

## **Svar på interpellation (2017:27) av Lars Svärd (M) om förskollärrarbrist och skillnaderna mellan stadsdelsområden**

Alla barn i Stockholm har rätt till en trygg uppväxt och en bra förskola nära hemmet. Förskolans verksamhet ska vara tillgänglig, ha hög kvalitet och lägga grunden för ett livslångt lärande. Interpellanten lyfter ett viktigt ämne, nämligen bristen på förskollärare.

Förskolans pedagogiska uppdrag och förskollärarnas ansvar för att stärka pedagogiken i förskolan är tydligt i läroplanen. Andelen förskollärare per förskola är en viktig faktor i säkerställandet av en likvärdig förskola för alla barn i Stockholm. Det är mycket glädjande att andelen förskollärare har ökat från 35 procent år 2015 till 39 procent år 2016. Måluppfyllelsen i stadens förskolor är hög, vilket bekräftas av bland annat skolinspektionens granskning, resultatet i den webbaserade kvalitetsindikatorn och vårdnadshavarnas bedömning i förskoleundersökningen.

1. Vad gör staden för att säkerställa att de åren framöver finns tillräckligt med förskollärare i Stockholm?

Det behövs flera insatser för att bryta utvecklingen med brist på förskollärare.

Antalet utbildningsplatser på lärosätena i Stockholm måste öka för att få fler personer att utbilda sig. Staden behöver rekrytera mellan 500 och 600 förskollärare årligen, vilket motsvarar samtliga som tar examen på förskollärrarprogrammet i regionen. Antalet utbildningsplatser på lärosätena i Stockholm behöver bli högre för att få fler personer att utbilda sig till detta viktiga yrke. Regeringen har i sin budget för år 2017 ökat antalet platser på lärarutbildningarna i Stockholmsregionen med 750 platser till år 2021. Det är bra, men inte tillräckligt. Vi har därför förstärkt dialogen med de lärosäten som staden har ett etablerat samarbete med, samt initierat nya samarbeten med lärosäten även utanför Storstockholm. Staden undersöker också möjligheten att upphandla en egen uppdragsutbildning på förskollärrarprogrammet.

Utöver fler platser på förskollärrarutbildningarna samarbetar staden med regionens lärosäten även för bättre kvalitet på utbildningarna. Tillsammans med Södertörns högskola kommer Centrum för

professionsutveckling (CPU) att starta, där några av de stadsdelsförvaltningar som har lägst andel förskollärare är med (Skärholmen och Farsta). Dessa satsningar innebär både att förskolläraryrket erbjuds en hög kvalitet i sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) och också att yrkesverksamma förskollärare kommer närmare aktuell forskning i förskolan. Med Stockholms universitet pågår ett arbete kring övningsförskolor.

Utöver fler platser på ordinarie förskolläraryrket behövs vidareutbildningar för befintliga medarbetare. En insats som majoriteten tidigt bestämde sig för att prioritera är att erbjuda medarbetarna i stadens förskolor pedagogisk grund- eller vidareutbildning till förskollärare med lön under fortbildningstiden. Detta är en framgångsrik satsning där antalet deltagare har ökat med cirka 50 procent per år de senaste åren, till att nu omfatta över 300 medarbetare. Detta möjliggörs genom att staden betalar vikarieersättning till deltagarens förskola då vederbörande är på utbildning.

Ett annat sätt att få fler utbildade medarbetare till stadens förskolor är projektet ”från nyanländ till nyanställd lärare” som nu ska utredas och testas även inom förskolans personalkategorier.

För att öka förskolläraryrkets attraktionskraft är det viktigt med en god löneutveckling. Lärarlönelyftet innebär att ca 290 särskilt yrkesskickliga förskollärare år 2016 fick en höjd lön med 2 750 kronor i månaden. Staden är löneledande i landet med en medianlön på 34 500 kr i månaden för förskollärare.

Utöver lön är också arbetssituationen som helhet viktig för yrkets attraktivitet. En av budgetaktiviteterna år 2018 är att staden ska ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetssituationen för barnskötare och förskollärare. En del i handlingsplanen handlar om hur förskolan bättre kan organisera sin ledningsorganisation för att främja det närvarande pedagogiska ledarskapet.

Att erbjuda kompetensutveckling är en viktig del i arbetet med att behålla medarbetare och locka nya medarbetare. Därför ges goda möjligheter till utveckling och fortbildning, bland annat genom Förskolesummit och möjligheten att läsa magister och masterutbildning på arbetstid.

På stadsdelsnivå genomförs ett rad strategiska satsningar för att öka andelen förskollärare, såsom rekryteringsträffar och lokala överenskommelser om planeringstid.

Sammanfattningsvis handlar arbetet med att få fler förskollärare att välja en anställning inom staden om att fortsätta att utveckla Stockholms stad till en än mer attraktiv arbetsgivare. Kompetensförsörjningens alla delar – attrahera, rekrytera, introducera, behålla och utveckla medarbetare – utvecklas och kvalitetssäkras på alla nivåer i staden. Det är ett stort arbete som handlar om löneutveckling, trygga anställningar, goda arbetsvillkor, kompetensutveckling, bättre introduktion vid nyanställning, förstärkt pedagogiskt ledarskap och fler karriärvägar.

2. Vad avser borgarrådet göra, mot bakgrund av den ”snåla” budget som presenterades för förskolorna 2017, för att en verklig ökning av förskollärare kan ske i staden?

Vi har tillfört mer resurser till Stockholms utbildningsväsende än något annat styre i stadens historia. Majoriteten har satsat 100 miljoner kronor mer, utöver volymökningar, per år på förskolan jämfört med interpellantens parti när det styrde förra mandatperioden. Stockholm har landets högsta förskoleschablon och samtidigt som det är kraftiga volymökningar fortsätter vi att höja schablonerna ytterligare.

3. Vad är enligt borgarrådet orsaken till den stora spridningen i andelen förskollärare som finns mellan stadens stadsdelsområden?

Andelen förskollärare har ökat från 35 % till 39 % mellan 2015 och 2016. Även den lägsta nivån ökade från 28,8 % till 32,2 %. Den mångåriga trenden med brist på förskollärare är en stor utmaning och det är glädjande att vi nu lyckats vända denna trend. Det återstår dock mycket arbete för att den positiva utvecklingen ska fortsätta med tanke på de strukturella utmaningar som råder i vår ständigt växande storstadsregion där antalet nyutbildade förskollärare fortfarande är alldeles för låg. Desto viktigare är därför de offensiva satsningar som Stockholms stad just nu genomför och planerar de kommande åren.

4. Vilka åtgärder har borgarrådet vidtagit för att skapa större likvärdighet gällande andelen förskollärare mellan stadsdelsområdena?

Likvärdigheten i förskolan är en prioriterad fråga för majoriteten. I budgeten för år 2018 har därför flera åtgärder presenterats. En åtgärd handlar om att se över den socioekonomiska fördelningsmodellen i förskolan. En annan åtgärd för ökad likvärdighet är den ovan nämnda handlingsplanen för förskollärares arbetssituation. Samarbetet med Södertörns högskola gällande Centrum för professionsutveckling (CPU) inkluderar de stadsdelsförvaltningar som har lägst andel förskollärare (Skärholmen och Farsta) i syfte att öka likvärdigheten.

5. Vad är anledningen till de stora variationerna mellan stadsdelsområdena gällande sjukfrånvaro inom förskolans område?

Orsakerna till sjukfrånvaron är komplexa och variationer i sjukfrånvaron kan ha flera olika förklaringar. Jämförelser av sjukfrånvaro i förskolan mellan olika stadsdelsområden kompliceras av till exempel stadsdelarnas varierande åldersstrukturer, men också av andra faktorer som har med personalsammansättning att göra. Jämförelser påverkas också av skillnader i kort och lång frånvaro då ett fåtal långtidsfrånvarande medarbetare genererar en hög sjukfrånvaroprocent.

Trots att det finns problem med den jämförelse som interpellanten gör är sjukfrånvaron i förskolan en viktig fråga. Som nämnts ovan är en av budgetaktiviteterna år 2018 att ta fram en handlingsplan för att förbättra arbetsituationen för barnskötare och förskollärare. I detta arbete ingår åtgärder för att få ner sjukskrivningstalen i hela staden.

Stockholm den 12 december 2017

Olle Burell