

Bilaga O6

Underlag till förskolerapport



Handläggare
Karolin Bogren Gavling

Till
Södermalms stadsdelsnämnd
24 september 2026

Underlag till förskolerapport 2026 för Södermalms stadsdelsnämnd

Förslag till beslut



Innehållsförteckning

1 Inledning	4
2 Styrning och ledarskap	5
2.1 Bakgrund	5
2.2 Förutsättningar för rektorns pedagogiska ledarskap.....	5
2.2.1 Hur skapar stadsdelsförvaltningen förutsättningar för rektor som pedagogisk ledare?.....	5
2.2.2 Hur stärker stadsdelsförvaltningens organisation rektors pedagogiska ledarskap?.....	6
2.3 Insatser utifrån det socioekonomiska stödet.....	7
2.3.1 Följer stadsdelsförvaltningen upp hur den socioekonomiska ersättningen används? Om ja, beskriv uppföljningarnas slutsatser, det vill säga dess effekter?	7
2.4 Införande av infomentor i relation till det systematiska kvalitetsarbetet.....	7
2.4.1 Upplever ni att det förändrade arbetssättet i Infomentor har lett till ett ökat fokus på undervisningen i det systematiska kvalitetsarbetet? Om ja, beskriv hur.....	8
3 Nationell måluppfyllelse	9
3.1 Skolverkets och SPSM:s kvalitetsdialoger.....	9
3.1.1 Vilka delar i ert kvalitetsarbete kommer ni att fokusera på framåt utifrån kvalitetsdialogerna? Beskriv också varför ni lagt fokus på just dessa delar.	9
3.2 Barngrupper utan förskollärare	9
4 Förskolans kompensatoriska uppdrag	11
4.1 Utbildningsinsatser för att höja personalens kunskaper i svenska språket.....	11
4.1.1 Hur har ni arbetat med att stärka förskolans personals kompetens och kunskap i yrkesvenska under året?	11
4.2 Barns närvaro i förskolan	12
4.2.1 Hur har ni utvecklat ert arbete med närvarostatistik?.....	12
4.2.2 Har ni ändrat verksamheternas organisation utifrån den bild närvarostatistiken ger? Om ja, beskriv hur.....	12
4.2.3 På vilket sätt används er närvarostatistik för att främja barns närvaro?	12
4.3 Frågor om Kompetensutveckling	12
4.3.1 Vilka utvecklingsområden som föranleder utbildningsinsatser har ni identifierat under året	13
4.3.2 Vilka identifierade utbildningsinsatser har genomförts?	13



**Stockholms
stad**

Tjänsteutlåtande
Sid 3 (13)



1 Inledning

På uppdrag av kommunfullmäktige tas en årlig stadsövergripande rapport fram i syfte att på ett överskådligt och lättillgängligt sätt beskriva utvecklingen och kvaliteten i stadens förskolor oavsett regiform.

Rapportens innehåll fokuserar på:

- strategiskt viktiga områden på övergripande nivå
- kommunfullmäktiges budgetuppdrag för verksamhetsområdet förskola samt
- områden kopplade till förskolans nationella uppdrag

Stadsdelsnämnderna bidrar till rapportens innehåll med underlag kring frågeområden som berör den kommunala förskolan. Stadsdelsnämndernas underlag, tillsammans med andra relevanta underlag, ligger till grund för rapporten.

Frågeområden i årets anvisningar finns under rubrikerna:

- Styrning och ledarskap
- Nationell måluppfyllelse
- Förskolans kompensatoriska uppdrag

Stadsdelsnämndernas underlag lämnas i samband med tertiärrapport 2 via särskild rapport i ILS:n.

Under varje rubrik i anvisningarna anges bakgrund till det berörda området samt ett antal frågor inom varje område. Anvisningarna anger även hur svaren ska redovisas.

Underlaget kan komma att kompletteras med dialoger mellan förskoleförvaltningen och stadsdelsförvaltningar i de frågor där en fördjupad förståelse behövs för att få helhetsbild av det som skrivs fram.



2 Styrning och ledarskap

2.1 Bakgrund

Ledarskapets kvalitet är grundläggande för en välfungerande verksamhet och framgångsrik utveckling av verksamheten. Ledarskap och styrning handlar om att på olika sätt stärka förutsättningarna för verksamheten.

Frågorna handlar om det pedagogiska ledarskapets förutsättningar, om det socioekonomiska stödets användning samt hur införandet av Infomentor i relation till det systematiska kvalitetsarbetet.

2.2 Förutsättningar för rektorns pedagogiska ledarskap

Huvudmannen ansvarar för att ge rektorn förutsättningar att pedagogisk ledare. Som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och annan personal vid förskoleenheten har rektorn det övergripande ansvaret för att utbildningen som helhet vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt genomförs i enlighet med de nationella målen. Att vara pedagogisk ledare innebär att i enlighet med läroplanen utveckla utbildningen. Det arbetet kräver till exempel resurser såsom avsatt tid eller stöd från huvudmannen. I det ingår vanligtvis även att huvudmannen tydliggör omfattningen av rektorns mandat, uppdrag och befogenheter.

2.2.1 Hur skapar stadsdelsförvaltningen förutsättningar för rektor som pedagogisk ledare?

Förvaltningen har flera strategier och strukturer på plats för att stödja rektorer i deras roll som pedagogiska ledare. Det finns olika mötesforum och en samarbetsstruktur såsom leda systematiskt kvalitetsarbete (SKA) och central ledningsgrupp (CLG). Dessa forum skapar möjlighet för rektorer att diskutera pedagogiskt ledarskap, dela erfarenheter och lära av varandra. CLG kan vara särskilt värdefullt för att främja kollegialt lärande och systematiskt kvalitetsarbete.

Rektorerna har gått rektorsprogram vilket ger en stark grund. Programmet har gett kunskaper om pedagogiskt ledarskap, skollag, styrdokument och kvalitetsarbete. Rektorerna ges även möjlighet till kontinuerlig fortbildning. Förvaltningen har även en kravprofil gällande att leda pedagogiskt vid nyrekrytering av rektorer.

Det finns framtagna uppdragsbeskrivningar för rektor och biträdande rektor vilket ger ett stöd i prioriteringar och det pedagogiska ledarskapet.

Det finns även gemensamma dokument såsom Designa för pedagogisk lärmiljö, vilket skapar samsyn och underlättar för rektorer att leda pedagogiska processer. Förskolan har även gemensamma projektuppdrag som skapar möjligheter för rektorer att samarbeta, lära av varandra och driva pedagogisk utveckling. Det kan också stärka rektorernas roll som pedagogiska ledare genom att ge dem ett tydligt uppdrag.



Förskoleavdelningen har genomfört kvalitetsdialoger för att stärka styrningen, skapa en gemensam analys av verksamhetens kvalitet och tydliggöra roller och ansvar i enlighet med skollagen och förskolans läroplan. Dialogerna har haft betydelse för att konkretisera det pedagogiska ledarskapet och de visar på hur viktigt det är med kollegialt och kollektivt lärande tillsammans. Det finns ett fortsatt behov av dialog kring det pedagogiska ledarskapet.

Genom att kombinera strukturella förutsättningar (som mötesforum och dokument) med individuellt stöd (som enskilda möten och fortbildning) kan förvaltningen skapa en miljö där rektorer känner sig rustade och motiverade att leda pedagogisk utveckling.

2.2.2 Hur stärker stadsdelsförvaltningens organisation rektors pedagogiska ledarskap?

Förvaltningen erbjuder stöd inom bland annat ekonomi, HR, barnhälsa och specialpedagogik vilket bidrar till att rektor kan fokusera på det pedagogiska ledarskapet.

En viktig del i att organisera för rektors pedagogiska ledarskap har varit arbetet med NÖHRA, vilket är en modell för analys och utveckling som utgår från fem områden: nuläge, önskat läge, hinder, resurser och aktiviteter. Modellen används för att skapa struktur i uppföljning och utvecklingsarbete samt för att omsätta identifierade behov till konkreta åtgärder. Nuläge beskriver den aktuella situationen samt styrkor, utmaningar och deras påverkan. Önskat läge tydliggör målbilden och vart verksamheten strävar. Hinder identifierar faktorer som kan försvåra måloppfyllelsen. Resurser synliggör tillgängliga styrkor, kompetenser och stöd som kan bidra till utvecklingen. Aktiviteter beskriver de konkreta insatser som krävs för att nå målet. Detta arbete har gjorts tillsammans med en konsult i syfte att förbättra ledningsgruppernas arbete för att nå en likvärdig förskola med kvalitet. Genom processen har samtliga ledningsgrupper arbetat strukturerat med att analysera nuläge, önskat läge, hinder, resurser och utvecklingsinsatser. Syftet har varit att stärka ledningsgruppernas gemensamma förmåga att leda verksamheten, skapa tydlighet i ansvar och mandat samt utveckla samverkan mellan rektor och biträdande rektorer. Detta bidrar till att skapa bättre förutsättningar för rektor att fokusera på undervisningens kvalitet, det systematiska kvalitetsarbetet och förskolornas utveckling.

En del i det systematiska kvalitetsarbetet är de kvalitetsuppföljningar som årligen genomförs. Den kvalitativa uppföljningen av verksamheten har fokus på hur undervisningen har riktats mot de uppsatta målen och hur det målstyrda arbetet kan fördjupas. Vid uppföljningarna deltar en förskollärare per förskoleenhet, samtliga rektorer, biträdande rektorer, utvecklingsenhetens och stödenhetens chefer och medarbetare samt skolchef. För att utveckla förskolornas systematiska kvalitetsarbete på ett sätt som både stärker kvaliteten i undervisningen och frigör tid för kärnuppgifter minskar antalet kvalitetsuppföljningar från fyra per år till två. Dessa kompletteras med två kvalitetsdialoger. Syftet är att skapa strukturerade forum för gemensam analys och reflektion kring undervisningens kvalitet, barns lärande och verksamhetens utvecklingsbehov. Genom dialogerna ges ledning, stödfunktioner och pedagoger möjlighet att fördjupa förståelsen av resultat och identifiera framgångsfaktorer samt utvecklingsområden. Målet är att stärka det systematiska kvalitetsarbetet, utveckla det pedagogiska ledarskapet och bidra till en mer likvärdig utbildning med ökad kvalitet för barnen. Kvalitetsuppföljningarna



fyller en viktig funktion att genom den pedagogiska dokumentationen synliggöra vad som fungerar väl i verksamheten och vilka områden som kan behöva utvecklas. Genom att införa kvalitetsdialoger ges återkommande tillfällen för gemensam reflektion, analys och lärande. Kvalitetsdialogerna gör det möjligt att fånga mer av det som sker i praktiken, fördjupa förståelsen för utmaningar och möjligheter i undervisningen och stärka den kollektiva kompetensen i organisationen i alla led. Målet är att skapa bättre förutsättningar för barns lärande och utveckling, stärka rektors pedagogiska ledarskap och bidra till en mer likvärdig och hållbar utbildning.

Stödenheten och utvecklingsenheten erbjuder stöd inom områden som systematiskt kvalitetsarbete, specialpedagogik och likvärdighet. Detta stödjer rektorerna och ger dem verktyg för att driva pedagogisk utveckling.

2.3 Insatser utifrån det socioekonomiska stödet

Kommuner ska fördela resurser till utbildning inom skolväsendet efter barnens olika förutsättningar och behov. Samtliga huvudmän fördelar resurser till utbildningen i förskolan och rektorn ansvarar för att fördela resurser inom en förskoleenhet efter barnens olika förutsättningar och behov.

Förskolans utbildning behöver utformas på olika sätt vilket gör att resursfördelningen blir olika för olika förskolor. För att skapa en förskola med utjämnande socioekonomiska effekter är det viktigt att vid resursfördelningen beakta de socioekonomiska förhållanden som barnen lever i. För barn som lever i socioekonomiskt utsatta miljöer kan till exempel barngruppens storlek, personalens utbildningsnivå och personalens språkkunskaper vara extra viktiga.

2.3.1 Följer stadsdelsförvaltningen upp hur den socioekonomiska ersättningen används? Om ja, beskriv uppföljningarnas slutsatser, det vill säga dess effekter?

Ja. Användningen av socioekonomisk ersättning följs upp. Effekterna av insatserna följs upp genom ekonomiska uppföljningar, individuell uppföljning och uppföljning av genomförd handledning.

Uppföljningen visar att resurserna främst används för särskilda pedagogiska insatser, utveckling av tillgängliga lärmiljöer, tidiga stödinsatser samt arbete med språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt.

Sammantaget bedöms den socioekonomiska resursfördelningen bidra till ökad likvärdighet, förbättrade möjligheter att möta barns olika behov och stärkta förutsättningar för barns utveckling och lärande.

2.4 Införande av infomentor i relation till det systematiska kvalitetsarbetet

Infomentor infördes i Stockholms stads kommunala skolor inför höstterminen 2024 som ersättare för den tidigare Skolplattformen. För pedagoger och personal fungerar Infomentor



som ett digitalt stöd för dokumentation och elevkommunikation.

2.4.1 Upplever ni att det förändrade arbetssättet i Infomentor har lett till ett ökat fokus på undervisningen i det systematiska kvalitetsarbetet? Om ja, beskriv hur.

Förskolorna har sedan tidigare ett gemensamt etablerat arbetssätt för att dokumentera i det digitala systemet. Vid övergången till Infomentor fördes detta arbetssätt över till det nya systemet. Det finns en gemensam arbetsbok för pedagoger, biträdande rektorer och rektorer där det gemensamma arbetssättet beskrivs och vad som ska dokumenteras i det digitala systemet. Syftet är som tidigare att planera undervisningen, analysera undervisningen och att fortsatt utveckla undervisningen.



3 Nationell måluppfyllelse

Enligt skollagen ska förskolan säkerställa en trygg, likvärdig utbildning med hög pedagogisk kvalitet för alla barn.

Frågorna handlar om Skolverkets och SPSM:s kvalitetsdialoger samt antal förskollärare i barngrupper.

3.1 Skolverkets och SPSM:s kvalitetsdialoger

Skolverket och SPSM har genomfört kvalitetsdialoger med Stadsdelsförvaltningarna och Förskoleförvaltningen. Syftet med dialogerna är att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet vilket ska leda till ökad kvalitet och likvärdighet i skola och förskola. Dialogerna utgår från områdena likvärdighet, kvalitet samt barns utveckling och lärande och frågor.

3.1.1 Vilka delar i ert kvalitetsarbete kommer ni att fokusera på framåt utifrån kvalitetsdialogerna? Beskriv också varför ni lagt fokus på just dessa delar.

I kvalitetsdialogen med Skolverket och Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM) valde förvaltningen att särskilt belysa förtroendefullt klimat, kompetent ledarskap samt tydlig roll- och ansvarsfördelning vilket har koppling till den genomförda ledarskapssatsningen för rektorer, biträdande rektorer samt stöd- och utvecklingsenheten. I dialogen lyftes behovet av att stärka styrkedjan genom ökad samsyn kring viktiga resultat, gemensam uppföljning och analys samt en tydlig organisatorisk struktur. Detta bedöms viktigt för att insatserna ska få effekt för barnen och medarbetarna.

Förvaltningen kommer även att prioritera utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet på alla nivåer och främst undervisningsnivå samt rektorernas pedagogiska ledarskap i syfte att det ska leda till likvärdiga förskolor.

3.2 Barngrupper utan förskollärare

Förskoleförvaltningen har under flera år följt upp antalet barngrupper som saknar legitimerade förskollärare.

Med antal barngrupper avses, i enlighet med Skolverkets definition, den konstellation som barn vistas i större delen av dagen.

Enligt *Skollagen* 2 kap. 13, 15 §§ ska en legitimerad förskollärare ansvara för den undervisning som han eller hon bedriver.

Mätdatum är tertialrapport 2, uppgifter kan hämtas via beräkningsmodellen.

Tabell 1.1

	2026 (halvår)
Antal barngrupper totalt	158



Antal barngrupper som saknade legitimerad förskollärare	4
---	---



4 Förskolans kompensatoriska uppdrag

4.1 Utbildningsinsatser för att höja personalens kunskaper i svenska språket

Personalen i förskolan behöver ha tillräckliga kunskaper för att kunna samtala, läsa högt och introducera nya ord och begrepp för barnen på ett rikt och nyanserat sätt så att bestämmelserna i läroplanen uppfylls.

Under åren har flera utbildningsinsatser för att höja personalens kunskaper i svenska språket har genomförts i alla stadsdelar.

Under 2026 genomför Revisionskontoret i Stockholms stad en revision av förskolepersonalens kompetens och kunskapsnivå i svenska språket.

4.1.1 Hur har ni arbetet med att stärka förskolans personals kompetens och kunskap i yrkesvenska under året?

Kompetensutveckling i svenska språket bidrar till ökad trygghet i yrkesrollen och förbättrar förutsättningarna för ett professionellt bemötande. En god språklig kompetens hos medarbetarna stärker möjligheterna att kommunicera tydligt med barn, vårdnadshavare och kollegor samt att aktivt stödja barnens språkutveckling.

Utifrån de samtal som förs mellan rektor, biträdande rektor och medarbetare om språklig kompetens och utvecklingsbehov ansvarar ledningen för att planera och möjliggöra relevanta kompetensutvecklingsinsatser. Insatserna kan exempelvis bestå av utbildningar i svenska språket, språkstödande aktiviteter på arbetsplatsen, handledning eller kollegialt lärande. Vid behov kan även individuella utvecklingsinsatser erbjudas för att stärka medarbetarens språkliga förmåga i relation till uppdraget. Det finns ett pågående samarbetet med förskoleförvaltningen, stadsdelsförvaltningen och arbetsmarknadsförvaltningen för att stödja rektorerna och de biträdande rektorerna i att kunna göra bedömningen av medarbetarnas språkkompetens. Detta bidrar till en mer likvärdig bedömning och skapar bättre förutsättningar för riktade kompetensutvecklingsinsatser.

Förvaltningen har genomfört utbildningsinsats för pedagoger i samverkan med Hermods under 2024. Ingen utbildning har genomförts 2025. För närvarande finns ingen ytterligare planerad utbildningsinsats.

Tabell 1.2

Fråga	2024	2025	2026
Antal medarbetare som av rektor har bedömts behöva kompetensutveckling i svenska, totalt för stadsdelsområdet	13	13	27
Antal medarbetare som har genomfört någon form av	13	5	0



kompetensutveckling inom svenska			
----------------------------------	--	--	--

4.2 Barns närvaro i förskolan

I rapporten Förskola i Stockholm 2025 beskrivs hur stadsdelsförvaltningarna börjat använda sig av den statistik som finns att tillgå genom närvarosystemet Tempus.

4.2.1 Hur har ni utvecklat ert arbete med närvarostatistik?

Förskolorna har en systematik på alla nivåer vid uppföljning av barns närvaro. Samtliga ledningsgrupper följer statistiken och den används för att se trender i närvaro i respektive förskoleområdet, per enhet, förskola och per avdelning. Den generella närvaron följs även upp i central ledningsgrupp (CLG). Dialoger med vårdnadshavare om betydelsen av regelbunden närvaro har utvecklats, liksom rutinerna för att följa upp avvikande frånvaro.

4.2.2 Har ni ändrat verksamheternas organisation utifrån den bild närvarostatistiken ger? Om ja, beskriv hur.

Närvarostatistiken ger verksamheterna en tydlig och daglig överblick över förväntad närvaro av barn. Detta möjliggör bättre anpassning av organisation och personalplanering efter aktuella behov och minskar behovet av vikarier. Det underlättar identifiering av mönster, exempelvis vilka dagar flest barn är lediga, vilket är ett stöd i den dagliga bemanningen och schemaläggning. Gemensam kompetensutveckling planeras i möjligaste mån utifrån närvarostatistiken. Systemet skapar en effektivare resursanvändning och en mer flexibel planering.

4.2.3 På vilket sätt används er närvarostatistik för att främja barns närvaro?

Förskolorna har en närvaro på cirka 85 procent i snitt per dag och närvaron går ner något under loven. Förskolorna har fortsatt utveckla det närvarofrämjande arbetet med utgångspunkt i barnets rätt till utbildning. Arbetet omfattar både systematisk uppföljning av närvaro samt insatser för att stärka barnens lust att komma till förskolan. Genom trygga relationer, stimulerande lärmiljöer, meningsfull undervisning och ett välkomnande förhållningssätt skapas en verksamhet där barn känner delaktighet, trivsel och engagemang. Dialogen med vårdnadshavare om betydelsen av regelbunden närvaro har också utvecklats, liksom rutinerna för att följa upp avvikande frånvaro. Sammantaget stärker detta förutsättningarna för barns kontinuerliga deltagande i utbildningen. Om ett barn inte är frånvaroanmält i Tempus, hör förskolan av sig och påtalar att vi saknar barnet och hör sig för om varför barnet är hemma. Målet är att vårdnadshavare ska känna att barnet är välkommet. Ser biträdande rektor en oroande frånvaro tar de kontakt med vårdnadshavarna.

4.3 Frågor om Kompetensutveckling

Huvudmannen ska fortlöpande analysera personalens kompetensutvecklingsbehov. De behov



som identifieras i utbildningen ska utgöra utgångspunkten för vilken kompetensutveckling som prioriteras. Huvudmannen behöver därför ge rektorn möjlighet till sådana organisatoriska förutsättningar som är nödvändiga för att rektorn ska kunna genomföra systematiska uppföljningar och analyser av utbildningen.

4.3.1 Vilka utvecklingsområden som föranleder utbildningsinsatser har ni identifierat under året

Inom förskolans verksamhet finns behov av kompetenshöjande insatser inom flera olika områden. Det är en utmaning att prioritera bland insatser och att hitta tid för all kompetensutveckling för alla medarbetare inom förskolan. Följande utvecklingsområden har identifierats:

barnskötarutbildning. En utmaning är att demografin visar ett minskande barnantal i åldern 1–5 år vilket medför att det på sikt kan innebära omställning från förskola till äldreomsorg.

språkutvecklande arbetssätt

barn i behov av särskilt stöd, med fokus på olika funktionsvariationer

förskollärarnas pedagogiska ledarskap

diplomeringsutbildningar, hbtq och arbete mot rasism

4.3.2 Vilka identifierade utbildningsinsatser har genomförts?

Under året har bland annat följande utbildningsinsatser genomförts:

barnskötarutbildning

språkutvecklande arbetssätt

utbildning kring förändringsledning och psykologisk trygghet för rektorer och biträdande rektorer