

Handläggare
Jessica Oldin Lazaroff
Telefon: 08-50809167167**Till**
Norra innerstadens stadsdelsnämnd
2024-08-29

Remiss av Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad

Yttrande till kommunstyrelsen angående remiss KS 2024/580

Förvaltningens förslag till beslut

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

Sammanfattning

Norra innerstadens stadsdelsnämnd har fått Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad, KS 2024/580 på remiss för yttrande senast 30 augusti 2024.

För att möta de utmaningar förskolans verksamhet står inför idag och även framåt fick förskolenämnden, i stadens budget 2023, i uppdrag av kommunfullmäktige att i samarbete med stadsdelsnämnderna och i samråd med kommunstyrelsen ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjningen inom förskolan i Stockholms stad. Syftet med strategin är att säkerställa hållbara och långsiktiga förutsättningar för att stadens förskolor ska bemannas med efterfrågad kompetens i tillräcklig omfattning.

Förvaltningen ställer sig positiv till strategins helhetsgrepp avseende kompetensförsörjning i förskolan och ser många vinster med förskoleförvaltningens möjlighet till helhetsperspektiv och samordning. Förvaltningen lyfter dock några synpunkter, bland annat att strategin på ett tydligare sätt ska lyfta biträdande rektors roll och funktion samt att det kan finnas ett behov av att se över möjligheten att endast använda titeln barnskötare för de med adekvat utbildning. Vidare önskas ett tydligare jämställdhetsperspektiv i strategin samt en uttrycklig strävan och genomtänkt strategisk ansats för en jämnare könsfördelning inom förskoleverksamheten.

Bakgrund

Norra innerstadens stadsdelsnämnd har fått en remiss för yttrande till kommunstyrelsen senast den 30 augusti 2024. Övriga remissinstanser är stadsledningskontoret, arbetsmarknadsnämnden, Kommunal Stockholm, Stockholms universitet, Sveriges lärare Stockholm, Södertörns högskola samt stadens övriga tio stadsdelsnämnder.

Ärendet

I stadens budget 2023 fick förskolenämnden i uppdrag av kommunfullmäktige, att i samarbete med stadsdelsnämnderna och i samråd med kommunstyrelsen, ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjningen inom förskolan i Stockholms stad. Syftet är att säkerställa hållbara och långsiktiga förutsättningar för att stadens förskolor ska bemannas med efterfrågad kompetens i tillräcklig omfattning. Den framtagna strategin ska vara vägledande och stödja stadsdelsnämndernas långsiktiga kompetensförsörjningsarbete och är förskolenämndens bidrag till detta. Hur berörda nämnder praktiskt ska agera eller vilka arbetsätt och insatser som ska användas för att nå målen beskrivs i en separat stadsövergripande aktivitetsplan och stadsdelsnämndernas specifika kompetensförsörjningsplaner.

Kompetensförsörjningsstrategin utgör en del av stadens övergripande strategiska och systematiska arbete med kompetensförsörjning och ska bidra till en gemensam riktning för det långsiktiga kvalitetsarbetet för förskolans samtliga professioner. Utöver stadsdelsförvaltningarna är även arbetsmarknadsförvaltningen, utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen samarbetspartners i förskoleförvaltningens arbete med strategin. Strategin tar stöd i stadens personalpolicy, chefsprofil och ledarskapsmodell samt Sveriges kommuner och regioners (SKR) rapport om förskolans kompetensförsörjning och strategier för att säkra kompetensförsörjningen. Kompetensbehov identifieras på samtliga nivåer inom förskolan, från nationell nivå till medarbetarnivå.

Analysen av behoven ska konkretiseras årligen i en stadsövergripande aktivitetsplan som biläggs förskoleförvaltningens verksamhetsplan. Planen anger planerade aktiviteter och insatser utifrån identifierade behov. Den stadsövergripande aktivitetsplanen, som bygger på stadsdelsförvaltningarnas aktivitetsplaner, tas fram och följs upp av förskoleförvaltningen i samverkan med stadsdelsförvaltningarna. Stadsdelsförvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner följs upp inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning i respektive stadsdelsnämnd.

Strategins fokusområden för framtida kompetensförsörjning är: utveckla, stärka ledarskapet, behålla, utnyttja tekniken smart, attrahera, rekrytera och avsluta.

Strategin slår fast att förskolan fyller en viktig funktion i samhället samt att verksamheten är en del av samhället och speglar den snabba utveckling och de växande behov som finns. Omvärldsbevakning, innovation och nulägesanalys är en förutsättning för att kunna stödja medarbetares utveckling i arbetet såväl som att strategiskt arbeta med förskolans bemanning utifrån lokala och generella behov.

Strategin lyfter att förskolan har utmaningar gällande grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget. Kompetensbrist råder och förväntas öka de kommande åren. Det har utbildats för få förskollärare och barnskötare, en konsekvens av detta är att delar av förskolans bemanning saknar relevant utbildning för arbete med barn. Vidare har förskolan ett kompensatoriskt uppdrag och ska möta de komplexa behov av stöd som finns hos barn och familjer. Uppdraget och ett ökat behov av stöd gör att det finns ett växande behov av andra professioner än förskollärare och barnskötare. Exempel på detta är specialpedagoger, psykologer och socialpedagoger.

Kompletterande kompetens inom it-teknik, administration såväl som exempelvis bibliotekarier, dramapedagoger med flera efterfrågas även det i allt större utsträckning.

Stadens förskolor står inför en gemensam utmaning med att höja utbildningsnivån inom gruppen barnskötare. Ökad likvärdighet avseende adekvat grundutbildning för arbete med barn ska stärka och utveckla den kompetens och erfarenhet yrkesgruppen barnskötare besitter och uppdraget kräver. Många med anställning som barnskötare, nyrekryterade såväl som erfarna, saknar formell utbildning för arbete med barn. Inom en del av gruppen barnskötare behövs också kunskaperna i det svenska språket särskilt stärkas. För förskollärare är ledarskap ett övergripande identifierat kompetensutvecklingsbehov både avseende barngrupper och arbetslag.

Den framtagna strategin fokuserar på hur förskolans kompetens kan utvecklas samt hur ledarskapet kan stärkas med utgångspunkt i skollagen och förskolans läroplan. För att stärka och utveckla ledarskapet på alla nivåer ska stadsövergripande samarbete samt kunskaps- och erfarenhetsutbyte främjas och möjliggöras.

Den lyfter även vikten av introduktion vid nyanställningar utifrån Skolverkets vägledning samt att chefer ska arbeta utifrån den framtagna handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare. Att välja arbete i barngrupp och genom det utvecklas i utbildnings- och undervisningsuppdraget ska

vara en karriärväg. För att systematiskt och långsiktigt ta till vara medarbetares kompetenser rätt ska staden som arbetsgivare utveckla former för kartläggning av kompetenser. I det arbetet inkluderas även den särskilda gruppen medarbetare som innehar lärarlönelyftet.

För att möta behovet av digital kompetens hos medarbetarna ska stadens digitala utbildningsplattform möjliggöra tillgång till sammanhållen och relevant kompetensutveckling för medarbetare.

Staden som arbetsgivare ska aktivt bredda rekryteringsarbetet för att uppnå ökad jämställdhet inom verksamhetens alla delar samt vid behov, utöver grundbemanningen, vara en attraktiv arbetsplats för andra yrkeskategorier som behövs för att stärka möjligheterna för förskolans kompensatoriska uppdrag.

Bilden av förskolans arbete som ett meningsfullt uppdrag och bilden av staden som arbetsgivare med attraktiva anställningsvillkor, en god arbetsmiljö och kompetensutveckling för medarbetare ska öka intresset för förskolan som arbetsplats. Kontinuerlig kompetensutveckling som främjar undervisningens kvalitet ska erbjudas medarbetare som väljer pedagoguppdraget som en karriärväg. Medarbetare som vill utveckla ledarskapet i riktning mot rektorsuppdrag ska få möjlighet att göra det. Vidare ska samarbeten med lärosäten kring praktiktäna forskning ske kontinuerligt och utgå från verksamhetens behov. Förutsättningar för deltagande i forskningsprojekt ska möjliggöra att de som visar intresse för detta kan delta, inte minst utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv.

I samband med medarbetares avslut ska förvaltningen strukturerat och systematiskt samla in information och analysera orsakerna till avslut, såväl på individnivå som i generella mönster. En systematisk kartläggning av vilka val medarbetare gör i samband med att de närmar sig pension. 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.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av utvecklingsenheten inom kvalitetsavdelningen i samråd med förskoleavdelningen och HR-avdelningen.

Förvaltningens synpunkter och förslag

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.

Förvaltningen föreslår att nämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Jesper Ackinger
Stadsdelsdirektör
Norra innerstadens
stadsdelsförvaltning

Maria Härenstam
Avdelningschef
Norra innerstadens
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Jesper Ackinger, Stadsdelsdirektör	2024-08-16
Maria Härenstam, Avdelningschef	2024-08-16