

Handläggare
Stefan Larsson Lindmark
Telefon: 08-50808494

Till
Kungsholmens stadsdelsnämnd
2024-08-29

Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad

Remiss från kommunstyrelsen

Förvaltningens förslag till beslut

1. Förvaltningens förslag till svar på remissen godkänns och överlämnas till kommunstyrelsen

Sammanfattning

Förskolenämnden har tagit fram en samlad strategi för kompetensförsörjning i stadens förskolor.

En samlad kompetensförsörjningsstrategi för förskolan ska vara stödjande och vägledande för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet i syfte att säkra en utbildning av god kvalitet för alla barn i stadens förskolor.

Förvaltningen bedömer att strategin lyfter fram centrala och viktiga områden för att säkra att förskolorna har kompetenta medarbetare.

Det finns några delar som skulle kunna utvecklas och bli mer konkreta. Det gäller bland annat stadsövergripande satsningar och prioriteringar, forum för att dela ny forskning och att arbeta in handlingsplanen för barnskötare och förskollärare i strategin.

Bakgrund

Kommunfullmäktige gav i budget 2023 förskolenämnden i uppdrag att i samarbete med stadsdelsnämnderna och i samråd med kommunstyrelsen ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjningen inom förskolan i Stockholms stad.

Strategin tar stöd i stadens personalpolicy, chefsprofil och ledarskapsmodell och struktureras utifrån stadens valda kompetensförsörjningsmodell UBARA som står för Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta.

Hur berörda nämnder praktiskt ska agera eller vilka arbetssätt och insatser som ska användas för att nå målen beskrivs i en årlig gemensam aktivitetsplan som tas fram av förskoleförvaltningen i samverkan med stadsdelsförvaltningar

Ärendet

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.

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

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

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förskoleavdelningen inom stadsdelsförvaltningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

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.

Förvaltningens 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.

Jämställdhetsanalys

Ärendet bedöms vara könsneutralt. Förslaget till en samlad strategi för kompetensförsörjning för förskolan innebär inte någon påverkan på barn eller medarbetare utifrån könstillhörighet.

Barnrättsanalys FN:s konvention om barns rättigheter

(Barnkonventionen) slår fast varje barns rätt till utbildning. Förslaget till en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan bidrar till huvudmännens uppdrag att skapa likvärdiga förutsättningar för alla barn i förskolan och därmed säkra barnens rätt till en utbildning av god kvalitet.

Ann-Christine Hansson
Stadsdelsdirektör
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Lena Forsberg
Avdelningschef
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning i förskolan

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Ann-Christine Hansson, Stadsdelsdirektör	2024-08-16
Lena Forsberg, Avdelningschef	2024-08-16