

## **Underlag till förskolerapport 2021 för Bromma stadsdelsnämnd**

## **Innehållsförteckning**

<b>Stadsdelsnämndernas underlag till Stockholms stads Förskolerapport 2021.....</b>	<b>3</b>
Personalens utbildningsnivå och strukturella förutsättningar .....	3
Strukturella förutsättningar .....	3
Tillgång till förskola .....	3
Insatser för att stärka barns språkutveckling.....	4
Svenska språket och flerspråkighet .....	4
Nationella minoritetsspråk.....	5
Insatser för att höja personalens språkliga kompetens.....	5
Bedömningsgrunder för tilläggsbelopp för barn i behov av särskilt stöd.....	6
Förbättringar i personalens arbetssituation .....	6
<b>Övriga utvecklingsområden i stadsdelsnämndsområdet.....</b>	<b>8</b>
<b>Förslag till kommunfullmäktige 2021 .....</b>	<b>8</b>

## Stadsdelsnämndernas underlag till Stockholms stads Förskolerapport 2021

### Personalens utbildningsnivå och strukturella förutsättningar

Antalet avdelningar som saknar legitimerade förskollärare har minskat från 11 ner till fyra avdelningar sedan föregående år. Orsaken till den stora minskningen är flera. Förvaltningen har genomfört kontinuerliga uppföljningar med krav på handlingsplaner för de förskollärare som är anställda men saknar förskollärlägitimation. Därtill har frågan lyfts utifrån ett organisationsperspektiv och rektorer har i högre grad börjat att flytta på personal för att säkerställa att kompetensen finns där den behövs utifrån lagkravet. Det är en utmaning med de förskollärare som blivit anställda innan legitimationsreformens inträdande och som har en annan lärarutbildning i botten men stadsdelen har nu flera förskollärare som går VAL och någon planerar för att erhålla förskollärlägitimation. De avdelningar som saknar legitimerade förskollärare lyckas inte säkerställa att barnen på de berörda avdelningarna kontinuerligt undervisas av legitimerade förskollärare. Däremot lägger rektorerna stor vikt vid att de berörda förskollärarna planerar med legitimerade och ibland även med biträdande rektor och specialpedagog. I vissa fall organiseras undervisningen genom att de olika avdelningar samarbetar under dagen för att möjliggöra för barnen att del av tiden undervisas av legitimerad förskollärare.

Legitimationsgraden har ökat i stadsdelen genom att rektorerna systematisk och strategiskt låtit barnskötare läsa den erfarenhetsbaserade utbildningen och att möjliggöra för förskollärare som saknar legitimation läsa inom VAL.

### Strukturella förutsättningar

	2021	2020	2019
Barn per grupp i genomsnitt totalt	16,1	16,2	15,8
Barn per grupp i genomsnitt yngre barn	14,4	14,5	14,8
Barn per grupp i genomsnitt äldre barn	18,7	18,5	18,6
Antal barngrupper som saknar legitimerad förskollärare som kontinuerligt undervisar barnen (enligt ovan definitioner)	4	11	14

### Tillgång till förskola

Inskrivningsgraden i Bromma ligger på strax över 96 procent och är en relativt hög inskrivningsgrad. De barn som inte är inskrivna i någon verksamhet och de barn som har pedagogisk omsorg är identifierade i barn- och elevregistret och en informationsinsats har genomförts. Till de vårdnadshavare som har barn i pedagogisk omsorg har stadsdelen informerat om möjligheten till allmän förskola och för de barn som saknar omsorg helt har det gått ut allmän information om förskolan och hur man ansöker men även i detta fall om möjligheten till allmän förskola. I det förskoleområde där inskrivningen är något lägre finns stadsdelens medborgarkontor och Öppna förskolan. Där kommer material finnas tillgänglig för att ge möjlighet för vårdnadshavare att få information om förskolans roll och men även för att bli stärkta i den egna föräldrarollen.

Öppna förskolan ska tillsammans med socialtjänsten och BVC arbeta för att utveckla ett familjecentrerat arbetssätt för att stödja familjer och arbeta med tidiga insatser där hela familjen står i centrum.

En introduktionsförskola har öppnat den 8 november utifrån de beviljade medel som vi fick under året. Introduktionsförskolan vänder sig till nyanlända familjer för att ge en första introduktion om det svenska samhället. Barnen ges möjlighet att möta andra barn och vårdnadshavarna få tips och råd om allt från föräldraskap till samhällsorientering. Denna verksamhet ska fungera som en introduktion till förskolan och är till för de vårdnadshavare som inte har möjlighet att börja på förskolan.

Både Öppna förskolan och introduktionsförskolan är en del i att försöka öka andelen inskrivna barn i förskolan. Därtill finns det en arbetsgrupp på förvaltningen kring nyanlända. I den ingår deltagare från alla verksamheter i organisationen. Syftet med arbetsgruppen är att samverka kring de nyanlända barnen för att säkerställa att de fångas upp i stadsdelen.

Det har inte genomförts någon genomlysning för att säkerställa orsaken till att inte alla barn är inskrivna i förskolan men det som uppkommit vid viss kontakt mellan vårdnadshavare och rektorer eller köhandläggare är att det ser olika ut. Det finns de vårdnadshavare som väljer bort förskola medan de är föräldralediga med ett yngre syskon, en del väntar tills de får plats på den förskola de önskar mest och i de områden där inskrivningsgraden är något lägre är andelen utlandsfödda lite högre än i övriga Bromma. Barn som är inskrivna på förskolan men som har en längre frånvaro kontaktas av rektorerna och sedan får familjen ansöka om avsteg hos förvaltningen. Den vanligaste orsaken till att de har en längre frånvaro är en längre vistelse i hemlandet men under pandemin har även oro för covid-19 varit vanligt förekommande och den mest vanliga orsaken. I enskilda fall har det också rört sig om allvarliga sjukdomar. När det gäller kortare men oregelbunden närvaro finns det inte en samlad bild av orsaker utan det kan bero på många olika faktorer som längre sjukdomsfall, oregelbundna arbetstider, synen på omsorg för att ge några exempel. I regel kontaktas vårdnadshavare för att informera om vikten av att barnen vistas kontinuerligt på förskolan.

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

### **Svenska språket och flerspråkighet**

Språkinventeringen visar att andel flerspråkiga barn där svenska ej är ett av barnets modersmål har en spridning mellan 1,9 procent upp till 36,1 procent. Utifrån detta tilldelas språkpengen för att säkerställa att de områdena med högre andel får bättre förutsättningar att arbeta kring tvåspråkighet. Uppföljning av språkpengen kommer ske under dialogen kring verksamhetsstöd under hösten.

I Bromma finns en språkpolicy som beskriver arbetet kring modersmål och flerspråkighet inom Brommas förskolor. Policyn lyfter till exempel att individuella handlingsplaner vid försenad språkutveckling och liknande ska upprättas och att språksamtal ska genomföras vid introduktionen. Språkpolicyn har reviderats 2021 för att anpassas till den nya läroplanen, den nya organisationen och begreppen har setts över och har kompletterats. Arbetet med nationella minoriteter, teckenspråk och bildstöd har också lagts till i planen. Under 2022 kommer den uppdaterade språkpolicyn att återimplementeras i organisationen.

Stadsdelen har tagit beslut att bildstöd ska användas inom hela stadsdelen och fler och fler

avdelningar använder sig nu av TAKK. Vanligtvis genomförs två utbildningar per termin i TAKK men på grund av pandemin har ingen utbildning genomförts under året. Däremot har enskilda specialpedagoger haft interna utbildningar i vissa områden. Därtill har Polyglutt köpts in för att kunna användas i arbetet kring barnens språkutveckling och det har uppfattats som ett viktigt komplement till andra språkutvecklande material och fysiska bilderböcker. Möjligheten att välja böcker efter ett tema, på ett visst språk, gör Polyglutt mycket användbar. När flerspråkiga barn först får höra en bok på sitt modersmål och sedan på svenska blir det lättare att förstå och vara aktiv i samtalet runt boken. Det blir också ett sätt att lyfta ett språk och gynna barns identitet och självkänsla.

Stadsdelen har påbörjat att inventera medarbetarnas kompetens i kompetensverktyget KOLL kring språkutvecklande arbetssätt i högre grad för att kunna göra en plan och identifiera prioriteringar. Bromma har utbildat två specialpedagoger som handledare i tvåspråkighet och de har under hösten utbildning med alla pedagoger i respektive område. Under vårterminen 2022 ska ytterligare tre specialpedagoger gå handledarutbildningen och planen är på sikt att utbilda alla specialpedagoger i stadsdelen så att de gemensamt kan stärka och höja kompetensen generell bland pedagogerna i stadsdelen.

## Nationella minoritetsspråk

De nationella minoriteternas språk och kulturer lyfts alltmer i organisationen och medvetenheten ökar succesivt kring vad det innebär att vara ett förvaltningsområde och vad förvaltningen har för ansvar. Förvaltningen hade som mål att skicka ett informationsbrev till vårdnadshavarna som har barn inskrivna i Brommas kommunala förskolor om rättigheten kring förstärkt språkstöd och en förskola helt eller till väsentlig del men förvaltningen har valt att avvakta med detta och istället prioriterat att höja medvetenheten och kompetensen kring ansvaret kring nationella minoriteter. I första hand har rektorerna varit i fokus och under nästkommande år kommer medarbetarna stå i fokus. Rektorerna har medverkat på en föreläsning med Leena Huss och därtill har de haft workshops på ledningsgruppen för att sprida goda exempel.

Verktyget Polyglutt ger personalen möjlighet att utveckla sitt sätt att arbeta med minoritetsspråken. Stadsdelen har försett förskolan med material och tips med goda exempel på arbetssätt och webbplatser för att höja kunskapen.

Inom förvaltningen finns ingen avdelning med verksamhet för finsktalande barn och det finns inte förskoleplatser med verksamhet helt eller delvis på finska. Därtill finns ingen fristående förskoleverksamhet i Bromma som kan erbjuda verksamhet på finska. Tre barn står i kö till förskola bedriver undervisning på väsentlig del eller helt på finska. Alla tre barnen har en annan placering på någon av stadsdelens kommunala förskolor. En vårdnadshavare har visat intresse för förskoleverksamhet på finska. Därtill har en vårdnadshavare önskat förskola på samiska. Barnet går på en förskola i stadsdelen och där har två förskollärare ett särskilt fokus på att utveckla verksamheten.

## Insatser för att höja personalens språkliga kompetens

Rektorerna uttrycker att flera av medarbetarna har brister i det svenska språket på olika sätt i organisationen och därför planeras en kartläggning för att identifiera vilka satsningar som behöver genomföras. Under året har kompetensverktyget KOLL utvecklats för att även

innefatta svenska yrkesspråket och målet är att under 2022 använda verktyget för denna inventering. Det är av vikt att medarbetarnas kompetens identifieras utifrån ett gemensamt verktyg med gemensamma nivåindelningar för att säkerställa att stadsdelen gör rätt prioriteringar och för att upptäcka om det finns områden med större brister än andra. Att ha brister i svenska språket handlar inte enbart om kunskapen att prata svenska utan också kompetensen att kunna skriva och dokumentera kring läroplansuppdraget. Vid en inventering kommer också andra språk att bli synliggjorda och kan då användas på bättre sätt i organisationen. Kartläggningen blir också ett underlag till den gemensamma språkinventeringen som genomförs i staden.

Vid nyrekryteringar står det i annonsen att det krävs bra kunskaper i svenska, i tal och skrift och det beaktas vid intervjutillfällena. Däremot ger inte rekryteringen alltid en fullgod bild. En intervju följer en viss standard och liknar inte undervisningssituationen särskilt mycket. Dessutom är det svårt att väga in kunskaperna i skrift vid en vanlig intervju. Det vanliga är att man utgår från själva ansökan vilket inte ger en fullvärdig bild. Vid något tillfälle har kompletterande underlags används vid rekryteringen för att fånga upp den skriftliga och muntliga förmågan. På detta sätt har de fått en djupare kunskap om medarbetaren har rätt yrkesspråk kring läroplansmålen. I övrigt har inte särskilda arbetsprover används i organisationen men det uttrycks ett visst behov att införa något komplement då det uppdragats att ett fåtal medarbetare hade sämre kunskaper i yrkesspråket kring läroplansmålet och då framförallt kring den skriftliga förmågan. Den muntliga förmågan framkommer i regel vid intervjutillfället.

## **Bedömningsgrunder för tilläggsbelopp för barn i behov av särskilt stöd**

Det socioekonomiska anslaget används både till det förebyggande arbetet som handlar om att stärka skyddsfaktorer och minska risk för ohälsa hos barnen i förskolan med särskilt fokus på barn i behov av särskilt stöd. Varje förskoleområde har en specialpedagog anställd för att skapa goda förutsättningar i miljön samt arbeta för att öka den generella kompetensen hos alla medarbetare kring barn i behov av särskilt stöd. Rektor ansöker om tilläggsbelopp två gånger om året utifrån de behov som finns på förskolorna. Barnkonferenser hålls i samband med tilläggsbeloppet för att få mer kunskap om behov och utmaningar och för att följa upp tidigare insatser. Högre socioekonomisk tilldelning skulle bidra till att skapa bättre grundförutsättningar för alla barn men framför allt för barn i behov av särskilt stöd

## **Förbättringar i personalens arbetssituation**

Resultatet från årets medarbetarenkät visat att Aktivt Medskapande index ligger kvar från föregående år. De områden som ligger högt i medarbetarenkäten har gemensamt att de har en tydlig organisation och närvarande ledarskap där medarbetarna känner sig delaktiga och bekräftade. Det kollegiala lärandet är framträdande och stärker medarbetarna i deras arbete och skapar stabila arbetslag. Det råder en bra arbetsmiljö och det finns möjlighet till planering och reflektion. De områden som har ett lägre resultat har gemensamt att de är i en förändringsprocess med nya rektorer och där organisation och funktion ses över och åtgärdas. Särskilda arbetsmiljöinsatser genomförs i vissa förskolor.

Stadsdelen befarade en sänkning på årets medarbetarenkät på grund av pandemin och

omorganisationen som genomfördes vid årsskiftet 2019. Omorganisationen genomfördes strax innan pandemin bröt ut. Resultatet från förra årets medarbetarenkät sågs som ett nollvärde och först från nästa år börjar resultatet bli mera användbart utifrån att omorganisationen blivit mera synlig i organisationen och att pandemin förhoppningsvis har en mindre påverkan på arbetsmiljön och undervisningen. Överlag är det under detta år svårt att värdera medarbetarnas välmående och vad som är orsak på grund av deras slitsamma tid under pandemin. Pandemin har påverkat många av de utvecklingsarbeten som är påbörjade både på förvaltningsnivå och enhetsnivå.

Utvärderingen av omorganisationen och förtydligande av roller och mandat är exempel på aktiviteter för hur stadsdelen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare och är en del i handlingsplanen för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Ett syfte med omorganisationen är att möjliggöra för förskollärare och barnskötare att ha rätt förutsättningar för sitt uppdrag och att öka närvaron med barnen. I den nya organisationen har roller och uppdrag förtydligats och de biträdande rektorerna har i högre grad tagit över ansvaret för vikarieanskaffning och schemaläggning. En del områden lyfter att rollerna alltmer tar form och att de upplever att det närmare ledarskapet möjliggörs genom den nya organisationen. Rollerna behöver dock förfinas under året. Det finns även områden som ser över mötesformer och nätverk i syfte att öka närvaron med barnen. Det är en balans att hitta forum för kollegialt lärande utan att göra allt för stort anspråk på den direkta tiden med barnen.

Under året har kompletterande lönekriterier för förskollärare framtagits i syfte att skapa tydlighet kring förväntningar och uppdraget. Därtill har flera områden inom ramen för stadsdelens övergripande utbildning för chefer i förändringsledning fokuserat på barnskötarnas och förskollärarnas ansvarsfördelning och arbetsbeskrivningar.

Bromma stadsdelsförvaltning vill vara en attraktiv och hälso-främjande arbetsgivare med ett engagerat och hållbart medarbetarskap med målet att få friskare medarbetare och ökad hälsa.

Sjukfrånvaron ligger fortfarande på en hög nivå på grund av pandemin och de strikta riktlinjerna kring symtom men sjukfrånvaron har minskat något vilket kan bero på att stor del av personalen nu är vaccinerade. Stor del av chefernas tid har gått åt till personalplanering och vikarietillsättning samt stötta personalen. Rektorerna har under pandemin försökt att finnas tillgängliga så mycket som möjligt och möta upp oron och alla frågor. En åtgärd i det hälsofrämjande arbetet är att förhindra att upprepad korttidssjukfrånvaro utvecklas till längre sjukfrånvaro. Erfarenhet visar att de områden som har en systematik kring att fånga upp de medarbetare som är frånvarande i ett tidigt stadie har lägre andel sjukfrånvaro överlag.

I ett förskoleområde har en administratör anställts i syfte att minska den stora administrativa belastning som legat på rektor och biträdande rektor. Behovet ser olika ut mellan områdena men det uttrycks att fler områden har behov av liknande stöd.

Arbetet i det digitala nätverket har fortsatt och under året ska ett gemensamt förhållningssätt kring bildhantering i verksamheterna implementeras. Nätverket fortsätter också arbetet med Planering och bedömning där både kvantitet och kvalitet på lärloggarna ska öka. Användning och kompetens är fortfarande olika mellan områdena men både genom extern kompetensutveckling (medioteket) och internt via det kollegiala lärandet så ska skillnaderna emellan minska. Nätverket verkar också för ökat nyttjande av skolplattformens verktyg för nyheter, bokningar för utvecklingssamtal och lovschema. Detta för att samla samverkan med vårdnadshavare i skolplattformen samt minska hantering och användning av andra kanaler

och med målet att på sikt minska den administrativa bördan för medarbetarna.

En viktig del i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet är att genomföra kompetenskartläggningar. Under föregående år skapades en struktur och systematik där förvaltningen förväntar sig att kompetenskartläggningsverktyget KOLL ska användas vid introduktionen med nya medarbetare och uppgifterna ska sedan följas upp varje år vid medarbetarsamtal. Detta arbete har varit ett fortsatt fokus och förstärks genom att den språkliga kompetensen har lagts in i KOLL. Utifrån kompetenskartläggningar på olika nivåer kommer stadsdelen kunna planera för vilka insatser som behöver genomföras och prioriteras för alla yrkesgrupper. Särskilt fokus kommer att vara förskollärares pedagogiska ledarskap och språk i ett första steg.

## **Övriga utvecklingsområden i stadsdelsnämndsområdet**

### **Förslag till kommunfullmäktige 2021**

#### **Mål och medel**

I socioekonomiskt svaga områden behöver barngrupperna vara mindre och personaltätheten högre men som det är nu jämförs alla stadsdelar på exakt samma sätt men har olika ekonomiska förutsättningar utifrån tilldelningen av det socioekonomiska tillägget. Därför föreslås en genomlysning av nuvarande mål och medel.

#### **Nationella minoriteter**

Ansvar och arbetet kring de nationella minoriteterna behöver samverkas mellan stadsdelarna. Det är svårt att få resurserna och kompetensen att räckas till i enskilda stadsdelar och det vore fördelaktigt om stadsdelarna samarbetade kring denna fråga. Förvaltningen ser detta som en mycket stor utmaning.