

# Kompetensförsörjning i kommunala förskolor 2013-2016

- Rekrytering och  
karriärvägar i staden

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

**Kompetensförsörjning i kommunala förskolor: Rekrytering och  
karriärvägar i staden**

**Utbildningsförvaltningen**  
Februari 2017

## Sammanfattning

I denna rapport redovisas de olika aktiviteter som genomförts utifrån ovanstående uppdrag under 2013-2016. I rapporten redovisas resultat och analyser som stöd för det framtida arbetet med kompetensförsörjning i stadens förskolor. Syftet med rapporten är att den ska ligga till grund för en gemensam dialog mellan stadsdelsförvaltningarna, utbildningsförvaltningen och stadsledningskontoret om kommande strategier och prioriteringar.

I denna rapport redovisas också rekryteringsbehovet av förskollärare utifrån den senaste personalprognosen samt utvecklingen av utbildningsplatser på förskolläraryrket inom länet. Avslutningsvis ges förslag på strategier och åtgärder för att öka andelen förskollärare i staden.

Insatserna utgår från utbildningsnämndens uppdrag att se över och utveckla stadsgemensamma principer och metoder för rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar för förskolans personal.

Kommunfullmäktige har i budget 2017 gett utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna ett fortsatt uppdrag att arbeta med stadsgemensamma principer och metoder för rekrytering och kompetensutveckling för förskollärare.

Stockholms stad kommer att ha ett rekryteringsbehov på 1 200 barnskötare och förskollärare per år fram till 2024, och därefter ökar behovet till 1 400 per år. För att nå upp till stadens mål, att 40 % av personalen i förskolans verksamhet ska vara förskollärare, behöver staden rekrytera 500-600 förskollärare per år.

Antalet studenter som examineras från närliggande lärosäten inom denna period väntas vara totalt cirka 500 per år<sup>1</sup>. Med utgångspunkt från det faktum att antalet nyexaminerade förskollärare inte motsvarar rekryteringsbehovet blir en viktig strategi för staden att behålla de förskollärare som är anställda genom att vara en attraktiv arbetsgivare.

I den enkätundersökning som gjordes 2013 är nyanställda förskollärare generellt nöjda med rekryteringsprocessen, vilket också i stort speglar den bedömning som avdelningschefer och förskolechefer gör. Förskollärare är däremot mindre nöjda med introduktionsperioden på sin enhet och i stadsdelsförvaltningen.

---

<sup>1</sup> Södertörns högskola, Stockholms universitet och Mälardalens högskola. Räknat på att 70 % av programnybörjarna fullföljer sin utbildning och examineras.

## Kompetensförsörjning i kommunala förskolor

Rekrytering och karriärvägar i staden

4 (26)

I den senaste medarbetarenkäten är det 92 % av medarbetarna i förskolan som i hög grad instämmer i att arbetet är meningsfullt. Däremot är det endast 55 % av medarbetarna som upplever sig ha en bra arbetssituation och 66 % som bedömer att de har möjlighet att göra ett gott arbete.

Ovanstående resultat visar på att det finns ett stort behov av att utveckla introduktionen av nya förskollärare och att förbättra de organisatoriska förutsättningarna.

Det finns redan idag en rad kompetensförsörjningsinsatser som är långsiktiga och behöver fortsätta över tid. Det gäller till exempel barnskötarutbildningen för tillsvidareanställda medarbetare utan pedagogisk grundutbildning, vidareutbildning av barnskötare till förskollärare och rekryteringsutbildningen för blivande förskolechefer.

### Åtgärdsförslag

För att säkerställa kompetensförsörjningen av barnskötare, förskollärare och förskolechefer i stadens förskolor krävs en rad olika insatser och ett samarbete mellan utbildningsförvaltningen, stadsdelsförvaltningarna och stadsledningskontoret.

Nedan följer förslag till åtgärder. De är framtagna i samverkan med avdelningscheferna för förskola i stadsdelsförvaltningarna.

- Kompetensutvecklingsinsatser för förskollärare samt insatser för att stärka deras pedagogiska ledarroll
- Utvärdera och stärka förskolechefernas pedagogiska ledarskap
- Fortsatt erbjuda en rekryteringsutbildning för blivande förskolechefer
- Förstärka samverkan med närliggande lärosäten för att öka antalet utbildningsplatser på förskolläraryrket i regionen
- Utvärdera utfallet av lärarlönelyftreformen
- Ta fram förslag till karriärtjänster i Stockholms stad.
- Årlig uppföljning och analys av personalomsättning, nyrekrytering och avgångsorsaker
- Säkerställa att det finns ett särskilt introduktionsprogram för nyanställda förskollärare utifrån de olika nivåerna; förskola, enhet, stadsdel och stad.
- Enkät till nyanställda förskollärare om hur de uppfattar rekrytering och introduktion
- Utredda stadens förutsättningar för uppdragsutbildning av förskolläraryrket
- Utvärdera nuvarande satsning på vikarieersättning för den erfarenhetsbaserade förskolläraryrket

- Nystart av ny version av KOLL som kompetensförsörjningsverktyg
- Erbjud barnskötarutbildning till tillsvidareanställda medarbetare utan pedagogisk grundutbildning
- Samarbeta med Stockholms universitet om kompletteringsutbildning till förskollärare för bland annat lärare med utländsk bakgrund (ULV) eller lärare som saknar lärarexamen (VAL)
- Utveckla collegeutbildning på gymnasienivå för barnskötare
- Särskilda insatser för att VFU-studenter ska välja staden som arbetsgivare då de tar examen
- Utredda möjligheten att starta bemanningsteam/vikariepool för att skapa en större kontinuitet i arbetslagen

## Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
Åtgärdsförslag.....	4
<b>Bakgrund</b> .....	<b>7</b>
<b>Personalförsörjningsprognos</b> .....	<b>8</b>
Avgångar .....	8
Förskollärare i staden 2008-2015.....	8
Rekryteringsbehov.....	9
<b>Utbildningsplatser på förskolläraryrket</b> .....	<b>12</b>
Utbildningsplatser på universitet och högskolor .....	12
<b>Karriärvägar</b> .....	<b>14</b>
Vidareutbildning av barnskötare till förskollärare.....	14
Kompletterande utbildning till förskollärare.....	16
Magisterutbildning.....	17
Barnskötarutbildning .....	17
Rekryteringsutbildning för blivande chefer .....	17
<b>Löneutveckling för förskollärare i staden</b> .....	<b>18</b>
Lärlönelyftet .....	18
<b>Utbildningsförvaltningens samverkan med stadsdelsförvaltningarna och personalstrategiska avdelningen under 2013-2015</b> .....	<b>19</b>
Införande av kompetensförsörjningsverktyget KOLL i förskolan .....	19
Enkätundersökning nyanställda förskollärare 2013.....	20
<b>Workshops med avdelningschefer och HR-chefer</b> .....	<b>23</b>
Fokusgrupper med förskollärare som arbetar i staden.....	23
Uppföljning av avgångsorsaker .....	23
Analys av resultat i medarbetarenkäten .....	24
<b>Analys av Universum Communications undersökning av lärar- och förskollärestudenters önskemål inför framtida anställning ...</b>	<b>25</b>

## Bakgrund

I syfte att öka kvaliteten i förskolans verksamhet, genom att höja medarbetarnas kompetens, har utbildningsnämnden ett stadsövergripande ansvar för kompetensförsörjning i stadens kommunala förskolor.

I kommunfullmäktiges budget för 2013 gavs kommunstyrelsen i uppdrag att i samarbete med utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna se över och utveckla stadsgemensamma principer och metoder för rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar för förskolans personal. Samma uppdrag har återkommit i kommunfullmäktiges budget för 2014 och 2015.

Arbetet med att se över och utveckla stadsgemensamma principer och metoder för rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar för förskolans personal har letts och samordnas av förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen i samarbete med stadsdelsförvaltningarna och personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret.

I genomförandet av uppdraget har fokus varit att hitta strategier och aktiviteter som bidrar till att öka andelen förskollärare i staden. Syftet har varit att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare både vid nyrekrytering av förskollärare men också för att behålla de förskollärare som arbetar i staden.

Förskoleverksamheten i staden har byggts ut kraftigt de senaste tio åren på grund av höga födelsetal, en kraftig befolkningsökning och nya bostadsområden. Den kommunala verksamheten har ökat från cirka 25 500 barn 2006 till cirka 36 000 barn år 2015. Det innebär att den kommunala förskoleverksamheten har utökats med cirka 10 500 barn under de senaste tio åren.

Motsvarande ökning i fristående förskolor har gått från cirka 11 300 barn 2006 till cirka 20 000 barn 2015.

Antalet barn i förskoleålder kommer att öka från cirka 60 000 till cirka 69 000 barn från 2014 till 2024. Med dagens inskrivningsgrad på i genomsnitt 88 % varav 62 % i kommunal förskola innebär det ett behov av ytterligare 4 900 kommunala förskoleplatser under perioden. Stadsdelsförvaltningarna har även ett uppdrag att öka andelen barn som går i förskoleverksamhet med fokus på socioekonomiskt utsatta områden.

## **Personalförsörjningsprognos**

Behovet av personal i förskola beror på flera faktorer; utbyggnaden av förskoleplatser, avgångar inklusive pensionsavgångar och ambitionen att öka andelen förskollärare i verksamheterna.

### **Avgångar**

I inledningen av arbetet med rekrytering och karriärvägar gjordes en inventering av avgångar bland förskollärare i stadens förskolor.

Den visade att omkring 400 förskollärare slutade varje år varav ett 50-tal på grund av att de går i pension. Även om antalet som slutar på grund av att deras tidsbegränsade anställning upphör sannolikt minskat så är det mer än 250 förskollärare per år som slutar på egen begäran. Det är en stor anledning till stadens behov av nyanställningar.

En viktig slutsats blir därför att staden måste ha strategier och arbeta aktivt för att behålla de förskollärare som arbetar i förskoleverksamheten.

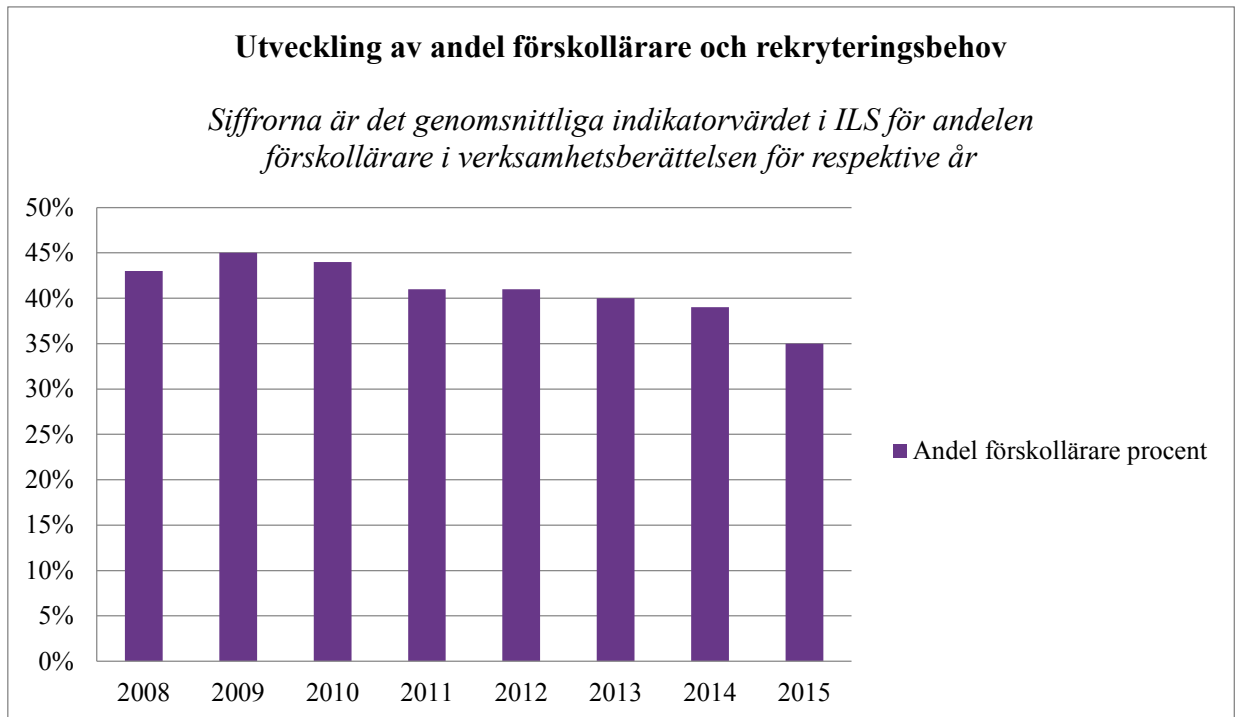
### **Förskollärare i staden 2008-2015**

Med utgångspunkt i att det i snitt är 5 barn per anställd och att målsättningen är att 40 % av de anställda är förskollärare, har utbyggnaden av förskoleplatser inneburit ett behov av cirka 850 nya förskollärare i den kommunala verksamheten. Därutöver tillkommer behovet av nya förskollärare i den fristående verksamheten.

Det totala antalet förskollärare har varit på samma nivå de senaste fem åren men andelen har minskat på grund av utbyggnaden av verksamheten och att det examineras för få förskollärarstudenter utifrån rekryteringsbehovet.

Under samma period har även verksamheten utökats med cirka 1 300 barnskötare. Det har inneburit att många förskolor även har svårigheter att rekrytera utbildade barnskötare.





## Rekryteringsbehov

Rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare i Stockholms stad förväntas ligga på cirka 1 200 personer per år i början av prognosperioden fram till 2024 för att sedan öka till cirka 1 400 personer i slutet av perioden. För att uppnå kommunfullmäktiges mål för andelen förskollärare i verksamheten behöver mellan 500 och 600 förskollärare rekryteras årligen vilket motsvarar samtliga som tar examen på förskolläraryrket i regionen.

Prognosen bygger på ett antagande om oförändrad personaltäthet och oförändrad fördelning mellan barn i förskolor i stadens regi respektive enskild regi. Prognosen bygger också på att andelen barn som går i förskola inte förändras.

De största yrkesgrupperna i förskolan är barnskötare och förskollärare och fördelningen mellan dessa två grupper idag är 35 % förskollärare och 65 % barnskötare. Det finns ett politiskt mål om att på sikt öka andelen förskollärare i förskolan till 50 %. År 2022 är målet att fördelningen mellan förskollärare och barnskötare ska vara 48 % förskollärare och 52 % barnskötare.

Personalbehovet av förskollärare inom den kommunala förskoleverksamheten förväntas öka från knappt 3 000 till cirka 3 900 individer år 2022.

## Kompetensförsörjning i kommunala förskolor

Rekrytering och karriärvägar i staden

10 (26)

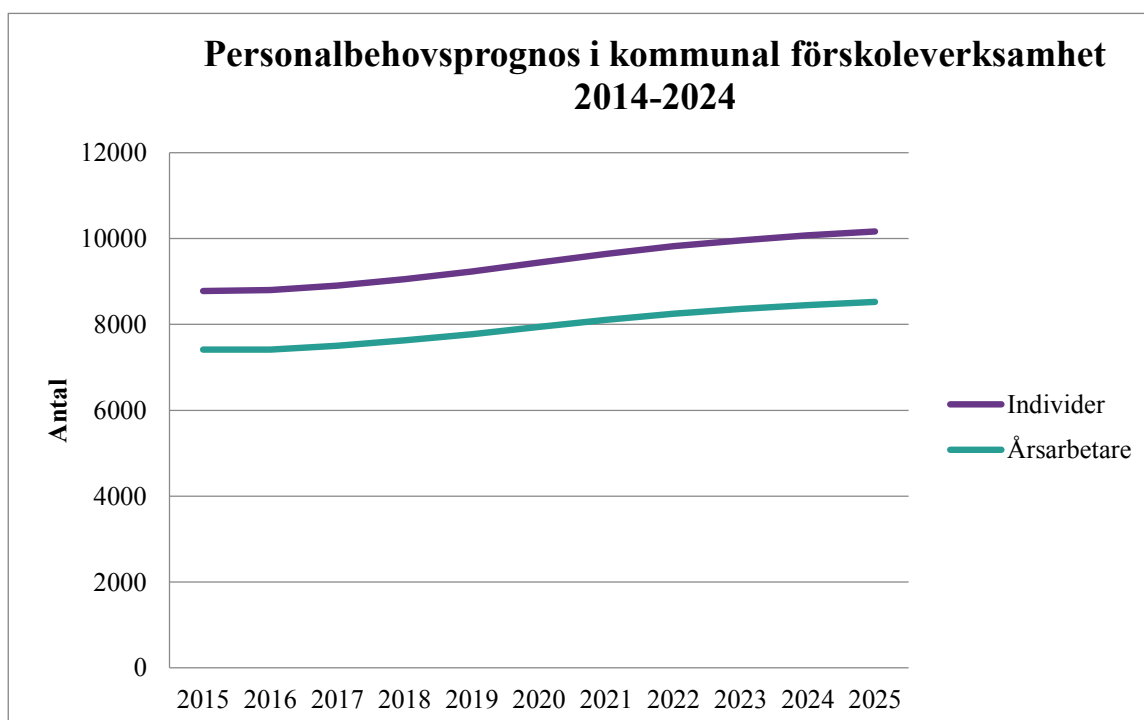
I prognosen är rekryteringsbehovet i genomsnitt cirka 500-600 nya förskollärare per år. Det är värt att påpeka att rekryteringsbehovet för varje år i prognosen bygger på att rekryteringsbehovet för föregående prognosår är uppfyllt. Om den faktiska rekryteringen ett visst år inte når upp till målet kommer rekryteringsbehovet kommande prognosår att vara högre än vad som visas i diagrammet.

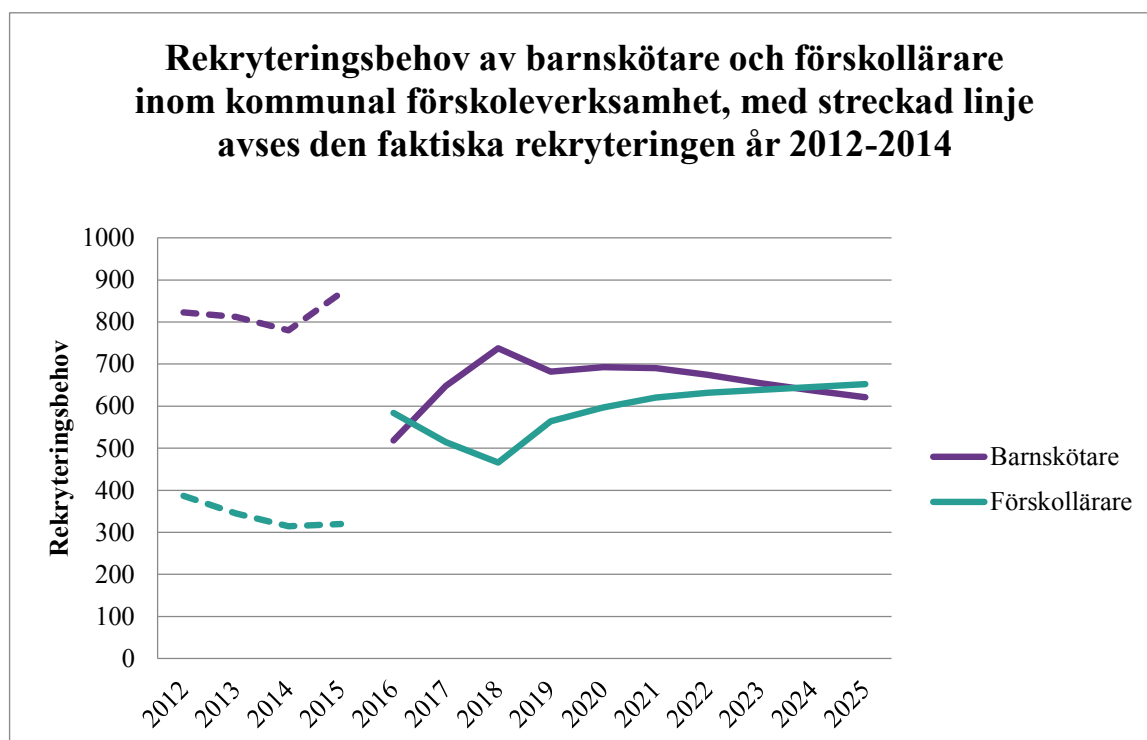
Stadens rekryteringsbehov av 500-600 nya förskollärare varje år ska sättas i relation till att det examineras cirka nya 500 förskollärare i regionen varje år och att även fristående förskolor i staden och förskolor i andra kommuner har ett stort rekryteringsbehov.

Därutöver har grundskolorna i staden stora behov av att rekrytera förskollärare och lärare under de kommande tio åren. Det innebär att staden måste fortsätta att arbeta för att vara en attraktiv arbetsgivare och ge förskollärarna goda utvecklingsmöjligheter för att kunna rekrytera och behålla de förskollärare som behövs.

Stadens behov av förskollärare kommer dock inte att kunna fyllas enbart med det tillskott av nyexaminerade som kommer. Staden behöver fortsätta att erbjuda möjligheter för erfarna barnskötare att utbilda sig till förskollärare.

Slutsatsen av detta blir att även om staden är framgångsrik i sitt arbete att attrahera, utveckla och behålla förskollärare så behöver antalet utbildningsplatser i regionen öka kraftigt för att motsvara behovet inte bara i staden utan även i andra kommuner i länet och fristående förskolor.





### Prognos 2024

Rekryteringsbehovet av förskollärare förväntas att öka under samtliga år i prognosen och uppgår i slutet av prognosen till drygt 650 förskollärare. Orsaken till det ökade rekryteringsbehovet är att personalstyrkan förväntas växa till följd av att verksamheten byggs ut.

Som en följd av att personalstyrkan blir större ökar även antalet avgångar, vilket leder till fler rekryteringar för att ersätta de som slutar. Även det politiska målet om att öka andelen förskollärare i förhållande till barnskötare medför ett ökat rekryteringsbehov av förskollärare.

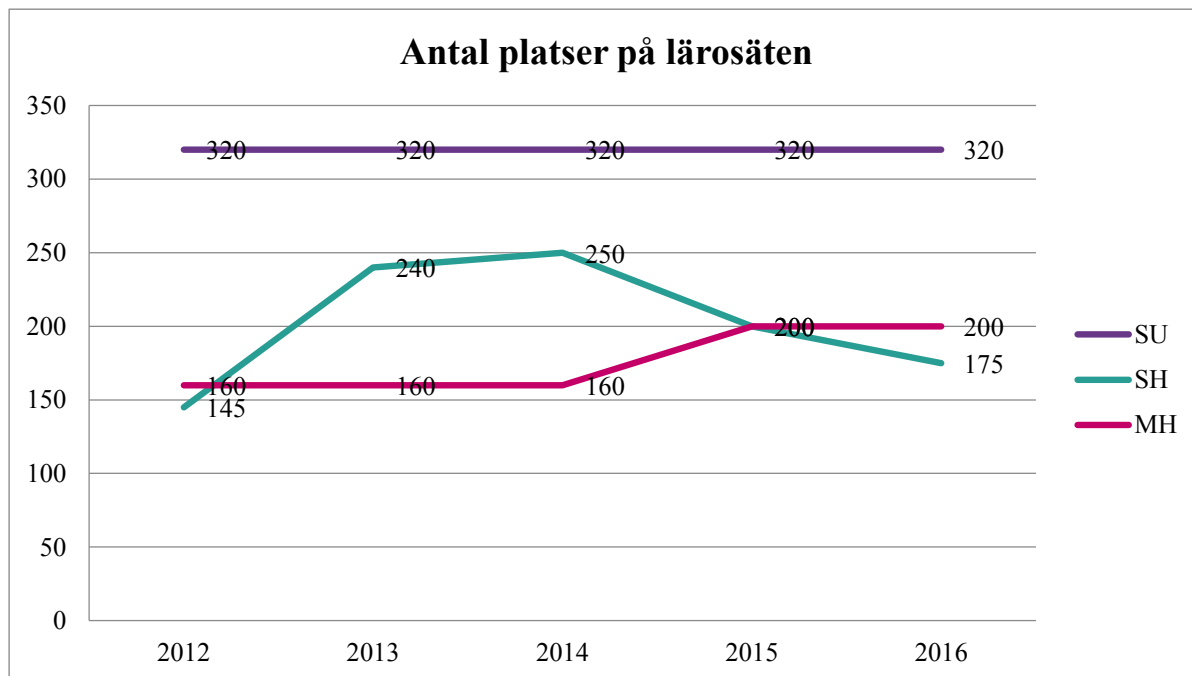
Rekryteringsbehovet förväntas minska från cirka 700 barnskötare år 2015 till cirka 575 barnskötare år 2024. Rekryteringsbehovet av barnskötare beror givetvis också på att hur väl staden lyckas med att rekrytera förskollärare. Flera stadsdelsförvaltningar signalerar att det även blir allt svårare att rekrytera utbildade barnskötare. Det är därför viktigt att genomföra insatser för att rekrytera och behålla utbildade barnskötare.

## Utbildningsplatser på förskolläraryrket

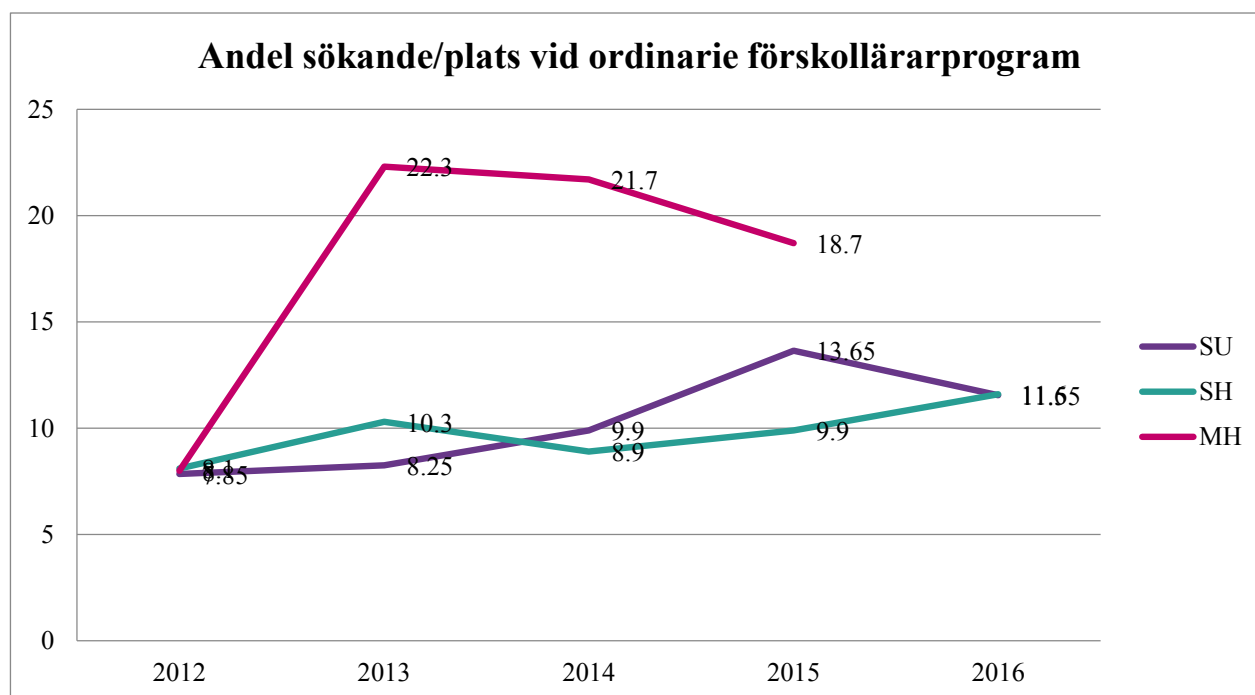
2011 blev förskolan en egen skolform i skollagen och då infördes krav på att legitimerade förskollärare ska leda undervisningen. Läroplanen för förskolan har reviderades under samma period, vilket innebär ett utökat ansvar för förskollärare att planera, genomföra och utvärdera det pedagogiska arbetet. Förskolans pedagogiska uppdrag har därmed förstärkts vilket kräver fler förskollärare för att hålla en hög kvalitet utifrån skollagen och förskolans läroplan.

## Utbildningsplatser på universitet och högskolor

Inom Stockholm stads närområde är det Stockholms universitet, Södertörns högskola och Mälardalens högskola som erbjuder förskolläraryrket. De förstnämnda två lärosätena tar in ett högre antal studerande än lärosätet egentligen har plats för.



Söktrycket till förskolläraryrket är högt. Nedan redovisas andel sökande per plats vid lärosäten i Stockholms stads närområde.



Av de som påbörjar sin utbildning examineras på Stockholms universitet 55 %, Södertörn högskola 68 % och vid Mälardalens högskola 75-80 %. Detta är högre i genomsnitt än vid andra lärarutbildningar. Examensfrekvensen väntas att öka med tiden eftersom måttet *examensfrekvens* egentligen inkluderar examina som utfärdas inom de tre närmast följande åren efter avslutad utbildning,<sup>2</sup> och först 2019 kan den egentliga examensfrekvensen för de som började sin utbildning 2012 beräknas. Sannolikt finns också studenter som i stort sett fullföljt utbildningen men inte ansökt om examen. På grund av många studieuppehåll (bland annat på grund av föräldraledighet) är det inte ovanligt att många studenter behöver 1-2 år extra för att bli klara med utbildningen.

<sup>2</sup> Grundläggande begrepp vid redovisning av officiell statistik inom högskolesektorn för högskolan,  
<http://www.uka.se/download/18.68b9da0d14d8a7e2f5ac108/1434629968783/Begreppsmanualen2015.pdf>

## Karriärvägar

### Vidareutbildning av barnskötare till förskollärare

Stockholms stad erbjuder tillsvidareanställda barnskötare möjlighet att vidareutbilda sig till förskollärare. Sedan 2013 ges barnskötare i både fristående och kommunala förskolor denna möjlighet.

Barnskötaren söker på egna meriter själv till den reguljära erfarenhetsbaserade utbildningen på Södertörns högskola eller Stockholms universitet. I vissa fall har barnskötare sökt till andra lärosäten där utbildningen erbjuds på distans.

Då barnskötaren kommer in på utbildningen skrivs en överenskommelse mellan staden, förskolechefen och barnskötaren. Överenskommelsen innebär att barnskötaren har kvar sin lön och studerar en dag i veckan och att förskolan får vikarieersättning.

Det är totalt 245 barnskötare som börjat förskollärarytbildningen och antalet deltagare har ökat kraftigt de två senaste åren. En orsak till detta är att Stockholms universitet utökade till 60 utbildningsplatser vårterminen 2014.

Fram till 2016 är det totalt 73 barnskötare som är nått fram till förskollärarytexamen på Södertörns högskola. På Stockholms universitet är det 29 barnskötare som tagit förskollärarytexamen.

Det är 69 studenter av de som påbörjat en erfarenhetsbaserad förskollärarytutbildning som valt att avbryta sina studier innan examen alternativt bytt till annan arbetsgivare än staden. Totalt är det drygt 200 som fortfarande studerar.

*Nedan redovisas hur många barnskötare som påbörjat den erfarenhetsbaserade utbildningen under 2013-2016.*

	Vt-13	Ht-13	Vt-14	Ht-14	Vt-15	Ht-15	Vt-16
<b>Fristående</b>	0	3	6	16	17	37	20
<b>Kommunala</b>	7	11	36	20	49	6	17
<b>Totalt</b>	7	14	42	36	66	43	37

### Lärosätenas olika upplägg

Studieupplägg och studietakt skiljer sig åt på lärosätena.

På Södertörns högskola är studietakten 100 % och det tar ca 3,5 år att nå examen. På Stockholms universitet är studietakten 50 % över 5 år. Där läser studenterna enligt ett treterminssystem med sommarkurs och delar av utbildningen tillgodoräknas baserat på yrkeserfarenhet. Båda lärosätens utbildningar innehåller validering av yrkeskunskaper och verksamhetsförlagd utbildning på den egna förskolan.

Även Göteborgs universitet erbjuder en förskolläraryt utbildning för yrkeserfarna. Där är studietakten 75 % och är förlagd över 4 år. Av programmets totala 210 högskolepoäng (hp) valideras 30 hp främst inom verksamhetsförlagd utbildning men även inom ämnen i utbildningsvetenskaplig kärna. Malmö högskola har en förskolläraryt utbildning *Flexibel variant* som riktar sig till dem som varit verksamma i förskola i minst 5 år. Där är studietakten 100 % och är förlagd över 3,5 år. Studenten kan ansöka om validering av hp men det är inget som programmet utgår ifrån.

Borås högskola har i samverkan med Värnamo kommun förlagt en förskolläraryt utbildning för pedagogiskt verksamma vid campus Värnamo. Studierna bedrivs på 100 % delvis på distans med campusträff 1 gång/vecka, och i juni varje läsår läser studenterna en sommarkurs på heltid. Studierna är individuellt upplagda, både vad gäller innehåll och examination, baserad på den kunskap och kompetens som studenten har med sig in i utbildningen. Under de två första terminerna genomgår studenten en valideringsprocess, som främst är riktad mot ämneskunskaper och förskoledidaktik.

En valideringsprocess innebär att lärare från högskolan och förskolan kommer att bedöma studentens kunskaper, färdigheter och förmåga. Bedömningen är sedan utgångspunkt för studentens fortsatta studier och ett riktmärke för om studierna ska bedrivs på halv- eller trekvartsfart.

### *Analys och slutsats*

Fördelarna med den erfarenhetsbaserade utbildningen till förskollärare är:

- Barnskötarna kan tillgodoräkna sig delar av sin yrkeskompetens genom validering och uppnår snabbt en hög kompetens

## Kompetensförsörjning i kommunala förskolor

Rekrytering och karriärvägar i staden

16 (26)

- De kan göra sin verksamhetsförlagda utbildning på den egna förskolan och tillför forskning och ny kunskap till den egna arbetsplatsen
- Vikarieersättningen ger förutsättningar för de studerande att gå utbildningen samtidigt som förskolan kompenseras
- Barnskötarna har kvar sin ordinarie lön under studietiden och behöver inte ta studielån
- Det är generellt en högre andel programnybörjare vid de erfarenhetsbaserade programmen som genomgår hela utbildningen fram till examen än vid de icke erfarenhetsbaserade programmen.

Nackdelarna med den erfarenhetsbaserade utbildningen till förskollärare är:

- Det är en hög studietakt eftersom barnskötarna arbetar på sin ordinarie tjänst fyra dagar i veckan.
- Det tar relativt lång tid att nå examen.

### *Åtgärdsförslag*

- Följ upp stadens nuvarande satsning på vikarieersättning med en enkätundersökning till deltagare och deras förskolechefer
- Analysera varför utbildningstid och utbildningsupplägg är så olika mellan Stockholms universitet och Södertörns högskola och andra närliggande lärosäten.
- Undersök möjligheterna till individuell validering som den modell Borås högskola använder sig av
- Utreda förutsättningar, kostnader och upplägg för att staden ska upphandla en uppdragsutbildning av ett lärosäte

## Kompletterande utbildning till förskollärare

Stockholms universitet erbjuder en kompletterande utbildning för de som är anställda som förskollärare men som saknar förskollärexamen (VAL). Det kan till exempel vara fritidspedagoger eller anställda med kortare pedagogisk utbildning. De erbjuder också kompletterande utbildning för personer med utländsk lärarutbildning (ULV) för att ge dem ökade möjligheter till anställning i förskola eller skola. Staden behöver sprida information om detta och kartlägga hur många medarbetare som kan genomgå dessa utbildningar för att nå en förskollärexamen.



### *Åtgärdsförslag*

- Samarbeta med Stockholms universitet om kompletteringsutbildning till förskollärare för bland annat lärare med utländsk bakgrund (ULV) eller lärare som saknar lärarexamen (VAL)

## **Magisterutbildning**

Det är 21 förskollärare som studerat en påbyggnadsutbildning på magisternivå sedan 2012. Förskollärarna genomför utbildningen en dag i veckan och deras förskola får vikarieersättning för den tiden. Det är en karriärväg som ger medarbetaren och den egna förskolan en höjd kompetens men stadsdelsförvaltningarna och staden har inget system för att ta tillvara på denna kompetens på en övergripande nivå. Staden bör även fortsättningsvis ge förskollärare möjlighet att vidareutbilda sig på magisternivå men det behöver också utarbetas en tydlig idé om hur denna kompetens ska användas.

### *Åtgärdsförslag*

- Utredda möjligheten till karriärtjänster för förskollärare i staden.

## **Barnskötarutbildning**

Sedan 2005 erbjuder staden tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning möjligheten att studera till barnskötare på arbetstid. Trots att 400-500 medarbetare genomgått denna utbildning finns ett återkommande behov av att erbjuda denna utbildning på grund av att medarbetare utan pedagogisk grundutbildning får tillsvidareanställning efter längre vikariat.

År 2016 till 2018 utökas barnskötarutbildningen på Midsommarkransens gymnasium till totalt 120 utbildningsplatser med stöd av stadens kompetensutvecklingssatsning. Förvaltningen ser ett fortsatt behov av att erbjuda grundutbildning till barnskötare för tillsvidareanställda medarbetare utan pedagogisk utbildning.

### *Åtgärdsförslag*

- Fortsätta erbjuda tillsvidareanställda barnskötare utan pedagogisk grundutbildning vidareutbildning till barnskötare

## **Rekryteringsutbildning för blivande chefer**

Staden erbjuder sedan flera år tillbaka en utbildning för blivande förskolechefer i kommunal förskola. Utbildningen innebär att

## Kompetensförsörjning i kommunala förskolor

Rekrytering och karriärvägar i staden

18 (26)

förskollärare som är intresserade av att bli förskolechefer i framtiden får 8 dagars introduktion i ledarskap och hur Stockholm stad styrsystem fungerar. Utbildningen är mycket uppskattad av deltagarna bland annat för att den ger dem en bild av stadens organisation, de egna ledaregenskaperna och en möjlighet till nätverk med kollegor från hela staden.

Under kommande år finns ett stort behov av att rekrytera kompetenta förskolechefer och därför bör denna utbildning fortsätta för att få fram lämpliga kandidater till förskolechefstjänster i staden.

### Åtgärdsförslag

- Fortsätta med rekryteringsutbildningen för att säkra kompetensförsörjningen av förskolechefer i staden
- Följa upp hur många av deltagarna på rekryteringsutbildningen som gått vidare till tjänster som förskolechef eller biträdande förskolechef

## Löneutveckling för förskollärare i staden

Stockholms stad har en god lönebildning för förskollärare, förskolechefer och barnskötare i jämförelse med övriga kommuner i Stockholms län. Vid flera tillfällen under de senaste fem åren har staden gjort särskilda satsningar för att höja förskollärares och lärares löner. Utifrån lönerevisionen 2015 ligger Stockholms stads medianlön för förskollärare högre än genomsnittet i länet<sup>3</sup> och enbart en kommun ligger något högre<sup>4</sup>. Enligt lönerevisionen 2016 ligger förskollärares medianlön på 32 800 kronor. Jämförelsevis med stadens grundskole- och gymnasielärare ligger förskollärares medianlön något lägre<sup>5</sup>.

### Lärlönelyftet

I en förordning från mars 2016 infördes ett statligt lärlönelyft med syfte att ge särskilt kvalificerade lärare, förskollärare och fritidspedagoger en löneökning. Högst 10 procent får användas till förskollärare och fritidspedagoger vilket för Stockholms del innebär

---

<sup>3</sup> SKL lönestatistik 2015

<sup>4</sup> Nacka kommun, SKL lönestatistik 2015

<sup>5</sup> Lönestatistik, Stockholms stad, intranätet med anställda med en månadslön större än 10000 År 2016 Månad 8

att cirka 290 förskollärare fått ett lönelöft genom lärarlönelöftet. Dessa har fördelats utifrån stadsdelsförvaltningarnas storlek.

Lärarlönelöftet innebär att en förskollärare får en permanent löneökning på 2 750 kronor per månad beräknat på heltidslönen från den 1 juli 2016.

## **Utbildningsförvaltningens samverkan med stadsdelsförvaltningarna och personalstrategiska avdelningen under 2013-2015**

Arbetet med att se över och utveckla stadsgemensamma principer och metoder för rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar för förskolans personal har letts och samordnats av förskoleavdelningen på utbildningsförvaltningen i samarbete med stadsdelsförvaltningarna och personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret. En strategi i arbetet och genomförandet har varit att involvera HR-funktionen på olika nivåer i staden tillsammans med representanter för förskoleverksamheten.

### **Genomförda aktiviteter**

- Införande av KOLL som kompetensförsörjningsverktyg
- Enkätundersökning till nyanställda förskollärare 2013
- Analys av Universum Communications undersökning av lärar- och förskollärlärostudenters önskemål inför framtida anställning
- Analys av resultaten i medarbetarenkäten
- Workshops med avdelningschefer för förskola och HR-chefer
- Fokusgrupper med förskollärare som arbetar i staden
- Uppföljning av avgångsorsaker

### **Införande av kompetensförsörjningsverktyget KOLL i förskolan**

Utbildningsförvaltningen införde KOLL för grund- och gymnasieskolan i samband med att kravet på lärarlegitimation infördes. Ett kompetensförsörjningsverktyg där samtliga anställda lägger in sin behörighet och examen som sedan närmaste chef verifierar. 2013 tog stadsdelsförvaltningarna och

## **Kompetensförsörjning i kommunala förskolor**

Rekrytering och karriärvägar i staden

20 (26)

utbildningsförvaltningen ett gemensamt beslut om att anpassa det digitala verktyget för förskolan.

Syftet var framförallt att få en bild av hur många förskollärare som var legitimerade men också för att få en överblick över andra kompetenser. I inledningskedet var det dock problem med bland annat inloggning vilket gjorde att enbart ett mindre antal medarbetare använde verktyget.

Under hösten 2016 görs därför en nysatsning utifrån att en ny och förbättrad version av KOLL lanserats vilket bör leda till att syftet med verktyget kan uppnås.

Med underlag från KOLL är tanken att både stadsdelsförvaltningarna men också förskoleavdelningen inom utbildningsförvaltningen ska kunna hämta viktigt statistik och göra strategiska kompetensutvecklingsinsatser för att höja kompetensen i stadens förskolor, till exempel för de medarbetare som nästan har en förskollärexamen men saknar någon kurs.

### ***Åtgärdsförslag***

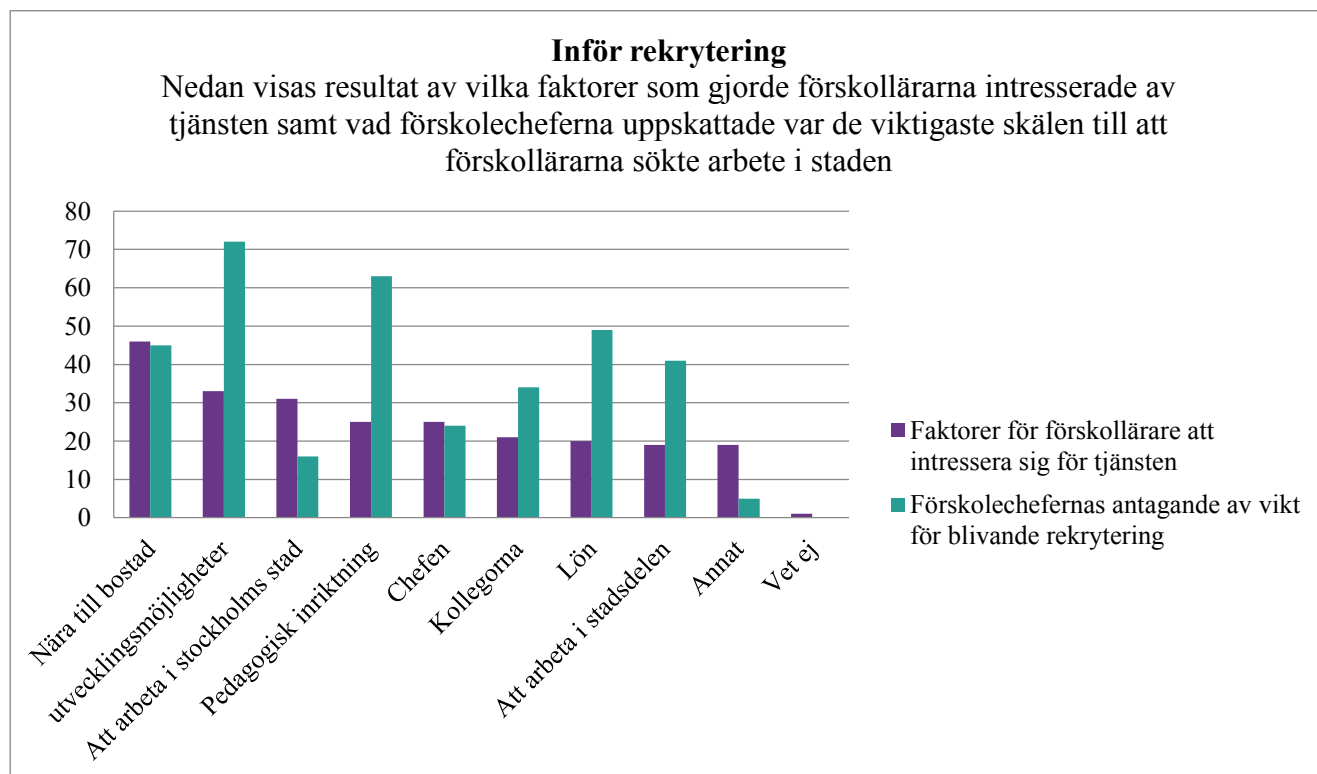
- Nystart av ny version av KOLL som kompetensförsörjningsverktyg
- Uppföljning av stadsdelsförvaltningarnas användning av KOLL
- Årlig analys av statistik i KOLL som underlag för kompetensförsörjningsinsatser

## **Enkätundersökning nyanställda förskollärare 2013**

Våren 2013 genomfördes en enkätundersökning då 200 förskollärare som anställdts under det senaste året fick svara på frågor om rekrytering och introduktion. Därutöver ställdes samma frågor till ett urval av avdelnings- och förskolechefer i stadsdelsförvaltningarna. Det genomfördes också tolv djupintervjuer i den kvalitativa undersökningen. Syfte med undersökningen var att:

- Ta fram konkreta mått på hur rekryteringsprocessen fungerar sett ur tre olika perspektiv; förskollärare, förskolechefer och avdelningschefer (kvantitativ undersökning).

Skapa en djupare förståelse för de kvantitativa resultaten bland förskollärarna genom fördjupade diskussioner.



### Analys och slutsatser

Diagrammen ovan visar att de nyanställda förskollärarna generellt är nöjda med rekryteringsprocessen. Den bilden överensstämmer i stort med den bedömning som avdelnings- och förskolechefer gör. Däremot är många förskollärare mindre nöjda med introduktion på sin enhet och till stadsdelsförvaltningen.

När det gäller introduktionsprogram i stadsdelen så svarade 56 % av förskollärarna att det finns för yrkesgruppen. Motsvarande siffror bland nyanställda förskolechefer var 73 % och för avdelningschefer var resultatet 85 %. På frågan om det finns en tydlig plan för introduktion till enheten svarade 61 % av förskollärarna att det finns det medan 93 % av avdelningscheferna och 96 % av förskolecheferna ansåg att det fanns det.

Av de nyanställda förskollärarna uppgav 24 % att de fick en fadder/mentor vid anställningen medan 75 % inte hade fått det. Då förskolecheferna fick samma fråga svarade 72 % att de nyanställda förskollärarna hade en fadder/mentor medan 11 % svarade att de inte hade det.

## Kompetensförsörjning i kommunala förskolor

Rekrytering och karriärvägar i staden

22 (26)

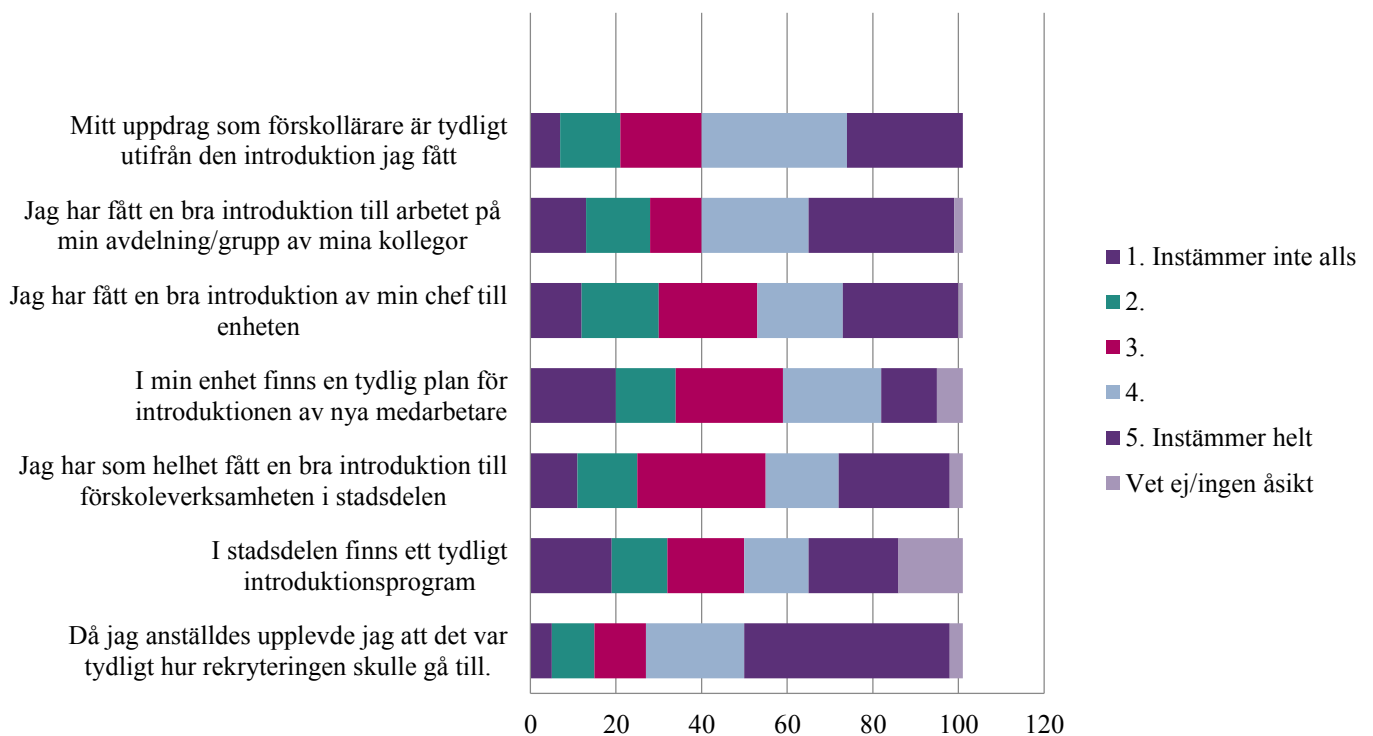
Den stora differensen i svaren mellan förskollärare och förskolechefer visar på att bilden av introduktionen är väldigt olika mellan de nyanställda förskollärarna och förskolecheferna.

### Åtgärdsförslag

- Genomföra en ny enkätundersökning med samma frågor som 2013 för att jämföra hur nyanställda förskollärare uppfattat rekrytering och introduktion.
- Följa upp att stadsdelsförvaltningarna har introduktionsprogram på stadsdels- och enhetsnivå.
- Följa upp hur många förskollärare som har mentorer då de börjar arbeta i staden.

### Rekrytering och introduktion

*Nedan redovisas medarbetares svar i enkätundersökning efter introduktionsperiod för nyanställda förskollärare.*



## Workshops med avdelningschefer och HR-chefer

I de workshops som genomfördes under 2013 och 2014 har diskussioner förts om rekryteringsbehov, introduktion och strategier för att öka andelen förskollärare. Chefsgruppen beslutade att en övergripande grupp och tre mindre arbetsgrupper med avdelnings- och HR-chefer samt förskolechefer, utvecklingssekreterare för förskolan och HR-konsulter skulle arbeta vidare med dessa tre områden:

- Utveckla karriärvägar för förskollärare
- Förbättra kommunikationen kring utvecklingsmöjligheter för förskollärare
- Verka för fler män i förskola

## Fokusgrupper med förskollärare som arbetar i staden

För att få fatt i vad som gör att förskollärare lämnar yrket och vad som bidrar till att de trivs och stannar kvar genomfördes olika former av inventeringar.

Fokusgrupper fick bearbeta frågan ”Vad är det som är viktigast för dig som förskollärare i ditt arbete?” Viktiga områden som framkom var: uppdraget, tid, arbetsbelastning, organisation, ledning, utvecklingsmöjligheter, löneutveckling, resurser, arbetsmiljö, kommunikation och sist men inte minst barnen.

## Uppföljning av avgångsorsaker

För att få en överblick över avgångsorsaker genomfördes avgångssamtal under tre månader i tre stadsdelar. Där ställdes frågor om liknande områden som det som lyfts fram av fokusgrupperna och det framkom att när viktiga faktorer inte fungerat bra valde man att lämna yrket.

### *Analys och slutsatser*

Arbetsgrupperna kom fram till att det identifierats flera konkreta områden att arbeta vidare med och att det finns en hel del kunskap om vad förskollärare söker efter i sitt arbete och vad som på motsvarande sätt gör att de lämnar yrket.

Det har dock varit problem med att omsätta förslag och kunskaper så att det ger effekter för rekrytering och kompetensförsörjning på ett långsiktigt sätt.

## Kompetensförsörjning i kommunala förskolor

Rekrytering och karriärvägar i staden

24 (26)

### Åtgärdsförslag

- Avsätta centrala resurser för att samordna och driva arbetet i samverkan med stadsdelsförvaltningarna.
- Säkerställa att den centrala resursen har tillräcklig tillgång till HR- och kommunikationskompetens.

## Analys av resultat i medarbetarenkäten

I stadens medarbetarundersökning ställs frågor inom områdena förutsättningar i arbetet, medarbetarskap, ledarskap och verksamhetsutveckling. Överlag är resultaten i staden goda och förskoleverksamheten har i många avseenden de högsta resultaten.

Resultaten i medarbetarenkäten i förskolan ger bild av en verksamhet med tydliga mål som följs upp på ett bra sätt. Medarbetarna upplever att cheferna ställer tydliga krav och att man vet vad som förväntas av en i arbetet. Vidare visar enkäten att förskoleverksamheten präglas av utvecklingsfokus, att man bidrar med och tar tillvara idéer om utveckling och förbättring.

Andelen medarbetare som i hög grad instämmer i att arbetet är meningsfullt är mycket hög, 92 %.

Det som behöver uppmärksammas och analyseras är att bara 55 % i hög grad håller med om att man har en bra arbetssituation och att andelen som anser att man kan göra ett gott arbete är 66 %. Båda dess värden ligger strax under genomsnittet för staden som helhet.

### Åtgärdsförslag

- Kompetensutvecklingsinsatser för förskollärare och insatser för att stärka deras pedagogiska ledarroll
- Utvärdera och förstärka förskolechefernas pedagogiska ledarskap
- Årlig uppföljning och analys av personalomsättning, nyrekrytering och avgångsorsaker
- Säkerställa att det finns ett särskilt introduktionsprogram för nyanställda förskollärare utifrån de olika nivåerna; förskola, enhet, stadsdel och stad.
- Enkät till nyanställda förskollärare om hur de uppfattar rekrytering och introduktion
- Utredda möjligheten att starta bemanningsteam/vikariepool för att skapa en större kontinuitet i arbetslagen



# Analys av Universum Communications undersökning av lärar- och förskolläroarstudenters önskemål inför framtida anställning

Företaget Universum Communications genomför regelbundet attitydundersökningar till olika arbetsgivare bland lärar- och förskolläroarstudenter. Resultaten visar genomgående att Stockholm stad är en attraktiv arbetsgivare. Nedan redovisas resultaten översiktligt för 2015 års undersökning.

För både förskole- och läroarstudenterna toppar Stockholms och Göteborgs stad listan över ideala arbetsgivare. Bland båda grupperna placerar sig dock en eller flera privata alternativ i topp 10. Nästan hälften av de svarande uppger att de helst vill jobba för en kommun och cirka en tredjedel att det inte spelar någon roll om de jobbar för en kommun, privat aktör, statlig eller annan. 13 procent vill helst jobba för en privat aktör.

Inte heller på frågan om vilka faktorer som styr var man vill arbeta hamnar ägarformen i topp - lönen (62 %), det geografiska läget, skolans pedagogik (båda 49 %) samt arbetsgivarens rykte anses alla som viktigare.

De pedagogiska inriktningar som tilltalar förskolläroarna mest är Reggio Emilia, Montessori, Ur & Skur/utomhuspedagogik samt genuspedagogik. Många uttrycker dock att inriktningen inte spelar så stor roll så länge skolan i fråga har en tydlig profil och sätter barnen i fokus. Både förskole- och läroarstudenterna mest prioriterade långsiktiga karriärmål är

- 1) "Att vara trygg eller säker i mitt arbete"
- 2) "Att uppnå balans mellan arbete och privatliv"
- 3) "Att vara hängiven en god sak eller känna att jag tjänar ett högre syfte"

De attribut hos en framtida arbetsgivare som anses vara viktigast bland samtliga läroarstudenterna är hög framtida inkomst, hög etisk standard, konkurrensmässig grundlön, kreativ och dynamisk arbetsmiljön, engagemang för mångfald och inkludering och trygg

## **Kompetensförsörjning i kommunala förskolor**

Rekrytering och karriärvägar i staden

26 (26)

anställning. För förskollärare är även stöd för jämställdhet, hög personaltäthet och professionell utbildning och utveckling viktigt.