



Uppdrag i Nämndsbudget 2024: Utvärdering av förskollärares arbetstid, planeringstid och arbetsförhållanden

Klicka eller tryck här för att ange text.

Förskoleförvaltningen

Upprättad: 2024-05-29



Innehållsförteckning

Inledning	3
Utvärderingar och partsgemensamt arbete	4
Utvärdering av organisationsutvecklingen	4
Rapporten Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa – om dilemman i förskollärares uppdrag	5
Rapport om förskollärares arbetsvillkor och delaktighet	6
Kontinuerlig uppföljning och utveckling i samverkan.....	7
Nämndsuppdragets tre delar	8
Arbetsförhållanden	8
Arbetstid	10
Tid för verksamhetsutveckling.....	11
Utvecklingsområden	13
Bilagor	16
Källförteckning	16

Inledning

Förskolenämnden beslutade 2024-01-24, § 3 ”att ge förskoleförvaltningen i uppdrag att utvärdera förskollärarnas arbetstid och arbetsförhållanden, i syfte att förbättra förskollärarnas förutsättningar, yrkets attraktivitet och förvaltningens förmåga att anställa fler förskollärare, samt att återkomma med denna utvärdering till förskolenämnden senast till juni månads sammanträde”.

Uppdraget kompletterades i samband med nämndens behandling av Plan för kommunfullmäktigemål i Nämndsbudget 2024, 2024-03-20, § 63.

Kompletteringen innebär att även planeringstid, nedan kallat tid för verksamhetsutveckling, ingår i uppdraget.

Förskollärarnas arbetsförhållanden och arbetstid inklusive tid för verksamhetsutveckling har varit föremål för strategiskt utvecklingsarbete sedan förskolenämndens ansvar trädde i kraft år 2013. För att ge underlag för konkreta beslut har flera utredningar och utvärderingar genomförts under årens lopp med syftet att stärka förskollärarnas förutsättningar och arbetsvillkor och därmed bidra till ökad kvalitet i mötet med barnen i kommunens förskolor.

I denna rapport beskrivs genomförda och pågående utvärderingar och utredningar om förskollärares förutsättningar och arbetsvillkor som är fortsatt relevanta i nämndens utvecklingsarbete. Syftet är att ge en samlad bild av det gedigna kunskapsunderlag som redan finns när det gäller förskollärarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Det partsgemensamma arbetet inom ramen för kollektivavtalet HÖK 24 är basen för det kontinuerliga arbetet med utveckling och uppföljning av förskollärarnas uppdrag och arbetsförhållanden. Beskrivningen av detta arbete utgör en central del av rapporten, liksom pågående arbete med uppdragets tre delar – arbetsförhållanden, arbetstid och tid för verksamhetsutveckling.

Utifrån denna genomgång pekar rapporten avslutningsvis på några centrala utvecklingsområden som behöver stå i fokus för kommande arbete både inom nämndens verksamhet och inom ramen för HÖK 24.

Utvärderingar och partsgemensamt arbete

Denna del av rapporten beskriver genomförda utvärderingar och det partsgemensamma arbetet kring förskollärarnas villkor som pågått sedan förskolenämndens ansvar trädde i kraft. Under samma tidsperiod utvecklades organisationen för att möjliggöra ett närmare ledarstöd i såväl organisation som pedagogisk praktik och ett unikt kollektivavtal om tid för verksamhetsutveckling för yrkesgrupperna förskollärare, barnskötare och pedagoger med inriktning förskola. Samtidigt utvecklades kunskapen om förskollärarnas förutsättningar och det partsgemensamma arbetet inom detta område etablerades.

Utvärdering av organisationsutvecklingen

Våren 2016 genomfördes en förändring i förskolornas ledningsstruktur på enhetsnivå. Denna utveckling av organisationen innebar att två nya ledningsfunktioner - förste förskollärare och biträdande förskolechef, nedan kallat biträdande rektor - infördes. Avsikten var att ge såväl medarbetare som rektorer bättre förutsättningar och stöd i sina uppdrag, vilket i sin tur skulle leda till en stärkt kvalitet och likvärdighet i utbildningen för barnen. Till grund för förändringen låg bland annat behovet av att utveckla likvärdiga förutsättningar för förskolornas förskolechefer (nedan kallad rektor) i uppdraget att planera den dagliga verksamheten och att vara en närvarande ledare.

Förste förskollärarnas uppdrag riktades mot att stärka och samordna det pedagogiska utvecklingsarbetet på varje förskola. Uppdraget för biträdande rektor innebar att säkerställa ett närvarande ledarskap och en god resursplanering i vardagen. Samtidigt som de nya ledningsfunktionerna infördes utökades rektorernas ansvar till att omfatta fler förskolor i syfte att öka möjligheterna för en strategisk resursplanering.

En utvärdering av organisationsutvecklingen presenterades år 2019. Den baserades på en enkät till samtliga medarbetare i förskolorna (förskollärare, barnskötare och pedagoger) samt till förskolornas lokala ledningsgrupper (rektorer, biträdande rektorer och förste förskollärare). Med utgångspunkt i enkätsvaren genomfördes resultatdialoger i fokusgrupper samt i ledarforum.

Utvärderingen konstaterade att en tydlig majoritet av de svaranden instämde helt eller delvis i de påståenden som formulerats i enkäten. Mot bakgrund av detta gjordes bedömningen att utvecklingen gick i rätt riktning. Allra tydligast

var detta när det gällde rektorernas förutsättningar samt barnens situation på förskolan.

För den del av utvärderingen som handlade om medarbetarnas, däribland förskollärarnas, arbetssituation konstaterades även här att majoriteten av de svarande i enkäten instämde i de positivt formulerade påståendena, men samtidigt att det fanns påståenden där en relativt stor andel svarade i ej instämmande riktning. Detta gällde till exempel frågan ”*Jag har förutsättningar att utföra mitt uppdrag*” där en relativt stor andel svarade att det inte stämmer särskilt väl/ inte stämmer alls. Svaren skiljde sig åt mellan yrkesgrupperna på förskolorna. Bland förskollärarna svarade 58 procent att de inte upplevde sig ha förutsättningar att utföra sitt uppdrag.

Även om vissa faktorer bedömdes ligga utanför ramen för organisationsutvecklingen konstaterades att det funnits högre förväntningar på organisationsutvecklingen än vad som då hunnit infrå. En utmaning som lyftes fram var bland annat arbetsbelastningen för de nya ledningsfunktionerna i inledningen av organisationsutvecklingen.

Samtidigt som organisationsutvecklingen utvärderades stod förskollärarnas arbetsförhållanden i fokus i den studie som presenteras i nästa avsnitt.

Rapporten Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa – om dilemman i förskollärares uppdrag

I början av 2019 presenterades rapporten *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa – om dilemman i förskollärares uppdrag* av forskarna Sven Persson och Ingegerd Tallberg Broman vid Malmö Universitet. Utgångspunkten var en studie baserad på dokumentstudier och intervjuer som genomfördes på uppdrag av förskoleförvaltningen i Malmö stad.

I rapporten beskrivs hur förutsättningarna för förskolläraryrket förändrats över tid. Utifrån intervjuerna lyfts fyra huvudsakliga dilemman i förskollärares uppdrag fram:

- Gränslöshet och utsträckt lojalitet: Resultatet visar på förskollärares omsorg och ansvar, samt omfattande lojalitet med barnen, arbetslaget och föräldrar. Det kan leda till överbelastning och stress.
- Utökat ansvar och brist på kontroll: Samtidigt som det skett ambitionshöjningar vad gäller förskolans och förskollärares

pedagogiska uppdrag visar studien att medarbetarnas känsla av kontroll över sitt arbete behöver förbättras.

- Ledarskap och legitimitet för förändrat uppdrag: Den ansvarsfördelning mellan förskolläraren och arbetslaget som uttrycks i styrdokument kommer inte till uttryck i praktiken. Enligt studien upplever förskollärare utmaningar i undervisningsuppdraget där förskolläraren har ett särskilt ansvar i utbildningen som arbetslaget genomför gemensamt.
- Samsyn och gemensamma förhållningssätt: Vikten av samsyn i mellan yrkesgrupperna i förskolan och problemen när den saknas uttrycks tydligt. Studien lyfter också fram att en samsyn på uppdraget, liksom praktikgemenskaper och professionell identitet gynnas av förskollärares möjligheter att samtala och planera tillsammans med andra förskollärare.

Rapporten beskriver att dessa dilemman påverkas av tillgången till förskollärare, personalomsättning, barngrupper och antal små barn. För att förbättra situationen föreslås flera åtgärder, såsom förbättrad arbetsmiljö, stärkt professionell utveckling, ökad samverkan och förstärkning av nätverk för erfarenhetsutbyte.

Rapport om förskollärares arbetsvillkor och delaktighet

Mot bakgrund av en sjunkande andel förskollärare och utbildade barnskötare i förskolan, samt en hög sjukfrånvaro startade förskoleförvaltningen under 2019 en arbetsprocess för att undersöka hur förskollärares arbetsvillkor kan förbättras, samt hur deras kompetens kan stärkas och användas på det sätt som bäst gagnar en hög och likvärdig kvalitet för förskolebarnen. De förutsättningar som beskrivs i rapporten av Sven Persson och Ingegerd Tallberg Broman var en central utgångspunkt för arbetet.

Arbetet sammanfattas i rapporten *Förskollärares arbetsvillkor och delaktighet - Ett projekt med fokus på arbetsglädje, ledarroll och undervisningsuppdrag*. Utgångspunkten i projektet var att ha ett undersökande och delaktighetsbaserat arbetssätt för att kunna komplettera förvaltningens redan pågående arbete och insatser inom området. Förskollärares olika perspektiv, upplevelser och förutsättningar skulle komplettera andra underlag i syfte att identifiera förbättringsfaktorer.

Metoder och arbetssätt prövades av medarbetare och ledning i olika pilotprojekt för att i ett senare skede kunna spridas till fler förskolor. Erfarenheter och kunskaper från denna process används idag som utgångspunkt för ett långsiktigt utvecklingsarbete kring bland annat ledningsstöd, kollegialt utbyte och gemensam reflektion, kompetensutveckling och arbetsglädje. Viktiga utgångspunkter är att möjliggöra för förskollärare att fortsätta att mötas och dela perspektiv och erfarenheter kring förskollärares ledarskap, systematiskt kvalitetsarbete, arbetsmiljöarbete och strategisk bemanning.

Kontinuerlig uppföljning och utveckling i samverkan

Uppdraget med att utveckla förskollärarnas förutsättningar och arbetsmiljö är tydligt förankrat i det partsgemensamma arbetet som pågår. Här sker ett systematiskt utvecklingsarbete som planeras, genomförs och följs upp kontinuerligt. Detta är basen för nödvändiga förbättringar och innovativt utvecklingsarbete.

Kollektivavtalet HÖK 24

Nämndens uppdrag kring utvärdering av förskollärares arbetstid, planeringstid och arbetsförhållanden faller inom ramen för arbetet med HÖK 24 och det systematiska arbetsmiljöarbetet som till största del sker i samverkan mellan förskolenämndens verksamhet och de fackliga organisationerna.

Kollektivavtalet HÖK 24 är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Sveriges Lärare. Avtalet som gäller fram till 31 mars 2025 lägger, liksom de tidigare avtalen HÖK 18 och HÖK 21, stort fokus på strategisk kompetensförsörjning och lokalt arbete genom dialog och samverkan inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning, och omfattar bland annat yrkesgruppen förskollärare. I HÖK 24 finns tydligare skrivningar än tidigare kring tjänsteplanering och hur olika delar av kärnuppdraget dimensioneras i förhållande till varandra och till övriga arbetsuppgifter.

Inom Malmö stad sker det lokala arbetet partsgemensamt både stadsövergripande och inom respektive berörd förvaltning. Utbildningsförvaltningarna och kulturförvaltningen har årligen en gemensam strategisk dialog och uppföljning av det lokala arbetet. Inom förskoleförvaltningen är det partsgemensamma arbetet sedan några år organiserat i en arbetsgrupp som träffas regelbundet för att arbeta med och

följa upp områdena som fastställts i avtalet. Den partsgemensamma dialogen är viktig och en framgångsfaktor för ett aktivt utvecklingsarbete inom arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och lönebildning. Alla är områden som lägger en viktig grund för förskolläraernas arbetsförhållanden.

Det lokala utvecklingsarbetet grundar sig i avtalets intention samt i erfarenheter och signaler från förskoleverksamheten. Hittills har det bland annat handlat om äldre medarbetares arbetsförhållanden, behov av ökad digital kunskap, ledarskap för förskollärare – behov av ledarskapsutbildning och om tid för verksamhetsutveckling (TVU) som beskrivs närmare nedan. Förutom det aktiva utvecklingsarbetet, som har olika fokusområden över tid, pågår en fortlöpande dialog kring arbetstid, ledarskap, lönebildning, arbetsmiljö- och arbetsorganisation. Pågående och framtida fokusområden inom HÖK 24-arbetet beskrivs i rapportens avslutande avsnitt om utvecklingsområden.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Inom det systematiska arbetsmiljöarbetet sker en kontinuerlig uppföljning av samtliga medarbetares arbetsmiljö. Resultatet av den årliga uppföljningen av systemet för systematiskt arbetsmiljöarbete, uppföljningen av samverkan samt medarbetarenkäten utgör underlag till nämndens handlingsplan för arbetsmiljöarbetet som även inkluderar förvaltningsövergripande mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). Handlingsplanen genomgår en årlig översyn och revidering och följs upp av arbetsmiljögruppen, arbetsmiljögruppen chef och förvaltningsrådet, tillika skyddskommittén.

När arbetsmiljön följs upp i förskolenämndens årsanalys, i förhållande till kommunfullmäktigemålen kring en god organisation, sker det genom en partsgemensam dialog som har sin utgångspunkt bland annat i statistik kring personalomsättning och sjukfrånvaro däribland avseende förskollärare. Den partsgemensamma bedömningen av arbetsmiljöarbetet är att det krävs en vidareutveckling av det förebyggande arbetet för att förbättra arbetsmiljön och därmed minska sjukfrånvaron ytterligare. Planen för arbetsmiljöarbetet 2024 redovisas kommande avsnitt utvecklingsområden.

Nämndsuppdragets tre delar

Av följande avsnitt framgår pågående arbete kopplat till detta nämndsuppdrag. Det är viktigt att betona att arbetsförhållanden, arbetstid och tid för verksamhetsutveckling är förutsättningar som påverkar varandra och att rapporten behöver läsas mot bakgrund av detta.

Arbetsförhållanden

Medarbetarenkät

Ett av de underlag som följer medarbetarnas upplevelse av arbetet inom förskoleförvaltningen är Malmö stads årliga medarbetarenkät. Enkäten fokuserar på medarbetarengagemang utifrån Sveriges kommuner och regioner (SKR) koncept Hållbart medarbetarengagemang (HME). HME mäter både medarbetares motivation och förutsättningar för att göra sitt bästa för organisationen och chefernas förmåga att ta vara på medarbetarnas engagemang. Resultatet används som ett av underlagen för vidare utvecklingsarbete och ställningstaganden på alla nivåer i förskoleförvaltningens organisation. Förskoleförvaltningens skyddskommitté följer årligen upp resultatet för de pedagogiska yrkesgrupperna.

Av de senaste årens undersökningar framgår att HME inom yrkeskategorin förskollärare är något lägre jämfört med andra pedagogiska yrkesgrupper inom förskoleförvaltningen. Under 2025 införs en ny medarbetarenkät med utvecklade möjligheter till uppföljning.

Lägesbedömning

Genom den årliga lägesbedömningen på huvudmannanivå ges en bild av kvalitet och måluppfyllelse i verksamheten och de förutsättningar som påverkar den. Lägesbedömningen synliggör förskollärares förutsättningar att utföra läroplansuppdraget, vilket bland annat grundas i arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter. Som en bärande del av det systematiska kvalitetsarbetet hänger lägesbedömningen i sin tur nära samman med förskolenämndens styrprocesser kopplat till bland annat kompetensförsörjning. Den senaste lägesbedömningen presenterades för förskolenämnden i december 2023.

Lönebildning

Lönebildning och förskolenämndens långsiktiga och kontinuerliga utveckling av lönestrukturen för förskollärare påverkar arbetsförhållandena. En arbetsplats med en god lönebildning tillsammans med utvecklingsmöjligheter och en hälsofrämjande och god arbetsmiljö ses som attraktiv och förbättrar också förutsättningarna för minskad sjukfrånvaro, ökad trivsel och att medarbetare stannar kvar i arbetet nära barnen.

De senaste åren har förskollärarna prioriterats i löneöversynen både ur ett behålla- och rekryteringsperspektiv. Detta har resulterat i att lönestrukturen för förskollärarna inom Malmö stad nu är konkurrenskraftig och ligger på samma nivå som i kranskommunerna.

Hälsofrämjande arbete

Under 2018 och 2019 arbetade förvaltningen med friskfaktorer utifrån rapporten *Hälsa och framtid* i offentlig sektor (HOFF) där där tidigare nämnd organisationsutveckling utgjorde en viktig del för att stärka de organisatoriska friskfaktorerna. 2020 påbörjades det hälsofrämjande arbetet där friskfaktorerna utgjorde en del men där även begreppen arbetsglädje och positiv psykologi ingick.

Det hälsofrämjande arbetet har sedan dess varit en viktig del i förvaltningens arbete med att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron. Planeringen av insatserna görs partsgemensamt i arbetsmiljögruppen och rapporteras löpande rapporterade till förvaltningsrådet.

Förutsättningarna för att skapa, förbättra och bevara en god arbetsmiljö ökar genom ett långsiktigt arbete som förebygger och främjar hälsan hos medarbetarna. Målsättningen med det hälsofrämjande arbetet är att det ska leda till bättre kontinuitet och minskad sjukfrånvaro i verksamheten samt att alla arbetsplatser och medarbetare ska involveras i arbetet.

Arbets tid

Operativ- och strategisk bemanning

Arbetet med strategisk- och operativ bemanning har pågått sedan 2016. Detta innebär bland annat att skapa struktur, hållbara scheman och en bra och säker arbetsmiljö. Arbetet handlar också om att säkerställa att det finns rätt kompetens, på rätt plats, i rätt tid.

Korrekt scheman har under ett antal år varit föremål för intern kontroll. Under åren 2017–2020 granskades scheman för att synliggöra och identifiera eventuella brister i förhållande till lagar och avtal, samt skapa underlag för förbättring. De avvikelser som identifierades låg sedan till grund för ett utvecklingsarbete och vid granskningen år 2020 konstaterades inte längre några avvikelser. Att biträdande rektorer fick en central roll i schemalagningen bedömdes ha bidragit till förbättringarna.

Under 2018 implementerades ett digitalt närvarosystem i samtliga kommunala förskolor. Genom detta har rektor och biträdande rektor möjlighet att ta fram statistik över barnens vistelsetider som sedan kan användas i arbetet med operativ och strategisk bemanningsplanering.

I den rapport som togs fram år 2020 för att bedöma effekthemtagning av systemet, beskriver rektorer och biträdande rektorer att de har fått en bättre översikt över hur många barn som är på plats under dagen. Detta ger stärkta möjligheter att skapa scheman och bemanna utifrån verksamhetens behov. En del chefer har förändrat förläggningen av arbetsplatsträffar från kvällstid till dagtid och ser med detta en ökad närvaro vid arbetsplatsträffarna. Även vilken veckodag och tid som är mest lämpad att förlägga tid för verksamhetsutveckling har kunnat optimeras med hjälp av statistik från systemet.

Utvecklingsarbetet på detta område bedöms ha förbättrat förutsättningarna för att planera och genomföra en verksamhet som tar tillvara och värnar tillgängliga personalresurser, vilket därmed bidrar till att stärka medarbetarnas, däribland förskollärarnas, arbetsförhållanden.

EU-direktiv om dygns- och veckovila

Samtliga medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och arbetspass ska följas av dygnsvila. För att säkerställa arbetet i enlighet med de nya bestämmelserna har flexramarna ändrats för medarbetarna inom nämndens verksamhet.

Kringuppgifter för förskollärare

Inom ramen för arbete med HÖK-21 genomförde dåvarande Lärarförbundet i Stenungsund en enkätundersökning bland förskollärare där det undersöktes vilka kringuppgifter förskollärare utförde som inte direkt ingick i kärnuppgiften kopplat till läroplanen. Ingången var att *"Allt som ska göras, ska inte göras av lärare, annat ska bara göras av lärare."*

Detta var bakgrunden till att Sveriges Lärare i Malmö hösten 2023 skickade en enkät till cirka 1100 förskollärare. Cirka 400 förskollärare svarade på enkäten som innehöll frågor om vilka kringuppgifter förskollärarna utförde inom kök, fastighet, städ och administration samt hur ofta de utförde uppgifter inom de nämnda kategorierna. Enkätsvaren visade att förskollärarna ofta utförde uppgifter inom måltid, chefsuppgift/IT-support, utemiljö och tvätt. Exempel som lyftes fram var att torka av bord och sopa golv, lösa kollegors frånvaro, tvätta sängkläder och städa gården vid nedskräpning. Undersökningen ger viktig kunskap i det vidare arbetet med förskollärares arbetsförhållanden.

Arbete på ett antal områden väntas få bäring på utvecklingen när det gäller kringuppgifter. Bland annat kan utvecklingen av en ny måltidsorganisation skapa ett större utrymme för biträdande rektorer att fokusera på arbetsmiljön för förskollärarna och övriga i arbetslaget.

Tid för verksamhetsutveckling

Förskollärare som arbetar i förskolan i Malmö stad har tillsammans med pedagoger med inriktning förskola och barnskötare speciellt avsatt tid för reflektion och lärande, dokumentation, analys, observation och uppföljning – så kallad tid för verksamhetsutveckling. Detta är resultatet av ett utvecklingsarbete som startade redan år 2015 och som utmynnade i att Malmö stad blev först ut bland kommunerna med ett specifikt kollektivavtal på området.

Arbetet tog ursprungligen sin utgångspunkt i projektet *Förskolans kvalitativa bemanning*. I detta uppdrag ingick att kartlägga hur det såg ut i verksamheten såväl gällande beläggning av barn som antal medarbetare i verksamheten samt innehållet i medarbetarnas arbetstid. Det blev startskottet för vidare utredning när det gällde säkerställandet av tid för verksamhetsutveckling (planeringstid) för alla medarbetare och av form och innehåll.

År 2016 beslutades att ta fram gemensamma riktlinjer för tid för verksamhetsutveckling. Syftet med det förvaltningsövergripande arbetet var att utarbeta hållbara riktlinjer. Detta genom att ta lärdom av andra, utgå ifrån verksamhetens erfarenheter och gå på djupet i frågor som rör form, organisation, förväntad effekt och hur tiden skulle fördelas mellan yrkeskategorier. Arbetet bedrevs i nära samverkan med fackliga organisationer. Förutom omvärldspaning undersöktes aktuell forskning och samtal fördes med Sven Persson, professor i pedagogik, Malmö högskola.

Beslutad riktlinje för tid för verksamhetsutveckling implementerades våren 2017 och regleras genom kollektivavtal med Sveriges Lärare och Svenska kommunalarbetsförbundet. Riktlinjen revideras nu årligen inom ramen för HÖK 24-arbetet.

Form och innehåll för tiden anpassas till utbildningens behov och kan innebära reflektion med barn och kollegor, arbete med dokumentation, analys, observation, uppföljning och utvärdering. Detta innebär bland annat att följa, stödja och utmana såväl gruppens som det enskilda barnets utveckling och lärande.

Målet med de gemensamma ramarna för tid för verksamhetsutveckling är att utveckla en god kvalitet i förskolan och att ge goda förutsättningar för medarbetarna att utföra läroplansuppdraget och omsätta det i praktiken. Detta bidrar till att skapa en god arbetsmiljö, ökad medvetenhet, delaktighet och insikt kring gemensamma mål och prioriteringar. Vidare bedöms det bidra till barns och vårdnadshavares delaktighet och inflytande.

Tiden består av kontinuerlig tid och schemaläggs företrädesvis innan kl. 09.00 och efter kl. 15.00 under 45 veckor per kalenderår. För de olika yrkesgrupperna avsätts i genomsnitt (för heltidstjänst):

- Förskollärare: Fem timmar/vecka
- Pedagog med inriktning förskola: Tre timmar/vecka
- Barnskötare: Två timmar/vecka

Utöver detta kan rektor ge tid för individuella uppdrag utifrån medarbetarens behov och förskolans utveckling. Om utvecklingstiden av någon anledning inte går att genomföra ska medarbetaren meddela sin närmsta chef som dokumenterar detta och i samråd med medarbetaren förlägger tiden vid annat tillfälle.

Förutsättningar och effekter av tid för verksamhetsutveckling ska kontinuerligt, inom ramen för samverkan, följas upp som en del i det systematiska kvalitetsarbetet. Arbetsplatsträffar ligger utanför tid för verksamhetsutveckling.

Utvecklingsområden

Mot bakgrund av de utvärderingar som har gjorts under senare år sker ett ständigt utvecklingsarbete där organisatoriska och sociala arbetsförhållanden och förutsättningar är några av de viktigaste fundamenten för att stärka professionen. Inom det systematiska kvalitetsarbetet ses förutsättningarna för professionen att utföra läroplansuppdraget kontinuerligt över. Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär också en systematik för ett kontinuerligt utvecklingsarbete. Båda processerna ger bäring till det löpande utvecklingsarbetet.

Detta ska bidra till en utveckling i förskollärarnas pedagogiska arbete med barnen och i det pedagogiska ledaruppdraget. Det ska även bidra till arbetsplatser som gynnar ett hållbart arbetsliv. Utvecklingsarbetet främjar möjligheterna att lyfta fram bilden av förskollärare som ett attraktivt yrke och arbetet för att behålla de förskollärare som redan finns inom verksamheten.

Samtidigt är det tydligt att ett strategiskt arbete kräver långsiktighet. Det partsgemensamma arbetet utifrån HÖK 24 fortsätter att vara både ett paraply och en grund. I detta avsnitt beskrivs aktuella utvecklingsområden som berör förskollärarnas arbetsförhållanden.

Dialog om förskolans förutsättningar på olika samhällsnivåer

De ständigt höjda förväntningarna på förskolans uppdrag präglar arbetet med att utveckla verksamhetens och då även förskollärarnas förutsättningar. Behovet av en nationell förskolepolitik som stärker förutsättningarna för förskolan har också uppmärksammats av nämnden.

I detta syfte har underlag för den fortsatta dialogen om förskolans utmaningar tagits fram med utgångspunkt i forskningsöversikter och intervjuer med forskare och andra sakkunniga. Bland annat står förskolenämndens verksamhet bakom rapporterna *Förskolan i Sverige år 2020 – omvärldsbevakning och analys (2019)* och *Förskolan i Sverige, rapport 2 - ett kunskaps- och diskussionsunderlag om förskolan och barns uppväxtvillkor (2022)*.

HÖK 24 - tjänsteplanering och fördelning av arbetsuppgifter

I HÖK 24 finns, som tidigare nämnts, tydligare skrivningar kring tjänsteplanering och hur olika delar av förskollärarnas kärnuppdrag dimensioneras i förhållande till varandra och till övriga arbetsuppgifter. Skrivningarna kring tjänsteplanering syftar till en ändamålsenlig arbetsorganisation med balans mellan uppdrag och förutsättningar.

Ett viktigt led i detta är parternas dialog om principerna för hur de huvudsakliga arbetsuppgifterna fördelas på arbetstagare, där mängden undervisning och undervisningsanknutet arbetet (planering, uppföljning och utveckling av undervisning) dimensioneras i förhållande till varandra liksom gentemot övriga arbetsuppgifter.

I HÖK24 står också att arbetsgivaren ska lägga särskild vikt vid just balansen både när verksamheten planeras på kollektiv nivå och när scheman planeras för enskilda förskollärare. Genom verksamhetsplanering, systematiskt kvalitetsarbete och systematiskt arbetsmiljöarbete ska arbetsgivaren säkerställa att förskollärare har erforderlig tid för att, i samarbete med kollegor såväl som enskilt, fullfölja sitt uppdrag och nå verksamhetens mål.

Mot bakgrund av intentionerna i avtalet kommer det partsgemensamma HÖK 24-arbetet de närmaste åren att inriktas på en dialog om principerna för dimensioneringen av de huvudsakliga arbetsuppgifterna för förskolläraren. Det planeras också för en uppdragsdialog kring varje förskollärares förutsättningar

att i den specifika förskolan kunna utföra uppdraget som förskollärare. Arbetet kommer också att riktas mot förskollärares kringuppgifter i förhållande till kärnuppgifterna i förskolläraryupdraget samt ett fortsatt arbete kring tiden för verksamhetsutveckling. Detta är således en bärande del i arbetet med att stärka förskollärares arbetsvillkor.

HÖK 24-arbetet ges även ett särskilt fokus i rektorernas gemensamma arbete kring strategiska frågor på övergripande nivå. En av de rektorsgrupper som arbetar med övergripande och strategiska områden kommer att fokusera på frågor kopplade till HÖK 24.

Under 2025 fortsätter utvecklingen av tillsammansarbetet och dialogen mellan skolchef, rektorer och övriga ledningsfunktioner. Inriktningen är att utveckla samsynen och den gemensamma förståelsen för de utmaningar som förskolorna står inför. Fokus sätts på de utvecklingsområden och strategiska frågor som är prioriterade på huvudmannanivå. Strukturen och formerna för samarbetet vidareutvecklas även för att stärka erfarenhetsutbytet och det kollegiala lärandet mellan rektorer och med andra ledningsfunktioner.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) med ett hälsofrämjande perspektiv

Handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet 2024 har bland annat fokus på utveckling av metoder och arbetssätt för att integrera ett hälsofrämjande perspektiv som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta sker med utgångspunkt i partsgemensam dialog och systematisk uppföljning av arbetsmiljön inom ramen för SAM.

I planen ingår även att utveckla arbetet och stödet i det förebyggande arbetet med hot och våld samt trygghetsskapande åtgärder. Utöver detta sker ett arbete kring chefers och medarbetares förutsättningar för att verka för en hälsofrämjande och inkluderande arbetsplats.

Översyn av rektors nära ledningsstöd

Den lokala ledningens förutsättningar att driva utveckling för ökad kvalitet och likvärdighet står i fokus i de kommande årens arbete. En välfungerande lokal ledning är betydelsefull för uppdraget som förskollärare. En översyn pågår av förutsättningarna för rektors nära ledningsstöd för att ge förslag inför det vidare arbetet.

Kompetensutveckling

Förskolenämndens kompetensförsörjningsplan innehåller en rad aktiviteter som riktar sig till förskollärarna för att stärka kompetensförsörjningen och där

det finns en tydlig koppling till förskollärarnas arbetsförhållanden och möjlighet till kompetensutveckling.

Det nationella professionsprogram för rektorer, lärare och förskollärare som införs 2025 syftar till att utveckla undervisningens kvalitet, stärka professionsutveckling, öka yrkenas attraktionskraft och på detta sätt ge nya möjligheter i arbetet med en likvärdig utbildning.

Professionsprogrammet kommer att bestå av en nationell struktur för kompetensutveckling och ett nationellt meriteringssystem med meriteringsnivåer för legitimerade lärare och legitimerade förskollärare. Ett förberedande arbete pågår för att kunna tillvarata de möjligheter och möta de krav som det nationella professionsprogrammet ställer. Bland annat kartläggs behov och utbildningsmöjligheter inför kommande meriteringsprocess.

Dialog pågår om att införa ytterligare en verksamhetsutvecklingsdag (VU-dag) på förskolorna.

Flexibel arbetsplats och distansarbete

Hösten 2022 infördes *Riktlinje flexibel arbetsplats och distansarbete*. Arbete hemifrån eller motsvarande erbjuds som komplement när så är möjligt. Genom att erbjuda möjligheten till ett flexibelt förhållningssätt till var arbetet utförs ser arbetsgivaren att medarbetarens engagemang, motivation och effektivitet kan öka.

Bilagor

Bilaga 1 - Statistik

Källförteckning

Förskoleförvaltningen, Malmö stad (2019). *Utredningsrapport av utvärdering av organisationsutvecklingen*.

Förskoleförvaltningen, Malmö stad (2019). *Förskolan i Sverige år 2020 – omvärldsbevakning och analys*.

Förskoleförvaltningen, Malmö stad (2019). *Förskollärares arbetsvillkor och delaktighet - Ett projekt med fokus på arbetsglädje, ledarroll och undervisningsuppdrag*.

Förskoleförvaltningen, Malmö stad (2022). *Förskolan i Sverige, rapport 2 - ett*

kunskaps- och diskussionsunderlag om förskolan och barns uppväxtvillkor.

Persson, S. & Tallberg Broman, I. (2019). *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa – om dilemman i förskollärares uppdrag*. Malmö Universitet.