

Handläggare
Linda Hillberg
Telefon: 08-50814969

Till
Enskede-Årsta-Vantörs
stadsdelsnämnd 2024-08-22

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

Svar på remiss från kommunstyrelsen, Dnr KS 2024/580

Förvaltningens förslag till beslut

Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Sammanfattning

Stadsdelsnämnden har fått förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad på remiss från kommunstyrelsen. Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad har tagits fram av förskoleförvaltningen utifrån uppdrag i budget 2023. Strategin ska vara stödande och vägledande för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet inom förskolan.

Förvaltningen är positiv till att en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad tas fram. Förvaltningen upplever att kompetensförsörjningsstrategin är generellt formulerad och att tydligare och mer konkreta formuleringar skulle ge ett bättre stöd i kompetensförsörjningsarbetet. Förvaltningen anser bland annat att strategin bör ha ett större fokus på grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget då det är av stor vikt för en hög kvalitet på utbildningen för barnen.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Bakgrund

Stadsdelsnämnden har fått Samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad på remiss från kommunstyrelsen.

Remissen har skickats till samtliga stadsdelsnämnder samt till Kommunal Stockholm, Sveriges lärare Stockholm, Stockholms universitet och Södertörns högskola. Nämnden ska besvara remissen senast den 30 augusti 2024.

Ärendet

I budget 2023 gav kommunfullmäktige i förskolenämnden i uppdrag att i samverkan med stadsdelsnämnderna ta fram en samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan. Förskoleförvaltningen har ansvarat för arbetet med att ta fram strategin, i samverkan med stadsdelsnämnderna samt stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Stadsdelsnämndernas kompetensförsörjningsplaner har utgjort ett av underlagen till strategin.

Strategin ska vara stödande och vägledande för det långsiktiga kompetensförsörjningsarbetet inom förskolan. Strategin utgår i stadens personalpolicy, chefsprofil och ledarskapsmodell och struktureras utifrån stadens valda kompetensförsörjningsmodell UBARA som står för Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta. En gemensam aktivitetsplan tas fram årligen av förskoleförvaltningen i samverkan med stadsdelsförvaltningar. Aktivitetsplanen konkretiserar hur nämnder praktiskt ska agera eller vilka arbetsätt och instanser som ska användas för att nå målen som beskrivs i den samlade strategin för kompetensförsörjning inom förskolan.

Strategin inleds med identifierade kompetensförsörjningsbehov, där utmaningar med grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget lyfts. Av strategin framkommer att det finns kompetensbrist bland personal i förskolan och att det utbildas för få förskollärare och barnskötare. Vidare lyfts behov av andra kompetenser utifrån förskolans kompensatoriska uppdrag. Utifrån förskolans uppdrag och ett ökat behov av stöd behövs det fler professioner än förskollärare och barnskötare som arbetar i förskolan. Exempel som nämns är specialpedagoger, psykologer och socialpedagoger.

Strategin för kompetensförsörjning använder rubrikerna i stadens kompetensförsörjningsmodell UBARA. 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. Den sista rubriken är *Avsluta*, där fokus ligger på att skapa förutsättningar för ett gott avslut samt kartlägga anledningar till avslut.

Arbetet med kompetensförsörjningsstrategin ska bedrivas inom ramen för stadens ordinarie systematiska kvalitetsarbete. Det innebär att varje stadsdelsnämnd tar fram en kompetensförsörjningsplan utifrån sina specifika behov och förutsättningar. Strategi för kompetensförsörjning inom förskolan ska användas som utgångspunkt för förskolans behov. 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 Avdelning förskola.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen är positiv till att Stockholms stad får en gemensam kompetensförsörjningsstrategi för förskolan. Personal med rätt kompetens för uppdraget är avgörande för kvaliteten på utbildningen. En gemensam riktning för arbetet med kompetensförsörjning är viktig för likvärdigheten inom förskolan i Stockholms stad.

Förvaltningen upplever att kompetensförsörjningsstrategin är generellt formulerad och önskar tydligare och mer konkreta formuleringar som ger en tydligare riktning för arbetet med kompetensförsörjning. En tydligare riktning i strategin ger ett bättre stöd vid framtagande av förvaltningens egen kompetensförsörjningsplan och även vid framtagande av den stadsövergripande årliga aktivitetsplanen. Förvaltningen ser att den stadsövergripande årliga aktivitetsplanen blir ett viktigt dokument för att konkretisera kompetensförsörjningsstrategin.

Förvaltningen håller med om kompetensförsörjningsstrategins identifierade kompetensförsörjningsbehov, framför allt utmaningen med grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget.

Utveckla

Stöd medarbetarnas utveckling

Förvaltningen håller med om behovet att kontinuerligt utveckla kompetensen inom språkutvecklande arbetssätt samt att

medarbetare har goda kunskaper i svenska språket är en grundläggande förutsättning för undervisningens kvalitet.

Förvaltningen anser att strategin kan förtydligas om krav på kunskaper i svenska språket för personal i förskolan. Personalens kunskaper i svenska språket är en stor utmaning. Förvaltningen önskar därför tydligare formulering om att goda språkkunskaper är en förutsättning för undervisningens kvalitet. Därtill är det viktigt att tydliggöra att personal som inte har goda språkkunskaper ska delta i språkundervisning som erbjuds.

Vidare håller förvaltningen med om utmaningen att höja utbildningsnivån inom gruppen barnskötare, både gällande formell utbildning och språkkunskaper. Det är viktigt att staden arbetar stadsövergripande med gemensamma krav på barnskötarens kompetens.

Stärk ledarskapet

Förvaltningen håller med om kompetensutvecklingsbehov inom ledarskap, framför allt för förskollärare. Förvaltningen ser att det finns både behov och önskemål att stärka kompetensen inom ledarskap för förskollärare.

Vidare undrar förvaltningen vad meningen ”för att stärka och utveckla ledarskapet på alla nivåer ska stadsövergripande samarbete och kunskaps- och erfarenhetsutbyte främjas och möjliggöras” innebär. Behovet av, och syftet med, stadsövergripande samarbete bör inventeras och förtydligas.

Behålla

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Förvaltningen håller med om vikten av att prioritera arbetsmiljöarbetet och att arbete med friskfaktorer är en viktig del av det arbetet.

Förvaltningen vill lyfta behov av en uppdaterad handlingsplan för förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare. Handlingsplanen färdigställdes 2019 och stadsdelsförvaltningarna har sedan dess haft i uppdrag att arbeta med handlingsplanen. Då kompetensförsörjningsstrategin lyfter att chefer inom förskola ska arbeta utifrån handlingsplanen ser förvaltningen att en uppdaterad handlingsplan som utgår från ett aktuellt nuläge skulle gynna arbetet med handlingsplanen.

Använd kompetenser rätt

Förvaltningen håller med om vikten att använda kompetenser rätt och att planera utifrån de kompetenser som finns bland medarbetarna. Förvaltningen ser fram emot det fortsatta arbetet där staden ska utveckla former för kartläggning av kompetenser. Det är viktigt att en sådan form av kartläggning är enkel att hantera, är tidseffektiv och underlättar planering för förskoleenheterna.

Utnyttja tekniken smart

Förvaltningen anser att strategin för kompetensförsörjning i förskolan bör formulera tydligare att stadens digitala utbildningsplattform ska möjliggöra tillgång till sammanhållen och relevant kompetensutveckling för medarbetare inom förskolan. Förvaltningen anser att medarbetare inom förskolan behöver särskild kompetens och bör få tillgång till utbildningar som riktar sig till medarbetare inom förskolan genom digital utbildningsplattform.

Förläng arbetslivet

Förvaltningen ställer sig frågande till vad ”ett ökat samarbete mellan förskolan och stadens andra verksamheter kan öppna upp för fler möjligheter till ett långt arbetsliv” innebär. Av formuleringen framgår inte på vilket sätt det bidrar till ett förlängt arbetsliv.

Attrahera

Erbjud utvecklingsmöjligheter

Förvaltningen tycker att det är viktigt att erbjuda kompetensutveckling för medarbetare i förskolan, både kompetensutveckling som främjar utbildningens kvalitet och ledarskap. Förvaltningen anser även att det är viktigt att arbeta för kompetensförsörjning gällande rektorer. Förvaltningen ställer sig dock frågande till formuleringen ”medarbetare som vill utveckla ledarskapet i riktning mot rektorsuppdrag ska få möjlighet att göra det”. Möjlighet till kompetensutveckling bör avgöras av närmaste chef, då kompetensutveckling är kopplat till resurser. Det är viktigt med dialog om önskemål och behov av kompetensutveckling mellan medarbetare och chef.

Rekrytera

Förvaltningen håller med om vikten av tydliga kravprofiler och attraktiva annonser för att medarbetare med adekvat kompetens ska söka sig till förskolans verksamhet. Förvaltningen ser att det vore positivt att arbeta stadsövergripande med gemensamma krav vid rekrytering, exempelvis gällande barnskötarkompetens och språkkunskaper.

Förvaltningen anser att det bör vara större fokus på att säkra grundbemanning med rätt kompetens för uppdraget i kompetensförsörjningsstrategin och mindre fokus på att rekrytera bredare. Pedagogisk personal med rätt utbildning och kompetens för uppdraget är av stor vikt för kvaliteten på utbildningen för barnen.

Ytterligare kompetenser som nämns i strategin (specialpedagoger, psykologer och socialpedagoger) är viktiga stödfunktioner för förskolans uppdrag, men det bör vara upp till varje stadsdelsförvaltning att avgöra vilka kompetenser utöver pedagogisk personal som behövs och hur dessa ska organiseras.

Jämställdhetsanalys

Kompetensförsörjning inom förskolan berör alla barn, både flickor och pojkar, som gynnas av personal med god utbildning och kompetens för uppdraget. Kompetensförsörjningsstrategin nämner att det är viktigt att bredda rekryteringsarbetet för att nå ökad jämställdhet. Förvaltningen håller med om att det är viktigt. För att nå jämställdhet hos personalen i förskolan räcker det dock inte att bredda rekryteringsarbetet, då män är underrepresenterade bland sökande till förskolläraryrket¹.

Barnrättsperspektiv

Förvaltningen anser att en strategi för kompetensförsörjning inom förskola i Stockholms stad som utgör ett stöd för stadsdelsnämndernas kompetensförsörjningsarbete är positivt för barnen i staden. Personal med rätt kompetens för uppdraget är viktigt för en utbildning av hög kvalitet för barnen. Förvaltningen anser därför att kompetensförsörjningsarbetet är av stor vikt för utbildningens kvalitet och därmed barnens rätt till utbildning, vilket är i enlighet med artikel 28 i barnkonventionen.

Förvaltningen föreslår att Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsnämnd godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen.

Anders Carstorp
Stadsdelsdirektör
Enskede-Årsta-Vantör
stadsdelsförvaltning

Karin Åberg
Avdelningschef
Enskede-Årsta-Vantör
stadsdelsförvaltning

Bilaga

Förslag till samlad strategi för kompetensförsörjning inom förskolan i Stockholms stad

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Anders Carstorp, Stadsdelsdirektör	2024-08-16
Karin Åberg, Avdelningschef	2024-08-14