



Stockholms  
stad

# Förskolerapport Spånga-Tensta 2020

[stockholm.se](http://stockholm.se)



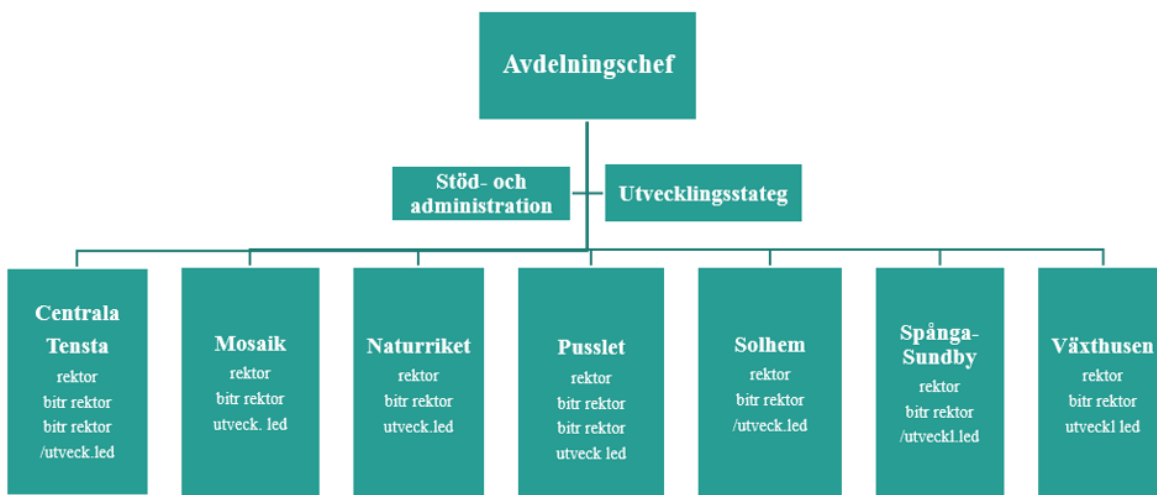
# Innehåll

<b>Underlag till förskolerapport.....</b>	<b>4</b>
Organisation .....	4
Kvalitetsarbets genomförande .....	5
Strukturella förutsättningar .....	9
Förskoleundersökning .....	9
Tillgång till förskola.....	10
Personalens utbildningsnivå och kompetensförsörjning .....	11
Insatser för att höja personalens språkliga kompetens.....	12
Insatser för att stärka barns språkutveckling .....	13
Förbättringar i personalens arbetssituation.....	15
Förslag till kommunfullmäktige för kommande budgetår .....	18

# Underlag till förskolerapport

## Organisation

Avdelningen ansvarar för verksamheter inom förskola, kultur och fritid. Förskolan är organiserad i sju enheter, vilka omfattar fyra till sju förskolor. Förskoleenheternas ledningsgrupper består av rektor, biträdande rektor samt utvecklingsledare. I vissa enheter är biträdande rektor även utvecklingsledare. En enhet, med stor geografisk spridning, har två biträdande rektorer samt en utvecklingsledare. Två enheter delar på en administratörstjänst.



En utvecklingsstrateg arbetar strategiskt och operativt genom att bland annat leda det pedagogiska forum för rektorer och utvecklingsledare. Utvecklingsgruppen består av en utvecklingsledare från varje enhet och arbetar operativt med pedagogiska frågor på uppdrag av förskolans ledningsgrupp. Nya strukturer för arbetsflödet mellan ledningsgrupp och utvecklingsgrupp har utarbetats under hösten och tas i bruk fullt ut våren 2021. Syftet är att få ett flöde i de pedagogiska frågorna och komma till snabbare beslut.

Under året har en samordnare för skolplattformen arbetat 40 procent med att driva och samordna förskolans införande av skolplattformen.

Köhandläggare och administratör ingår i enheten för stöd och administration liksom förvaltningens stödteam. Teamet består av en förskolepsykolog samt fyra specialpedagoger med olika kompetenser vilka stöttar enheternas arbete med barn i behov av särskilt stöd. Specialpedagogerna arbetar delvis verksamhetsnära på två enheter var och handleder på individnivå. Vidare fördelas teamets uppdrag utifrån kompetens och enheternas behov. För att tillgodose barns olika behov och förutsättningar finns ett

individuellt sökbart verksamhetsstöd, ett generellt stöd och ett socioekonomiskt tilläggsbelopp utifrån de olika stadsdelsområdenas demografi och behov.

Nämndens öppna förskolor och introduktionsförskola har fram till och med december 2020 organisatoriskt tillhört två förskoleenheter. Från och med 2021 organiseras de under Stöd- och administrationsenheten. Syftet är att stärka och utveckla uppdraget för öppna förskolans verksamhet samt öka samverkan verksamheterna emellan. Enheten arbetar med att synliggöra förskoleverksamheten samt att knyta kontakter och upprätta samarbete med externa aktörer. Detta görs i syfte att öka antalet barn i förskolan samt att få en mer samlad bild av barn i behov av särskilt stöd.

Avdelningen och enheterna ges stöd av funktioner inom ekonomi, analys och kvalitet, HR, lokal, it och kommunikation. Ett analysteam bestående av utvecklingsstrateg, verksamhetscontroller, ekonomicontroller och HR-strateg arbetar specifikt gentemot avdelningen förskola.

Analysteams uppdrag är att:

- Stödja avdelningen och enheterna när det gäller verksamhetsstyrning, uppföljning och utveckling.
- Utveckla processer för att möjliggöra en effektivare, styrning, säkerställa en god ekonomisk hushållning, god kvalitet samt högre måluppfyllelse inom givna ramar.
- Stödja avdelningen och enheterna i personalfrågor, bidrar till att utveckla organisationen, processer och strategier samt se till att lagar och avtal följs.

I syfte att minska barngruppernas storlek har flera förskolor under hösten erhållit statsbidrag för minskade barngrupper, vilket gett positiv effekt.

## **Kvalitetsarbets genomförande**

Vid halvårsskiftet 2020 togs en budget promemoria (budget PM) fram för samtliga avdelningar inom nämndens verksamhetsområden. Syfte är att ha ett underlag för arbetet med budget och verksamhetsplan inför 2021. Underlaget tas fram av stödfunktioner inom förvaltningen i samråd med förskoleavdelningen och analysen bygger på utmaningar som synliggjorts i fleråringen samt utfall av resultatet i tertial 1. Arbetet med budget PM och en analysdag under våren bidrog till att utveckla avdelningens strategiska långsiktiga arbete. Utvecklingsområden identifierades vilket ledde till att ledningsgruppen ytterligare kunde fördjupa arbetet med nämndens verksamhetsplan.

I samband med att enheterna upprättar verksamhetsplaner formuleras enhetsmål och förväntade resultat vilka följs upp i tertialrapporter, kvalitetsredovisning och verksamhetsberättelsen. Enheterna upprättar verksamhetsplaner utifrån kommunfullmäktiges budget och mål, stadsdelsnämndens mål, läroplan för förskolan, skollag, barnkonventionen samt aktuella utvecklingsområden. Det finns även aktiviteter och indikatorer kopplat till målen som ska stödja måluppfyllelse. I samband med upprättandet av årets verksamhetsplan gav avdelningschef, utvecklingsstrateg och verksamhetscontroller återkoppling på samtliga enheternas verksamhetsplaner i en workshop. Rektorererna fick, vid samma tillfälle, fördjupa sig och ge återkoppling på en annan enhets verksamhetsplan.

Kvalitetsindikatorn, WKI, är ett stöd för förskolans personal i bedömningen av arbetslagens förmåga att stödja barns utveckling och lärande utifrån läroplanens områden och mål. Skattningen genomförs en till två gånger per år. Rektorererna för en dialog med arbetslagen kring deras självskattning. Uppföljningen av mål- och resultatstyrning, MoRs, har bidragit till enheternas bedömning av verksamhetens förmåga att leva upp till läroplanens mål och intentioner. Enheternas underlag består av barns individuella dokumentationer, reflektionsprotokoll, pedagogisk dokumentation, barnintervjuer, observationer, avdelningarnas utvärderingar, sammanfattning av utvecklingssamtal, förskoleundersökningen och WKI. Uppföljningen genomförs fyra gånger per år.

Under året genomför och leder analysteamet tillsammans med avdelningschef förskoleverksamhetens ledningsgrupper genom tre dagar med fokus på systematiskt kvalitetsarbete. Dagarna är kopplade till budget, verksamhetsplan och tertialrapporter och att analysera förskolornas resultat utifrån analysteamets olika infallsvinklar. Syftet är att utifrån ett helhetsperspektiv nå en likvärdig förskola. Som ett led i ökad likvärdighet har rektorererna, utifrån individuella behov, listat vilket stöd de önskar få från analysteamet. Inventeringen har lett till utveckling av stödfunktionernas arbetsätt både på generell och individuell nivå. Avdelningen utvecklar även arbetet med årshjul gällande befintligt löpande arbete och aktuella pågående processer. Årshjulet ligger till grund för ledningsgruppens mötesstruktur och innehåll.

Utifrån utökande anvisningar har enheterna skrivit en kombinerad tertialrapport 2 och förskolerapport. Avdelningschef har tillsammans med utvecklingsstrateg och verksamhetscontroller gett återkoppling på enheternas rapporter utifrån en mall byggd på de fyra kvalitétéerna, resultat-, process-, strukturell- och servicekvalitet. Därefter genomfördes resultatdialoger med samtliga enheter tillsammans med rektor, biträdande rektor och pedagogisk utvecklingsledare. Under dialogerna fördes diskussioner kopplat till enheternas återkoppling och rapporter. Enheternas rapporter och resultatdialoger ligger till grund för förskolerapporten.

Resultatdialogerna kompletterar rapporterna, genom diskussioner förtydligas och fördjupas analyserna och följdfrågor kan diskuteras. Genom att, i resultatdialoger, utgå från en gemensam mall kopplat till de fyra kvalitetsaspekterna synliggjordes de likheter och variationer mellan enheterna som finns beskrivna i kvalitetsredovisningen. Det hjälpte också till att synliggöra inom vilket område enheten behöver stöd för att nå en ökad likvärdighet.

I resultatdialogerna framkom det att förskolorna via observationer, dokumentationer och MoRs-protokoll stödjer förskollärarna att tillsammans med arbetslagen utveckla det pedagogiska arbetet. Under året har enheterna fortsatt arbetet med att utveckla dokumentationer kring barns individuella lärande i syfte att synliggöra och följa barns utveckling. Jämfört med föregående år har nu samtliga enheter förankrat arbetssättet och implementerat en struktur för det.

Arbetet utifrån handlingsplanen för förbättrad arbetsituation för förskollärare och barnskötare har fortlöpt under året. Förskolans ledningsgrupp har med stöd av styrgrupp och arbetsgrupp fortsatt arbetet både på avdelnings- och enhetsnivå. Utifrån dialog på enhetsnivå genomfördes under hösten stadsdelsövergripande workshops där rektor, biträdande rektor, förskollärare och barnskötare deltog. Fokus var området minska på praktiska arbetsuppgifter. Det som framkom var att enheterna och förskolorna valt olika organisationer för att minska på praktiska arbetsuppgifter samt kommit olika långt med implementeringen av pedagogisk utvecklingstid. Arbetet med att se över strukturella förutsättningar på avdelnings- och enhetsnivå fortlöper kommande år.

Rapportering av enheternas synpunkts- och klagomålshantering sker i tertialrapporter och verksamhetsberättelse utifrån en gemensam mall. Samtliga enheter arbetar aktivt med att följa upp inkomna klagomål och synpunkter och i de flesta enheter finns en god systematik i arbetet. Klagomålen rör framförallt organisation och uppdrag samt vårdnadshavarnas synpunkter på området barnsäkerhet. Vårdnadshavares oro och synpunkter gällande förskolans arbete under pandemin är också synlig i årets synpunkts- och klagomålshantering. Majoriteten av klagomål är enhetsspecifika och åtgärder genomförs på enhetsnivå. Enstaka klagomål når avdelningsnivå då vårdnadshavare inte är nöjda med rektorns hantering av klagomålet.

Förskolorna har enligt skollagen uppdraget att främja likabehandling och motverka kränkningar och diskriminering. Förskolans arbete har fortlöpt utifrån förvaltningens rutiner för arbetet med aktiva åtgärder mot kränkning och trakasserier i Spånga-Tensta förskolor. Det finns en systematik i anmälan och utredningar av kränkande behandling. I förskoleundersökningen uppger 99 procent av vårdnadshavarna att varken de själva eller deras barn har blivit utsatta för diskriminering i kontakt med förskolan.

### **Prioriterade kommande utvecklingsområden**

De övergripande utvecklingsområdena som bedöms vara särskilt viktiga för verksamhetsutveckling i stadsdelsnämndsområdets förskolor är:

#### *Språk*

Arbetet fortsätter utifrån nämndens handlingsplan för språkutvecklandeinsatser 2020-2022. Kopplat till handlingsplanen finns en planering- och uppföljningsfil *kompetensinsatser språk*. Filen utgör en grovplanering för kompetensinsatser de kommande tre åren. I slutet av varje termin görs en avstämning utifrån vad som framkommit i ordinarie uppföljning. Eventuella justeringar görs i treårsplanen och kommande termin finplaneras i samråd med rektorer. Planerade insatser och uppföljning av insatser beskrivs under rubrikerna *Insatser för att höja personalens språkliga kompetens och Insatser för att stärka barns språkutveckling*.

#### *Systematiskt kvalitetsarbete*

Arbetet med att se över och utveckla det gemensamma och enhetsspecifika systematiska kvalitetsarbetet fortlöper. I ledningsgruppen samt tillsammans med utvecklingsledare fortsätter arbetet med att se över befintliga underlag och hur de kan utvecklas. Under kommande år genomförs en pilot för att se hur enheternas arbete kan utvecklas med stöd av skolplattformen. Avdelningen fortsätter även arbetet med att utveckla ett årshjul gällande befintligt arbete och aktuella pågående processer. Årshjulet ligger till grund för ledningsgruppens mötesstruktur och innehåll. Uppföljning av effekterna sker sedan genom utvärdering i ledningsgrupp och genom resultatdialoger med respektive förskolas ledningsgrupp.

#### *Fortsatt arbete utifrån handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för förskollärare och barnskötare*

I syfte att verksamhetsutveckla stadsdelsområdets förskolor bedöms implementering av mål- och ansvarsbeskrivningar samt säkerställande av uttag av PUT vara särskilt viktig. Under kommande år påbörjas arbete utifrån nya mål- och ansvarsbeskrivningar. För att förbättra förutsättningarna för PUT undersöks de strukturella förutsättningarna ytterligare.



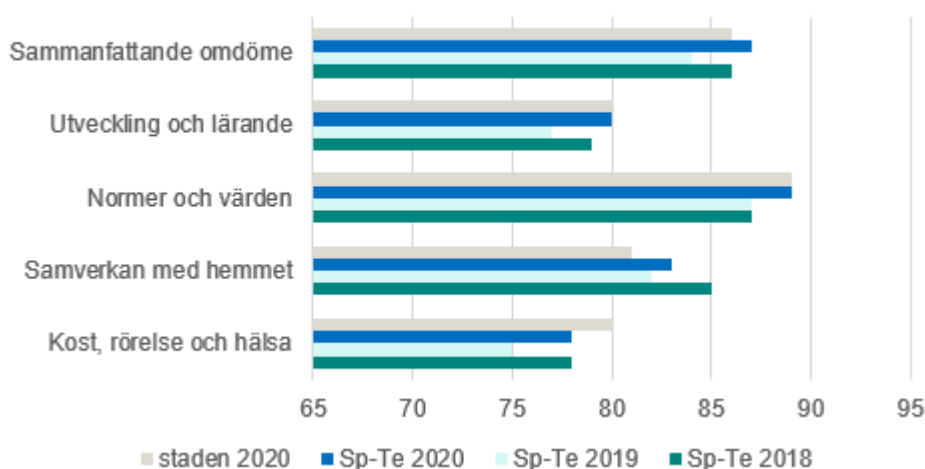
## Strukturella förutsättningar

	2020	2019	2018
Antal inskrivna barn i kommunal förskola	1578	1721	1746
Barn per personal/årsarbetare, med resurspersoner	4,4	4,8	5,3
Barn per personal/årsarbetare, utan resurspersoner	4,9	5,1	5,4
Barn per grupp i genomsnitt totalt	12,3	13,3	15,7
Barn per grupp i genomsnitt yngre barn	11,4	12,2	-
Barn per grupp i genomsnitt äldre barn	13,4	14,4	-
Andel legitimerade förskollärare (räknat på årsarbetare med förskollärligitation) som är i tjänst den 15 oktober. OBS! Läs anvisning ang. vilka som ska räknas med.	34,3%	31%	-
Antal anställda som förskollärare	124		-
Antal anställda som förskollärare som saknar legitimation	8		-
Antal avdelningar som saknar legitimerad förskollärare som kontinuerligt undervisar barnen	5	9	-
Antal avdelningar med fler än en legitimerad förskollärare	8	6	-
Andel anställda som saknar svensk examen från pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial utbildning för arbete med barn	4,2%	5%	-

## Förskoleundersökning

Spånga-Tensta har förbättrat resultat i förskoleundersökningen jämfört med föregående år. På fyra av fem indexområden når Spånga-Tensta stadens resultat eller över. Störst utmaning finns inom området kost, rörelse och hälsa.

## Indexområden förskoleundersökning 2020



Vårdnadshavare är generellt mer nöjda med förskolan som helhet. Utfallet på indikatorn ”jag är som helhet nöjd med mitt barns förskola” ökade från 83 till 87 procent. Det finns dock variationer i vårdnadshavarnas grad av nöjdhet mellan stadsdelens olika förskolor. Fyra av sju enheter når stadsdelsområdets resultat eller över. För enheter som inte når Spånga-Tenstas resultat finns en variation inom enheterna, där en del förskolor sticker ut med antingen höga eller låga resultat. Dessa förskolor finns fördelade över hela Spånga - Tensta stadsdelsområde.

Det ökade resultatet inom området utveckling och lärande kan delvis antas bero på det fördjupade arbetet med språkutvecklande arbetssätt som påbörjades under 2019. När det gäller det ökade resultatet inom området kost och rörelse har förskolorna genomfört kompetensinsatser för ökad rörelse och kunskap kring kost. Dessutom fortsätter förskolorna att arbeta med föräldrasamarbetet och förstärka dialogen kring förskolans pedagogiska uppdrag. Ett pågående arbete är att redovisa förskoleundersökningens resultat i respektive verksamhet samt att kommunicera detta med vårdnadshavarna och arbeta med åtgärder.

	2020	2019	2018
Nöjd föräldraindex	87	83	85

## Tillgång till förskola

Genom att jämföra barn och elevregistret (BER) med folkbokföringen ges en ögonblicksbild av hur många av stadsdelsområdets folkbokförda barn som är inskrivna i förskolan. Under en två veckorsperiod i början av hösten identifierades drygt 240 barn, födda 2018-2015, utan förskoleplacering. Av dessa 240 barn hade drygt 60 en köplacering till förskolan. Ett 70-tal barn har ej lokaliserats och är troligtvis utflyttade från stadsdelsområdet.

Återstående, ett drygt 100-tal barn, finns troligtvis i stadsdelsområdet och saknar kommande förskoleplacering. Det finns i dagsläget ingen samlad kunskap om orsakerna till varför. Nämndens stadsdelsmammor har kontakt med ett tiotal familjer som valt bort förskola. I syfte att undersöka orsakerna planerar nämnden att genomföra en samtalsgrupp med dessa vårdnadshavare. Genomförandet har skjutits på framtiden på grund av rådande pandemi. Av befintliga uppgifter går att utläsa att två tredjedelar av de drygt 100 barnen som saknar kommande förskoleplacering är mellan 2-3 år. Barnen är bosatta över hela stadsdelsområdet men drygt 70 procent är bosatta i Tensta-Hjulsta. För att se om antalet barn i området som saknar förskoleplanering förändras över tid kommer en ny inventering genomföras utifrån inskrivna barn 31 december 2020.

Stadsdelsnämnden arbetar med att få kontakt med vårdnadshavare till barn som inte går i förskola eller pedagogisk omsorg genom öppen förskola och introduktionsförskola samt genom att medarbetare från förskoleavdelningen varje vecka finnas tillgänglig på medborgarkontoret. Utöver detta samverkar förskolan med socialtjänsten, barnavårdscentralen och stadsdelsmammor för att nå vårdnadshavare vars barn inte är inskrivna i förskolan. Det har uppmärksammats att ett behov finns kring ökad kunskap om förskolan, dess innehåll och betydelse för barns utveckling och lärande. Under året har två informationsfilmer tagits fram. En om introduktionsförskolan och en om förskolan. Under en kampanj för ökat deltagande i förskolan visades filmerna på Instagram, Facebook samt i Tensta centrum. Utöver det visas filmen om förskolan löpande på medborgarkontoret. Filmen om introduktionsförskolan visas på Hitta service.

Under året har besöksantalet ökat på introduktionsförskolan. Arbete pågår med att utveckla metoder för att följa om verksamheten på introduktionsförskolan leder till att fler barn börjar i förskolan.

## **Personalens utbildningsnivå och kompetensförsörjning**

Spånga - Tensta förskolor har en högre andel förskollärare jämfört med 2019. Andelen förskollärare varierar fortfarande mellan enheterna dock har lägstanivån höjts jämfört med föregående år. Alla förskolor har tillgång till legitimerade förskollärare dock saknar fem arbetslag legitimerade förskollärare, att jämföra med nio arbetslag föregående år. I dessa fem arbetslag arbetar utbildade barnskötare. Utvecklingsledare och/eller annan förskollärare på förskolan säkerställer löpande kvalitén på planering och uppföljning av undervisning i dessa arbetslag.

Inom nämndens förskolor fanns vid mätdatum åtta förskollärare som saknade legitimation. Sedan dess har tre erhållit legitimation, två beräknas få sin legitimation våren 2021 och tre kompletterar utbildningen innan de erhåller legitimation.

De förskoleenheter med låg andel förskollärare har fokuserat på att rekrytera förskollärare. Det har skett genom externa rekryteringar men också genom att redan anställda barnskötare har genomgått den erfarenhetsbaserade utbildningen till förskollärare. Åtta avdelningar har två förskollärare per avdelning. En enhet som saknar legitimerade förskollärare på två avdelningar har medarbetare med pågående studier till förskollärare. Den enhet som saknar förskollärare i tre arbetslag har inte haft möjlighet att omfördela förskollärare inom enheten dock möjliggör organisatoriska förändringar inom enheten kommande år en omfördelning av tjänster.

Stadsdelsnämnden arbetar aktivt för att medarbetare ska studera till barnskötare och förskollärare för att säkerställa förskollärare i samband med kommande pensionsavgångar. Mottagande av förskollärarstudenter är gynnsamt för att öka andelen förskollärare. Anställda förskollärare uppmuntras att läsa till handledare för att kunna ta emot förskollärarstudenter under verksamhetsförlagd utbildning (VFU).

## **Insatser för att höja personalens språkliga kompetens**

En del i nämndens handlingsplan för språkutvecklande insatser 2020-2022 är att utforma insatser för att höja personalens språkliga kompetens. Stadsdelsnämnden har under året, inom ramen för ordinarie medarbetarsamtal, ställt följande fråga till förskolans medarbetare; Vad behöver du som medarbetare för att arbeta i uppdraget utifrån pågående språksatsning? Inom nämndens förskolor har olika behov av kompetensutveckling inom svenska språket identifierats. Behovet är av varierande omfattning och grad. Stadsdelsnämnden har tagit del av Skärholmens pågående insats för att höja personalens kompetens inom svenska språket och under hösten har kontakt etablerats med arbetsmarknadsförvaltningen. Under våren 2021 genomför förskolans ledningsgrupp en workshop tillsammans med arbetsmarknadsförvaltningen som ett första led i att utforma kompetensutvecklingsinsatser i svenska språket till medarbetare.

I all annonsering efter både barnskötare och förskollärare ställs krav på att den sökande har goda kunskaper i svenska språket, i både tal och skrift. För att säkerhetsställa att de sökande lever upp till de krav som ställs har rektorer börjat tillämpa arbetsprover vid andra intervjuomgången. Hittills har ett flertal rektorer tillämpat arbetsprover främst vid rekrytering av barnskötare men det

förkommer även vid rekrytering av förskollärare. Användandet av arbetsprover är ett bra komplement till intervjuerna och används allt oftare.

## **Insatser för att stärka barns språkutveckling**

### **Svenska språket**

Språk och kommunikation är en viktig del för att ge barn förutsättningar att utvecklas och lära. Inom nämndens förskolor talas ett sjuttiofem olika språk bland barn och medarbetare. Utbildningen inom förskolan ställer krav på medarbetarnas kompetens i barns språkutveckling, flerspråkighet och alternativ kommunikation. I stadsdelsområdet finns det flera områden med hög andel flerspråkiga barn. Andelen flerspråkiga barn är som högst i de områden där inskrivningsgraden i förskolan är som lägst.

Resultatet av språkinventeringen används i nuläget i låg utsträckning för att utjämna variationer mellan enheterna. Även inom enheterna används inventeringen i låg utsträckning. Till viss del har inventeringen använts för att nyttja medarbetarnas olika språkliga kompetenser exempelvis för sagoläsning på modersmål och i samverkan med vårdnadshavare.

Utifrån uppdraget gällande språk har nämnden beslutat om en gemensam handlingsplan för språkutvecklande insatser 2020-2022. Handlingsplanen inkluderar kompetensutveckling inom flerspråkighet, svenska språket och litteracitet samt en handledning i språkutvecklande arbetssätt. För att öka likvärdigheten mellan förskolorna fördelas och anpassas insatserna utifrån förskolans behov. Uppföljningen sker inom ramen för ordinarie uppföljning för samtliga nivåer i organisationen.

#### *Huvudmannanivå*

Kopplat till handlingsplanen finns en planering- och uppföljningsfil *kompetensinsatser språk*. Filen utgör en grovplanering för kompetensinsatser de kommande tre åren. I slutet av varje termin görs en avstämning utifrån vad som framkommit i ordinarie uppföljning. Eventuella justeringar görs i treårsplanen och kommande termin finplaneras i samråd med rektorer.

Nämndens verksamhetsplan utformas med mål och förväntat resultat samt aktiviteter och/eller indikatorer kopplat till handlingsplan för språkutvecklingsinsatser för kommande år. Uppföljning sker i inom ramen för tertiäl 1 och 2, verksamhetsberättelse samt förskolerapport. Utöver den skriftliga uppföljningen sker muntlig uppföljning löpande i förskolans ledningsgrupp samt genom resultatdialoger.

#### *Enhetsnivå/rektor*

Varje enhet utformar årligen en verksamhetsplan med mål och förväntat resultat utifrån nämndens styrning och enhetens utmaningar. Uppföljning sker inom ramen för tertial 1 och 2, verksamhetsberättelse och förskolerapport. Varje förskoleenhet anpassar reflektions- och utvärderingsfrågor utifrån pågående arbete för att följa upp arbetslagets utbildning och undervisning gällande språk.

#### *Avdelningsnivå/barngrupp*

Avdelningarna arbetar med pedagogisk dokumentation där de tillsammans med barnen följer barngruppens förändrade kunnande. De använder sig av bland annat bilder, filmer, observationer, intervjuer, dokumentationer vilka ligger till grund för deras veckovisa reflektionsmöten och mål- och resultatuppföljningar.

#### *Individnivå*

Barnens förändrade kunnande följs upp genom individuella lärloggar, där språket ingår, tre gånger per termin. Arbetslaget för löpande dialog med barnets vårdnadshavare om barnets utveckling och lärande samt genomför årligen utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

### **Nationella minoritetsspråk**

Vårdnadshavare som ansöker om förskoleplats informeras, via Stockholms stads hemsida, om rätten till förstärkt språkstöd i de nationella minoritetsspråken chib och jiddisch samt om rätt till förskola helt eller till väsentlig del på förvaltningsområdesspråken finska, meänkieli och samiska.

Efterfrågan på förvaltningsområdesspråken finska, meänkieli och samiska är låg. Det finns i nuläget ingen efterfrågan på meänkieli och samiska. Några efterfrågar finska och köar även till stadens finskspråkiga förskolor i grannstadsdelar. Inom nämndens förskolor finns finskspråkig personal på tre förskolor, förlagda i Tensta, Bromsten och Sundby. Dessa adresser finns listade på stadens hemsida gällande förskola på nationella minoritetsspråk. Merparten av stadsdelens finskspråkiga barn är inte skrivna på någon av dessa förskolor. Då efterfrågan har varit låg eller obefintlig sker i dagsläget inget aktivt arbete för att öka andelen personal som kan använda sig av nationella minoritetsspråk i undervisningen.

Förskolan har till viss del i utbildningen visat filmer från utbildningsradion (UR) om samiska och finska språken och kulturen. I de pedagogiska miljöerna finns till viss del QR-koder med samiska och finska flaggor på och där barn kan lyssna på hur språket låter samt se bilder.

## Förbättringar i personalens arbetssituation

### Grundläggande förutsättningar för förskollärares och arbetslagens uppdrag att planera, följa upp och utvärdera arbetet

För att möjliggöra måluppfyllelsen i uppdraget har nämndens förskolor sedan 2015 haft en gemensam rutin för pedagogisk utvecklingstid (PUT). Dokumentet reviderades efter mottagande av handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Nuvarande rutin samverkades i avdelningens samverkansgrupp i början av 2020 och trädde i kraft 1 februari 2020 med planerad utvärdering våren 2021.

Den pedagogiska utvecklingstiden förläggs utanför tid i barngrupp och ska syfta till barns utveckling och lärande med fokus på undervisning. Tiden är schemalagd. Rektor ansvarar för schemaläggning och uppföljning samt ger stöd vid behov. Den pedagogiska utvecklingstiden är fördelad i tre delar:

- individuell pedagogisk utvecklingstid
- arbetslagets pedagogiska utvecklingstid vilken omfattar minst en timme per vecka
- övrig pedagogisk tid, varierar utifrån enhet och uppdrag.

Individuell pedagogisk utvecklingstid finns i en pott, bestående av minst fyra timmar per arbetslag och vecka, arbetslaget består av tre till fyra pedagoger. Rektor ansvarar för att den individuella pedagogiska utvecklingstiden fördelas, antingen direkt eller via biträdande rektor eller förskollärare i arbetslaget, utifrån utbildningens behov. Förskollärare disponerar minst två av dessa fyra timmar.

Implementering av den nya rutinen för pedagogisk utvecklingstid har påverkats av pågående pandemi och förskolor har varit drabbade i olika omfattning. Utöver det visar analysen att strukturella förutsättningar på respektive förskola påverkar möjliggörandet av PUT. Identifierade svårigheter är exempelvis mindre förskolor med få antal anställda samt förskolor där flera har en lägre tjänstgöringsgrad. Arbetet med att följa upp och utveckla strukturella förutsättningar fortsätter kommande år.

Samtliga enheter arbetar sedan 2011 utifrån mål- och resultatstyrning (MoRs) som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Det gemensamma arbetet bidrar till en stark reflektionskultur som ligger till grund för planering och uppföljning. Det finns gemensamma processer och stöd för enheternas rapportering till nämnd. Utöver det har enheterna, utifrån kontinuitet i organisation och ledningsfunktioner, arbetat olika länge med att utforma det systematiska kvalitetsarbetet inom enheten vilket skapar viss skillnad.

Enheterna utformar till viss del sitt systematiska kvalitetsarbete med fokus på olika nivåer och med tyngdpunkt på olika kvaliteter.

Nämndens förskolor är i en process att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet i syfte att fördjupa arbetet med att få fatt och synliggöra resultat och analys gällande de olika nivåerna i styrkedjan. En dialog pågår gällande pedagogiska verktyg för planering och uppföljning. Exempelvis diskuteras; vad ska utformas gemensamt, vad ska utgöra rektorns frirum och vilka delar bör förläggas i skolplattformen. Kommande år genomförs en pilot, där samtliga enheter är representerade, gällande att utveckla användandet av skolplattformen utifrån förskolans behov av pedagogiska verktyg för planering och uppföljning.

### **Tydliga roller och tydligt ansvar i arbetslaget mellan förskollärare och barnskötare**

Samtliga förskollärare har mellan 2017 - 2020 genomgått en ledarskapsutbildning via Lärarfortbildningar. Utbildningen har erbjudits i omgångar för att inkludera nyanställda förskollärare. Effekten av den är att enheterna förtydligat sin organisation och renodlat ansvarsområden kopplat till respektive yrkeskategori. På samtliga enheter finns forum för kollektivt lärande för de olika yrkeskategorierna. Förskollärare tar ett ökat ansvar för att leda arbetslaget och utveckla undervisningen. Under hösten har mål- och ansvarsbeskrivningar tagits fram för förskollärare och barnskötare. Dessa förhandlas i början av 2021 med fackliga företrädare i avdelningens samverkansgrupp (SVG).

Vidare erbjuds barnskötare grund- eller fördjupningsutbildning samt möjlighet att studera till förskollärare. Den övriga kompetensutveckling som erbjuds riktas ofta till hela arbetslaget då det visat sig ge störst effekt på utbildning och undervisning. Exempelvis ingår utbildning i flerspråkighet och alternativ kommunikation (AKK) för samtliga barnskötare som en del inom nämndens språksatsning.

Samtliga nyexaminerade förskollärare i nämndens förskolor tilldelas en mentor i respektive enhet samt deltar i ett stadsdelsövergripande introduktionsår. Året leds av två huvudmentorer och består av fem fördjupningstillfällen, vilka utgår från skolverkets upplägg för introduktionsår. Vidare erbjuds samtliga nyanställda förskollärare och barnskötare att delta i stadsdelsövergripande tematräffar under sitt första år. Tematräffarna har bestått av introduktion till stadsdelen samt förskolans gemensamma arbete gällande MoRs, barn i behov av särskilt stöd, gemensamma tema, matteverkstad och natur och teknik för alla (NTA). En översyn av temaåret pågår för närvarande gällande både innehåll och upplägg.



Utöver det stadsdelsövergripande arbetet med introduktion ges introduktion på enhetsnivå utifrån den interna organisationen på enheten. Exempelvis har en enhet nätverk för nyanställda med fokus på ledarskap vilka leds av rektor, en annan enhet utser två mentorer, där den ena ansvarar för introduktion till det praktiska arbetet och den andra till det pedagogiska arbetet.

Stadsdelsövergripande mentors- och temaår samt arbete utifrån gemensamma mål- och ansvarsbeskrivningar bidrar till en grundläggande likvärdighet mellan enheterna. För att säkerställa likvärdigheten ytterligare pågår insatser med att tillgängliggöra utbildande mentorer på varje enhet, digitalisera delar av temaåret för att det ska bli mer tillgängligt över året samt göra mål- och ansvarsbeskrivningar och introduktion till en del av avdelningens systematiska arbetsmiljöarbete.

### **Praktiska arbetsuppgifter för förskollärare och barnskötare utöver undervisning och arbetet i barngruppen**

Samtliga enheter har sett över ansvarsområden och gjort en fördelning av arbetsuppgifter utifrån enhetens kontext och organisation. Några enheter har lagt en större del av de praktiska arbetsuppgifterna på barnskötare utifrån att förskollärare har ett större ansvar för undervisningen. Andra enheter har valt att lägga ansvar för exempelvis frånvaro- och tidsrapportering, schemaläggning och felanmälan på biträdande rektor och/eller rektor. En enhet har utökat inköp av externa tjänster för exempelvis hantverksarbeten och två enheter delar på en administratörstjänst. Analysen visar att olika tillvägagångssätt kan ge samma resultat. Det som visat sig mest betydelsefullt är att enheten har en tydlig organisation och struktur.

Samtliga enheter har inarbetade rutiner för löpande inskolningar då detta, framförallt inom vissa förskoleområden, varit återkommande under en längre tid.

### **Hälsofrämjande förebyggande insatser för att skapa friska arbetsplatser**

Samtliga enheter har rutiner för uppföljning av sjukfrånvaro samt följer stadens rutiner för att tidigt fånga upp anställda som riskerar att bli sjukskrivna samt medarbetare med sjukskrivningar eller de med återkommande korttidsfrånvaro. Efter tre frånvaro tillfällen genomförs samtal med ansvarig chef och vid behov tas stöd av HR. I och med den ökande sjukfrånvaron till följd av pandemin har effekter av arbetet med sjukfrånvaron varit svår att följa upp.

De enheter som haft en högre sjukfrånvaro och arbetat aktivt i nära samarbete med HR har minskat sjukfrånvaron. I de fall då önskvärt resultat ej har uppnåtts tros flera långtidssjukskrivningar vara orsaken samt långvariga sjukskrivningar till följd av pandemin.

## **Förslag till kommunfullmäktige för kommande budgetår**

Nämnden ser positivt på att staden uppmärksammar behovet av ökade kompetensinsatser i svenska språket, både kopplat till uppdraget och till språket som grundläggande kompetens. För att insatserna ska ge effekt är de långsiktiga och följs upp över tid.

Det är av stor vikt att legitimerade förskollärare planerar och leder undervisningen i förskolan. För att öka likvärdigheten och tillgången på legitimerade förskollärare uppmanas stadsdelsnämnderna i förskolerapporten 2019 att utveckla former för att sprida och fördela de legitimerade förskollärarna på ett mer likvärdigt sätt mellan avdelningarna. Nämnden föreslår att stadsövergripande undersöka möjligheterna att utveckla förutsättningar för att motivera och stimulera förskollärare till nya uppdrag inom staden.

Behoven av förskollärare inom de närmsta åren täcks inte av tillgång på befintliga eller nyutexaminerade förskollärare. Nämnden anser att det är av stor vikt att säkerställa att förskolan har tillgång till erfarna och kompetenta barnskötare. En fortsatt satsning på utveckling och fördjupning av barnskötarnas kompetens är därför ett viktigt och prioriterat område.