

Handläggare
Anders Hultberg
Telefon: 08 508 120 60

Till
Södermalms stadsdelsnämnd
22 augusti 2024

Remiss av Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad, KS 2024/580

Svar på remiss från kommunstyrelsen dnr KS 2024/580

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Sammanfattning

Stadsdelsnämnden har på remiss från kommunstyrelsen fått ”Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholm stad” för yttrande.

Strategin syftar till att ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjningen inom förskolan i Stockholms stad. Förvaltningen ställer sig positiv 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. Utbildning av befintlig personal blir istället det viktigaste ur kompetensförsörjnings synpunkt, så man kan säkerställa en utbildning av god kvalitet för alla barn.

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

Bakgrund

Kommunstyrelsen har remitterat ärendet ”Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholm stad”

till Södermalms stadsdelsnämnd för yttrande senast den 30 augusti 2024. Ärendet har remitterats till stadsledningskontorets, arbetsmarknadsnämnden, kommunal Stockholm, Stockholms universitet, Södertörns högskola, Sveriges lärare Stockholm och samtliga stadsdelsnämnder

Ärendet

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

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

Kompetensförsörjningsstrategin 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 stadsdelsförvaltningarna.

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.

Vikten av att säkra grundbemanningen när det gäller barnskötare betonas från stadsdelen och även att förskolan har tydliga kravprofiler i rekryteringsprocessen. Stadsdelen arbetar för att alla verksamheter rekryterar enligt kompetensbaserad rekryterings process, KBR.

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.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom HR avdelningen i samverkan med stadsdelsdirektörens stab och kansli och förskoleavdelningen. Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen och i pensionärsrådet den 12:e augusti 2024.

Förvaltningens synpunkter och förslag

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.

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 rätten till en utbildning av god kvalitet.

Jämställdhetsanalys

Förslaget till en samlad strategi för kompetensförsörjning för förskolan bedöms inte innebära någon påverkan på barn eller medarbetare utifrån könstillhörighet.

Stadsdelsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Alexandra Wynn
Stadsdelsdirektör
Södermalms
stadsdelsförvaltning

Lena Kullberg-Boman
Avdelningschef
Södermalms
stadsdelsförvaltning

Bilagor

1. Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholm stad

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Alexandra Wynn, Stadsdelsdirektör	2024-07-19
Lena Kullberg-Boman, Avdelningschef	2024-07-18