genom det så kallade lärarlönelyftet. Det finns dock ingen systematisk uppföljning av hur väl dessa förskollärare klarar sitt uppdrag och bidrar till en kvalitetsutveckling.

Förvaltningen ser därför att det behövs en diskussion mellan förskoleförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna om hur uppföljningen av effekterna för lärarlönelyftet ska göras.

Det är bra att strategin lyfter fram vikten av samarbete och kunskapsutbyte med lärosäten, andra städer och länder.

Flera stadsdelsförvaltningar ingår i olika forskningsprojekt och det vore önskvärt om förskoleförvaltningen kunde skapa gemensamma forum där erfarenheter och kunskaper kring dessa kunde spridas mellan stadsdelsförvaltningarna.

Strategin lyfter fram vikten av att staden som arbetsgivare på ett strukturerat och systematiskt sätt ska samla in information och analysera orsakerna till avslut och bidra till kompetensöverföring i form av överlämning och introduktion till nya medarbetare för att ta vara på erfarenhet och bidra till kontinuitet. Förvaltningen ser detta som ett utvecklingsområde.

Förvaltningen ser att en viktig yrkesgrupp i förskolans saknas i strategin och den är kockarna som ansvarar för måltiderna barnen äter. Det har blivit allt högre krav på maten i förskolan utifrån livsmedelsverkets och stadens riktlinjer. Förvaltningen ser att det finns ett stort behov av kompetensutveckling inom yrkesgruppen både utifrån de högre kraven men också utifrån att kompetensnivån är ojämn bland kockarna.

Förvaltningen föreslår därför att både kockar och ekonomibiträden som arbetar i förskolornas kök omfattas av strategin och de handlingsplaner som stadsdelsförvaltningarna ska ta fram.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Norra innerstadens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Särskilt uttalande av Christina Messick (L) och Daniele Fava m.fl. (C), se Reservationer m.m.

Norra innerstadens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 27 maj 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiv till strategins helhetsgrepp avseende kompetensförsörjning i förskolan och ser många vinster med förskoleförvaltningens möjlighet till ett helhetsperspektiv och samordning av utvecklingsinsatser, erfarenhetsutbyte med mera. Förvaltningen har dock vissa synpunkter att lyfta fram.

Förvaltningen ser att med den nya chefsstrukturen kan biträdande rektorer komma att få ett förtydligt uppdrag och ett ökat behov av kompetensutveckling, vilket bör synliggöras i strategin. Vidare kan det finnas ett behov av att se över möjligheten att endast använda titeln barnskötare för de med adekvat utbildning.

Strategin lyfter att en systematisk kartläggning av vilka val medarbetare gör i samband med att de närmar sig pension och ett ökat samarbete mellan förskolan och stadens andra verksamheter kan öppna upp för fler möjligheter till ett långt arbetsliv för de medarbetare inom förskolan som närmar sig pension. Förvaltningen önskar att strategin preciserade vilka andra verksamheter i staden som avses samt vem som ansvarar för kartläggningen och det utökade samarbetet.

Till sist ska nämnas att förvaltningen saknar ett tydligt jämställdhetsperspektiv i strategin. Det står i strategin att kompetens ska styra, men mot bakgrund av dagens skeva könsfördelning med en övervägande majoritet kvinnor inom förskolans verksamheter, kan det ändå vara av intresse att nämna något om att utveckla arbetet med att locka fler män till yrket.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Skarpnäcks stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 13 juni 2024 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen

Särskilt uttalande av Henrietta Ludwig (C), Kristina Lutz m.fl. (M) och Ann Hultmark Fridner (L), se Reservationer m.m.

Skarpnäcks stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 7 maj 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen är positiv till den samlade strategin för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad. Förvaltningen instämmer med de utmaningar som strategin lyfter, bland annat kring grundbemanning och den ökande kompetensbristen i förskolan. Förvaltningen är positiv till strategins avsikt att stödja medarbetarnas utveckling inom det svenska språket.

Förvaltningen ser att det är bra att utmaningen avseende att höja utbildningsnivån inom yrkesgruppen barnskötare lyfts. Många med anställning som barnskötare, nyrekryterade såväl som erfarna, saknar formell utbildning för arbete med barn. Förvaltningen instämmer också i att det är viktigt att förskolan behåller undervisningskickliga pedagoger i förskolans kärnuppdrag. Det är också viktigt att kontinuerlig kompetensutveckling som främjar undervisningens kvalitet erbjuds medarbetare som väljer pedagoguppdraget som en karriärväg.

Skärholmens stadsdelsnämnd

Skärholmens stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 29 augusti 2024 följande.

Nämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Skärholmens stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 4 juni 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Flertalet av de områden som lyfts i strategin är pågående arbete inom förvaltningens förskolor. Att arbeta med att stärka ledarskapet för förskollärare, kompetensutveckling för medarbetare, samt att stärka den digitala kompetensen är några av de områden som lyfts i förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

Förvaltningen når andelen förskollärare utifrån målsättningen från kommunfullmäktige. Den fortsatta utmaningen är att utöka och bibehålla andelen förskollärare, samt att fördela förskollärare utifrån det kompensatoriska uppdraget.

Förslaget till strategi ska gälla all personal i förskolan men förvaltningen saknar gruppen kockar. Förvaltningen anser att en ökad kompetens hos kockar kring hållbarhet och hållbar omställning i förskoleköken är centralt både utifrån miljö, hälsa och ekonomiska förutsättningar.

Förvaltningen ställer sig frågande till den aktivitetsplan som förslaget beskriver. I förvaltningens kompetensförsörjningsplan framgår de aktiviteter som syftar till att hantera förvaltningens bedömda kompetensgap. På vilket sätt blir aktiviteter från förskolenämndens aktivitetsplan styrande för stadsdelsnämnderna?

Förvaltningen undrar också vad som avses med ”attraktiva arbetsvillkor” som lyfts inom avsnittet *Sprid en positiv bild av förskolan (sid. 10)*? Attraktiva arbetsvillkor kan tolkas mycket olika beroende på individens behov.

Inom avsnittet *Förläng arbetslivet (sid. 10)* framgår att ”Ett ökat samarbete mellan förskolan och stadens andra verksamheter kan öppna upp för fler möjligheter till ett långt arbetsliv.” Den demografiska utvecklingen med en åldrande befolkning medför ett rekryteringsbehov inom äldreomsorgen samtidigt som förskolan har mindre barnkullar. Att erbjuda utbildning till undersköterska för barnskötare skulle kunna vara ett sätt att möjliggöra andra karriärvägar.

Södermalms stadsdelsnämnd

Södermalms stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 22 augusti 2024 följande.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Särskilt uttalande av Johan Lisspers (L) och Lars Rottem Krangnes (C), se Reservationer m.m.

Ersätтарыttrande av Erik Ehns (KD) som instämde i det särskilda uttalandet av Johan Lisspers (L) och Lars Rottem Krangnes (C).

Södermalms stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 28 maj 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig positiva till en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan. Förvaltningen instämmer i vikten av långsiktighet så förskolorna bemannas med efterfrågad kompetens i tillräcklig omfattning för att säkerställa en utbildning av god kvalitet för alla barn.

I förvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2024-2026 framgår att förskolan har ett minskande barnantal kommande år. Det minskade barnantalet innebär att förvaltningen inte står inför någon kompetensbrist i förhållandet till behovet av att rekrytera. Utbildningen av befintlig personal blir istället det viktigaste ur kompetensförsörjnings synpunkt.

Förvaltningen upplever att mycket har förändrats sedan SKR tog fram sin rapport från 2019 och att den inte ger en uppdaterad bild av nuläget.

Förvaltningen ställer sig positiv till att utveckla gruppen barnskötare i riktning mot det uppdraget kräver. Skolverket erbjuder via Hermods en satsning på flerspråkig personal i förskolan som behöver stärka sitt svenska språk. Det är en statlig satsning finansierad via statliga medel som är kostnadsfri för deltagare. 13 medarbetare från Södermalms kommunala förskolor har påbörjat denna utbildning. Förskoleavdelningen kommer att ha en dialog med Hermods om att starta ytterligare en kurs under 2024. När den första utbildningen är slutförd i juni 2024 kommer insatsen att utvärderas.

För att stärka och utveckla ledarskapet på alla nivåer ser förvaltningen det som mycket positivt att skapa ett stadsgemensamt kunskaps- och erfarenhetsutbyte.

Förvaltningen kommer att fortsätta att arbeta aktivt med förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. För att undersöka hur personalen uppfattar sin arbetssituation har en enkätundersökning genomförts där förskollärare och barnskötare har fått besvara frågor kopplat till handlingsplanen. Svaren i enkäten visar som helhet att medarbetarna är väldigt nöjda.

Förskollärarna anser sig ha goda förutsättningar att leda undervisningen och ansvara för dess utformning och barnskötarna anser att de har goda förutsättningar att vara delaktig i och tillsammans med förskolläraren genomföra undervisning i förskolan.

Resultatet av enkäten visar att det som behöver förbättras är att organisera för kollegialt lärande samt att de områden som medarbetarna lyfter som fokusområden att förbättra i kommande handlingsplan är hälsa och verksamhetsutveckling. Enkätens resultat används i revideringen av handlingsplanen.

Förvaltningen ser det som viktigt att beskriva Stockholms stad som en trygg arbetsgivare med god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor, som en del i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare.

Förvaltningen vill även lyfta fram behovet av ett nära samarbete med socialtjänsten i det tidiga förbyggande arbetet.

Förvaltningen arbetar aktivt med systematisk uppföljning av avslutsorsaker. HR avdelningen skickar ut avgångsenkäter till alla som har sagt upp sig på förskolan och återkopplar en avgångsrapport till förskolans ledningsgrupp varje år.

Ledningsgruppen analyserar avgångsrapporten och använder den som underlag i sitt arbete med verksamhetsutveckling. Cheferna genomför även strukturerade avgångssamtal.

Förvaltningen ställer sig positiv till skrivningen använd kompetenserna rätt. Kompetensfördelning och belysning av möjliga karriärvägar är viktiga delar.

Stockholms universitet

Stockholms universitets yttrande daterat den 29 augusti 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms universitet har inbjudits av Stockholms stad att inkomma med synpunkter på förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad. Universitetet ställer sig positivt till de förslag som framläggs, men har synpunkter och kommentarer vilka redovisas i det följande.

Stockholms universitet anser att förskolans uppdrag handlar om just utbildning och föreslår att ”jämlika utbildningsvillkor” ersätter ”jämlika livsvillkor” (s. 3).

Stockholms universitet noterar att Stockholms stad ser en fortsatt kompetensbrist (s. 6). Samtidigt uppger emellertid utexaminerade studenter att utbildad personal eftersöks mer än utbildad; dock är det inte säkert att den upplevelsen gäller just Stockholms stad eftersom studenterna även söker jobb hos fristående aktörer och i andra kommuner. Universitetet fortsätter gärna dialogen med Stockholms stad för att utveckla utbildningar i relation till de behov som staden identifierat. Det är mycket viktigt att högskoleutbildade förskollärare undervisar i förskolan och driver förskolans utveckling. Universitetet instämmer också i vikten av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt för förskolans alla yrkesgrupper och i konstaterandet att det är en grundläggande förutsättning för undervisningens kvalitet att alla medarbetare har goda kunskaper i svenska språket (s. 7).

Ledarskap är viktigt för förskollärare och ett kompetensutvecklingsbehov både avseende ledning av barngrupper och arbetslag. Universitetet anser att ledarskap behöver stärkas på alla nivåer inom förskolan (s. 8) och har arbetat fram en obligatorisk ledarskapsutbildning som alla förskollärostudenterna kommer att genomgå från och med antagningsomgången hösten 2024.

Kompetens ska användas så att det motsvarar barnens behov (s. 9). Frågan är hur detta identifieras och om det vore ändamålsenligt att också inkludera verksamhetens behov, eller att benämna det barngruppens behov.

Stockholms universitet delar uppfattningen att det är viktigt att behålla undervisningskickliga förskollärare i förskolans kärnuppdrag och låta dem fokusera på undervisning. Det är avgörande att det är utbildade lärare som undervisar barnen. Universitetet anser att det gärna kan förtydligas att förskollärares uppdrag är att leda arbetslaget (s. 8). Det låter mycket bra att förskollärare kan välja arbete i barngrupp och genom det utvecklas i utbildnings- och undervisningsuppdrag, så att det blir en karriärväg (s. 9).

Vidare instämmer universitetet i att det är viktigt att medarbetarnas digitala kompetens utvecklas kontinuerligt (s. 9). Det är dock svårt att använda begreppet ”effektivitet” som ett generellt mål.

Universitetet är angeläget om att förskollärare lyfts som det attraktiva yrke det är och instämmer i att en god arbetsmiljö och kompetensutveckling för medarbetare kan öka intresset för förskolan som arbetsplats (s. 10). I detta avseende är avsnitten om samarbeten mycket glädjande; universitetet samarbetar gärna och önskar intensifiera samarbetet med Stockholms stad samt även samarbetet och kunskapsutbytet med andra nordiska länder (s. 11).

Att det finns en vilja att delta i forskningsprojekt (s. 11) är glädjande och mycket viktigt, men detta kan inte enbart ske i kompetensförsörjningssyfte, eller i termer av verksamhetens kompetensutveckling inom ramen för forskningsprojektet. Forskningsprojekt behöver också kunna generera generell kunskap om barns lek, lärande, resiliens och språkutveckling etc.

Dialog och samarbete mellan förskolläraryt utbildning och verksamhet är mycket centralt, dock är det alltid lärosätena som ansvarar för högskole- och universitetsutbildningens innehåll, form och examination, med utgångspunkt från högskoleförordningens examensmål.

Universitetet ställer sig tveksamt till förslaget att behov av andra yrkeskategorier och kompetenser identifieras för att stärka möjligheterna för förskolans kompensatoriska uppdrag (s. 11) –vilka skulle dessa yrkeskategorier vara? Där önskas ett förtydligande kring hur behovet identifieras och vilka metoder som används för att identifiera det.

Det skulle ha varit värdefullt att i en kompetensförsörjningsstrategi som denna också inkludera vikten av kompetensstärkning inom områdena engagemang och delaktighet – något som är centralt inom processkvaliteten i en verksamhet och som är direkt länkat till undervisningskvalitet. Det hade också varit värdefullt att i denna strategi lyfta fram hur kompetensförstärkningar utvecklar förskolans verksamhet och stärker förskolans uppdrag, och hur Stockholms stad kan vara en viktig aktör i det arbetet även nationellt.

Detta beslut är fattat av rektor, Astrid Söderbergh Widding, i närvaro av prorektor, professor Clas Hättestrand, och universitetsdirektör Åsa Borin. Studeranderepresentanter har informerats och haft tillfälle att yttra sig. Övrig närvarande har varit Henrik Lindell Kennberg, Ledningssekretariatet

(protokollförare). Ärendet har beretts av Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen. Föredragande i ärendet har varit utbildningsledare Rikard Skårfors.

Sveriges Lärare Stockholm

Sveriges Lärare Stockholms yttrande daterat den 30 augusti 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Sveriges Lärare ser i huvudsak positivt på det som förs fram i ”Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad”.

Vi vill komma med följande medskick och synpunkter:

1. Att det idag finns bemanning i förskolan som saknar relevant utbildning för att arbeta med barn är oroväckande och måste akut åtgärdas.
2. Finns det konkret kompetensutvecklingsplan för förskollärare? Barnskötare har möjlighet att bli förskollärare. Vad har förskollärare för kompetensutvecklingsmöjligheter? Finns det budget för det?

För att behålla skickliga lärare krävs en kontinuerlig kompetensutveckling. Finns det en konkret plan för hur man ska hantera medarbetare som vill utveckla ledarskapet i riktning mot rektorsuppdrag, specialpedagog eller annan kompetensutveckling?

Att se över språknivåer för medarbetare i förskolan är en viktig insats men det måste finnas möjligheter för att kunna organisera och utföra detta, t.ex. vad gäller bemanning.

På vilket sätt kommer förändringarna i skollagen per den 1 januari 2025 (34a§ punkt 2) inverka på stadens planer vad gäller kompetensutvecklingen av förskollärare?

Vad skulle en karriärväg innebära inom undervisning? Skulle det innebära att en ny titel eller roll tas fram?

Är tanken att alla som vill utveckla ledarskapet i riktning mot rektorsuppdraget ska få göra det?

Sveriges Lärare anser att all kompetensutveckling ska bekostas av förvaltningen och inte de enskilda rektorsenheterna, för att uppnå likvärdighet inom staden.

3. I strategin skriver man om medarbetare som av olika anledningar väljer att avsluta sin anställning. Sveriges Lärare anser att det ska vara ett krav att arbetsgivaren samlar in information och analyserar orsakerna till avslut.

4. Inom vilka yrkesgrupper vill man bredda rekryteringsarbetet?
5. Forskning visar att en förskola av hög kvalitet gör skillnad för barns lärande och lägger grundens för goda förutsättningar till fortsatt utbildning i övriga skolformer. En av de viktigaste faktorerna för hög kvalitet i förskolan är personalens kompetens- och utbildningsnivå, men också att de har förutsättningar för uppdraget. Idag vet vi att det saknas rätt förutsättningar för att lärare ska kunna fullfölja sitt uppdrag, vilket är grunden för att kunna uppnå mål och resultat.
6. Den stadsövergripande "Handlingsplan för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare" togs fram 2019 och ska vara en grund som arbetsgivare kan använda sig av och den nämns i rapporten. Vem följer upp den? Hur ser arbetet med handlingsplanen ut i praktiken i samtliga stadsdelarna? När, var och hur används den? Följs det upp? Handlingsplanen behöver dessutom ses över och revideras utifrån dagens utmaningar, behov och krav.
7. Sveriges Lärare ser vikten av att Förskolenämnden i årets budget gett förskoleförvaltningen i uppdrag att i samverkan med stadsdelsförvaltningarna ta fram gemensamma uppföljningsmetoder för arbetet med handlingsplanen. Vi anser att det är viktigt att fackliga parter är delaktiga i denna process.
8. För att arbetsgivaren ska behålla, attrahera och rekrytera skickliga lärare krävs det en tydlig plan för förskollärares kompetensutveckling där de både kan höja sin kompetens samtidigt som de stannar kvar i yrket.
9. Hur följs det upp att introduktionsperioden utifrån Skolverkets vägledning verkligen genomförs i stadsdelarna?
10. Vi saknar information om hur lönerna ska hanteras för förskollärare för att attrahera och behålla dessa i yrket, samt för dem som fortbildar sig. Detta är en viktig aspekt utifrån den kompetens och arbetsinsats förskollärarna bidrar med.
11. Det är dessutom av vikt att lönekriterierna är likvärdiga och utgår från uppdraget och det som gynnar verksamhet samt barnen och inte förvaltningars behov, vilket det dessvärre gör idag.
12. Sveriges Lärare håller med om att alla barn i Stockholms stads förskolor ska ha jämlika villkor och erbjudas en utbildning av god kvalitet oavsett var i staden de bor och välkomnar därför en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad. Vi ser fram emot att det även kommer bidra till mer jämlika arbetsvillkor och förutsättningar i hela staden för våra medlemmar att fullfölja sitt uppdrag.
13. Uppnår stadsdelarna den andel legitimerade förskollärare som utgör kommunfullmäktiges indikator? Hur mäts detta?

14. Den samlade strategin ska vara vägledande och stödja stadsdelsnämndernas långsiktiga kompetensförsörjningsarbete. På vilket sätt blir aktiviteter från Förskolenämndens aktivitetsplan styrande för stadsdelarna? Förväntas aktivitetsplanen skapa en större likvärdighet mellan stadsdelarna och stadens förskolor?
15. Det konstateras att kompetensbrist råder och förväntas öka de kommande åren. Hur ska staden ta till vara de som läser kompetensbaserad utbildning men som sen inte får jobb? Det blir en kostsam satsning och risk finns att vi tappat den kompetens som staden varit med och finansierat till andra arbetsgivare.
16. Vilket ansvar och uppdrag ska läggas på förskolan gällande det komplexa behov av stöd som finns hos barn och familjer? Lärare behöver få fokusera på kärnuppdraget och få rätt förutsättningar för det.
17. På vilken nivå tänker man att stadsövergripande samarbete och kunskaps- och erfarenhetsutbyte ska möjliggöras för att stärka och utveckla ledarskapet?
18. Rektorererna behöver vara mer insatta i det nationella professionsprogrammet, något som många saknar idag.
19. Från rapporten "Förskolan i Stockholm":

Personalens utbildningsnivå och förutsättningar för uppdraget

Fördela förskollärare för undervisningen inom stadsdelsnämndsområdena och utifrån socioekonomiskt behov samt öka arbetslagens kompetens och kunskaper i svenska.

Självklart ser Sveriges Lärare också vikten av en likvärdig förskola med en god kvalitet i undervisningen. Vi vill dock flagga för att det finns en fara för att det skapar oro och en otrygg arbetsmiljö för medarbetarna och barnen om förskollärare flyttas mellan olika enheter. Vi ser en stor risk att detta kan leda till en daglig förflyttning av medarbetaren och vi funderar på vad skrivningen innebär i praktiken.

Södertörns högskola

Södertörns högskolas yttrande daterat den 24 juni 2024 har i huvudsak följande lydelse.

Södertörns högskola har tagit del av förslaget till strategi och har inte några synpunkter att framföra på det remitterade materialet.

Reservationer m.m.

Bromma stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Hanna Wistrand (L)

Liberalerna ställer sig bakom förvaltningens svar men vill därutöver anföra följande:

Det är bra att strategin lyfter rapporten Förskola i Stockholms slutsatser om behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt. Av 2023 års språkinventering framgår att det fortfarande är stora skillnader gällande andelen flerspråkiga barn i förskolan. Spridningen är mellan 84 procent i Järva och 10 procent i Norra Innerstaden. Inventeringen visar även på skillnader gällande personalens kompetens i flerspråkiga barns språk- och andraspråksutveckling i förhållande till antal barn med annat modersmål än svenska. Detta får betydelse för hur den flerspråkiga undervisningen kan planeras och genomföras. På varje pedagog med högskolepoäng i svenska som andraspråk går det i Järva och Skärholmen 16 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål. Detta kan jämföras med Norra Innerstaden där det går knappt 6 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål per personal med högskolepoäng i svenska som andraspråk.

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Det finns ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten.

Strategin lyfter också den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket. Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha ”övrig och viss pedagogisk utbildning”. Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Om det med bredare rekrytering betyder att det behövs ökad jämställdhet med fler män som arbetar i förskolan tycker vi i och för sig att detta är positivt, men det handlar i första hand om att utbildningarna behöver nå fler män.

Vi delar således förvaltningens tveksamhet kring beskrivningen kring en bredare rekrytering. Som Bromma stadsdelsförvaltning lyfter i sitt tjänsteutlåtande behöver i

första hand verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten och för att tillgå specialkompetenser behöver samverka med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att stadens medarbetare ska kunna bedriva undervisning utifrån skollagen.

Siffrorna ovan belyser vikten av att förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver också säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.

Farsta stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Camilla Bergman (L) och Christer Eriksson (C)

Det är bra att strategin lyfter Rapporten Förskola i Stockholms slutsatser om behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt. Av 2023 års språkinventering framgår att det fortfarande är stora skillnader gällande andelen flerspråkiga barn i förskolan. Spridningen är mellan 84 procent i Järva och 10 procent i Norra Innerstaden. Inventeringen visar även på skillnader gällande personalens kompetens i flerspråkiga barns språk- och andraspråksutveckling i förhållande till antal barn med annat modersmål än svenska. Detta får betydelse för hur den flerspråkiga undervisningen kan planeras och genomföras. På varje pedagog med högskolepoäng i svenska som andraspråk går det i Järva och Skärholmen 16 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål. Detta kan jämföras med Norra Innerstaden där det går knappt 6 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål per personal med högskolepoäng i svenska som andraspråk.

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Det finns ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten.

Strategin lyfter också den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland

förskolepersonalen än övriga riket. Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna.

Siffrorna ovan belyser vikten av att förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha "övrig och viss pedagogisk utbildning". Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Om det med bredare rekrytering, som strategin beskriver behovet av, betyder att det behövs ökad jämställdhet med fler män som arbetar i förskolan tycker vi i och för sig att detta är positivt, men det handlar i första hand om att utbildningarna behöver nå fler män.

I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten och för att tillgå specialkompetenser behöver samverkan med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att stadens medarbetare ska kunna bedriva undervisning utifrån skollagen.

Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.

Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Michaela Hollis (KD)

Kristdemokraterna instämmer i mycket av det som lyfts fram som förslag till åtgärder för en stärkt kompetensförsörjning inom förskolan, inte minst vad gäller att kunskaper inom svenska språket är en prioriterad fråga att arbeta aktivt med bland personalen.

Men det som saknas är ett tydligt fokus på att minska barngruppernas storlek. Det är för oss en viktig aspekt dels ur barnens perspektiv för lärande, trygghet och välbefinnande, dels ur ett arbetsmiljöperspektiv, eftersom vi vet att

förskolepedagogerna får en mer utvecklande och stabil arbetssituation med mindre barngrupper.

Mycket av det som förvaltningen lyfter som viktiga aspekter till att fler ska vilja söka sig till ett arbete inom förskolan, som att erbjuda utvecklingsmöjligheter och sprida en positiv bild av arbetet inom förskolan, hänger ihop med minskade barngrupper. Därför är det relevant att komplettera även kompetensförsörjningsstrategin för förskolan med att varje pedagog ska ansvara för ett mindre antal barn och att barngrupperna därmed inte ska vara för stora.

Särskilt uttalande av Fatima Nur (L)

Det är bra att strategin lyfter Rapporten Förskola i Stockholms slutsatser om behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt. Av 2023 års språkinventering framgår att det fortfarande är stora skillnader gällande andelen flerspråkiga barn i förskolan. Detta får betydelse för hur den flerspråkiga undervisningen kan planeras och genomföras.

Strategin lyfter också den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket.

Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna. Siffrorna ovan belyser vikten av att förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha "övrig och viss pedagogisk utbildning". Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund. I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten och för att tillgå specialkompetenser behöver samverkan med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att stadens medarbetare ska kunna bedriva undervisning utifrån skollagen.

Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska

kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.

Järva stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Åsa Nilsson Söderström (L) och Patrick Amofah (C)

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten. I flera stadsdelar finns också ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska.

Strategin lyfter den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket. Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna.

Siffrorna ovan belyser vikten av att stadsdelarna i samarbete med förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är tillräcklig hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten. Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.

Kompetensförsörjningsstrategin beskriver behovet av en bredare rekrytering. Vi instämmer i att det behövs fler män som arbetar i förskolan, men menar att det i första hand handlar om att utbildningarna behöver nå fler män. Vad gäller breddning genom ytterligare kompetenser som kan stärka kvaliteten i förskolor skulle vi vilja se en tydligare analys än vad som ges i detta dokument. Man bör också se över på vilka sätt stärkt samverkan med socialtjänsten och regionen kan ge tillgång till dessa specialistkompetenser.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha ”övrig och viss pedagogisk utbildning”. Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Kungsholmens stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Charlotta Schenholm (L)

Det är bra att strategin lyfter Rapporten Förskola i Stockholms slutsatser om behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt. Av 2023 års språkinventering framgår att det fortfarande är stora skillnader gällande andelen flerspråkiga barn i förskolan.

Spridningen är mellan 84 procent i Järva och 10 procent i Norra Innerstaden. Inventeringen visar även på skillnader gällande personalens kompetens i flerspråkiga barns språk- och andraspråkutveckling i förhållande till antal barn med annat modersmål än svenska. Detta får betydelse för hur den flerspråkiga undervisningen kan planeras och genomföras. På varje pedagog med högskolepoäng i svenska som andraspråk går det i Järva och Skärholmen 16 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål. Detta kan jämföras med Norra Innerstaden där det går knappt 6 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål per personal med högskolepoäng i svenska som andraspråk.

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Det finns ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten.

Strategin lyfter också den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket. Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna.

Siffrorna ovan belyser vikten av att förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha "övrig och viss pedagogisk utbildning". Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Om det med bredare rekrytering, som strategin beskriver behovet av, betyder att det behövs ökad jämställdhet med fler män som arbetar i förskolan tycker vi i och för sig att detta är positivt, men det handlar i första hand om att utbildningarna behöver nå fler män.

I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten och för att tillgå specialkompetenser behöver samverka med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att stadens medarbetare ska kunna bedriva undervisning utifrån skollagen.

Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.

Ersätтарыttrande av Benjamin Jiang (KD)

Vi kristdemokrater instämmer i mycket av det som förvaltningen lyfter fram som förslag till åtgärder för en stärkt kompetensförsörjning inom förskolan. Vi instämmer särskilt i att kunskaper inom svenska språket är en prioriterad fråga att arbeta aktivt med bland personalen.

Men det som saknas gällande strategin för en förbättrad arbetsmiljö i förskolan är ett tydligt fokus på att minska barngrupperna per medarbetare. Det är för oss en jätteviktig aspekt dels ur barnens perspektiv för lärande, trygghet och välbefinnande men också ur ett arbetsmiljöperspektiv, eftersom vi vet att förskole pedagogerna får en mer utvecklande och mer stabil arbetssituation med mindre barngrupper.

Mycket av det som förvaltningen lyfter upp som viktiga aspekter till att fler ska vilja söka sig till ett arbete inom förskolan, exempelvis erbjuda utvecklingsmöjligheter och sprida en positiv bild av arbetet inom förskolan, hänger ihop med minskade barngrupper. Därför ser vi det som relevant att komplettera även kompetensförsörjnings strategin för förskolan med vikten av minskade barngrupper per medarbetare.

Norra innerstadens stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Christina Messick (L) och Daniele Fava m.fl. (C)

Det är bra att strategin lyfter Rapporten Förskola i Stockholms slutsatser om behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt. Av 2023 års språkinventering framgår att det fortfarande är stora skillnader gällande andelen flerspråkiga barn i förskolan. Spridningen är mellan 84 procent i Järva och 10 procent i Norra Innerstaden. Inventeringen visar även på skillnader gällande personalens kompetens i flerspråkiga barns språk- och andraspråksutveckling i förhållande till antal barn med annat modersmål än svenska. Detta får betydelse för hur den flerspråkiga undervisningen kan planeras och genomföras. På varje pedagog med högskolepoäng i svenska som andraspråk går det i Järva och Skärholmen 16 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål. Detta kan jämföras med Norra Innerstaden där det går knappt 6 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål per personal med högskolepoäng i svenska som andraspråk.

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Det finns ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten.

Strategin lyfter också den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket. Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna.

Siffrorna ovan belyser vikten av att förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha "övrig och viss pedagogisk utbildning". Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Om det med bredare rekrytering, som strategin beskriver behovet av, betyder att det behövs ökad jämställdhet med fler män som arbetar i förskolan tycker vi i och för sig att detta är positivt, men det handlar i första hand om att utbildningarna behöver nå fler män.

I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten och för att tillgå specialkompetenser behöver samverka med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att stadens medarbetare ska kunna bedriva undervisning utifrån skollagen.

Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.

Skarpnäcks stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Henrietta Ludwig (C), Kristina Lutz m.fl. (M) och Ann Hultmark Fridner (L)

Förskoleförvaltningen presenterade en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholm stad. Strategin har utgångspunkt i stadens personalpolicy som utgår ifrån ledorden utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta.

Kontentan av den samlade strategin handlar om att kompetensutveckla de som verkar i förskolan, behålla personalen, attrahera medarbetare så de stannar och fånga upp de pedagoger som besitter kompetens och väljer att avsluta sin tjänst inom staden.

Det beskrivs även att det har utbildats för få förskollärare och barnskötare vilket gör att konsekvensen blir att en del av bemanningen saknar relevant utbildning för att arbeta med barn samtidigt som stadens förskolor har en utmaning i att höja utbildningsnivån inom gruppen barnskötare. Både nyrekryterade och barnskötare med erfarenhet saknar formell utbildning. I strategin framkommer det även att många barnskötare behöver stärkas inom det svenska språket.

Förskolans organisation är ofta utformad på så sätt att förskolans avdelningar bemannas av en förskollärare och kollegor som är utbildade barnskötare, utbildade och/eller vikarier som täcker upp tjänsterna. I sällsynta fall finns det de avdelningarna där arbetslagen består av fler förskollärare vilket tyvärr är sällsynt. Förskolläraren är den som förutom rektor är ytterst ansvarig för att organisera, planera, genomföra, följa upp och dokumentera utbildningen för barnen samt ansvara för andra föreskrifter som förskolan är ålagd att följa. Till sitt förfogande finns ytterligare kollegor i arbetslaget.

I stadsdelsnämndens remissvar är stadsdelsnämnden positiv inställd till att satsa på barnskötare och de ser även kompetensbehovet som finns ute i stadsdelens förskolor. Centerpartiet, Moderaterna och Liberalerna ställer sig positiva till att satsa på

barnskötarna då vi ser att detta är den största gruppen inom förskolan och att satsa på barnskötarnas kompetensutveckling kommer gynna hela förskolan.

Dock finner vi att strategin inte beskriver så ingående hur kompetensutvecklingen kommer att ske utan vad vi tolkar det som är det upp till huvudmannen att verka för att detta genomförs. Vi ser positivt till att öka språkravet på barnskötarna men skulle vilja att stadsdelsförvaltningen återkommer med ett förtydliga hur följande skulle hanteras i Skarpnäck:

1. Hur ska barnskötarna som ska kompetensutvecklas väljas ut?
2. Hur ska deras kompetensutveckling följas upp så att det kan säkerställas att det blir en kompetenshöjning?
3. Vad händer om en barnskötare som valts ut inte vill delta i kompetensutvecklingen?

Södermalms stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande av Johan Lisspers (L) och Lars Rottem Krangnes (C)

Det är bra att strategin lyfter Rapporten Förskola i Stockholms slutsatser om behovet av att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt. Av 2023 års språkinventering framgår att det fortfarande är stora skillnader gällande andelen flerspråkiga barn i förskolan. Spridningen är mellan 84 procent i Järva och 10 procent i Norra Innerstaden. Inventeringen visar även på skillnader gällande personalens kompetens i flerspråkiga barns språk- och andraspråksutveckling i förhållande till antal barn med annat modersmål än svenska. Detta får betydelse för hur den flerspråkiga undervisningen kan planeras och genomföras. På varje pedagog med högskolepoäng i svenska som andraspråk går det i Järva och Skärholmen 16 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål. Detta kan jämföras med Norra Innerstaden där det går knappt 6 barn som inte har svenska som ett av sina modersmål per personal med högskolepoäng i svenska som andraspråk.

Stockholms socioekonomiska skillnader ger särskilda förutsättningar för förskolorna oavsett regi. Det finns ett uttalat behov av att förbättra det språkutvecklande arbetet samt av att stärka personalens kunskaper i svenska. Kompetent förskolepersonal, som får tillgång till utbildningssatsningar och ledarutveckling, är helt nödvändig för den pedagogiska kvaliteten.

Strategin lyfter också den kompetensbrist som råder och förväntas öka de kommande åren då det har utbildats för få förskollärare och barnskötare. I oktober 2023 saknade cirka 53 av 1867 barngrupper legitimerade förskollärare för undervisningen. Det är allvarligt, och Stockholm har dessutom en lägre utbildningsnivå bland förskolepersonalen än övriga riket. Vi måste fortsätta arbetet med att se till att varje barngrupp och avdelning i förskolan har åtminstone en legitimerad förskolelärare, inom såväl de fristående som de kommunala förskolorna.

Siffrorna ovan belyser vikten av att förskoleförvaltningen framöver arbetar än mer intensivt med att säkra kompetensförsörjningen. Arbetsmiljö och löner behöver ses över, karriärvägar stärkas och fortbildning erbjudas för att öka arbetslagens kompetens. Vi behöver med andra ord prioritera professionell utveckling och kompetent ledarskap i ett förtroendefullt arbetsklimat.

I stadens kommunala förskola utgörs över hälften av arbetslaget av personalkategorier som Skolverket benämner ha "övrig och viss pedagogisk utbildning". Det innebär en utbildningsbakgrund med liten eller inget pedagogiskt innehåll, men mer detaljer är för närvarande inte kända. Här behöver staden öka sin kunskap om personalens utbildningsbakgrund.

Om det med bredare rekrytering, som strategin beskriver behovet av, betyder att det behövs ökad jämställdhet med fler män som arbetar i förskolan tycker vi i och för sig att detta är positivt, men det handlar i första hand om att utbildningarna behöver nå fler män.

I första hand behöver verksamheten säkerställa att skollagen efterföljs, att andelen behöriga förskollärare är hög och att barnskötare med rätt kompetens finns i verksamheten och för att tillgå specialkompetenser behöver samverka med socialtjänsten och regionen stärkas för att säkerställa att stadens medarbetare ska kunna bedriva undervisning utifrån skollagen.

Eftersom bristen på förskollärare är tydlig behövs det också utvecklas en samsyn i staden av vad det innebär att en legitimerad förskollärare har ansvar för undervisningen. Vi behöver även säkerställa att det finns fler förskolelärare, särskilt i de områden där de socioekonomiska behoven är som störst. För att förskolan ska kunna fullfölja sitt kompensatoriska uppdrag behöver resurser och förskollärare fördelas strategiskt utifrån socioekonomiskt behov.