

Diarienumr: KS-2020/00055

Interpellation: Hur ska den pedagogiska undervisningen tillgodoses; Nasteho Osman Lander (V)

Förslag till beslut

Ärendebeskrivning

Nasteho Osman Lander (V) har inkommit med en interpellation till för- och grundskolenämndens ordförande

Hur ska den pedagogiska undervisningen tillgodoses?

Umeå kommun står inför stora utmaningar gällande kompetensförsörjningen inom för- och grundskolan. Trots goda förutsättningar som universitetsstad har andelen förskolelärare i förskolorna minskat med 4 procent de senaste fyra åren, och fortsätter visa på en negativ trend. Även barnskötare blir allt svårare att anställa, och andelen tillsvidareanställd personal som saknar utbildning har ökat till 19 procent de senaste fem åren.

Kommunen har svårigheter med att behålla personaltätheten och samtidigt ha kvar ambitionen vad gäller undervisning. Ändå beslutade för- och grundskolenämnden den 28/11 2019 att försämra rådande norm; 62 procent förskolelärare och 38 procent barnskötare per förskola, till att det numera ska vara 50 procent av vardera. Förskolecheferna kommer därför härnäst få finansiering för den nya normen 50/50 per förskola. Därmed tvingar nämnden fram en förflyttning av personal från de förskolor som i nuläget har fler än 50 procent förskolelärare. Socialdemokraterna med stöd av Miljöpartiet har därmed effektivt bidragit till att arbete som förskolelärare och barnskötare för Umeå kommun blivit mer oattraktivt på grund av en försämrad arbetsmiljö och möjlighet att säkerställa den pedagogiska verksamheten inom förskolan. Denna "omfördelning av personal" kallar Socialdemokraterna med stöd av samtliga partier utom Vänsterpartiet, ett sätt att öka likvärdigheten i förskolorna och behålla personaltätheten. Det är ett resonemang sprunget ur nedskärningskrav som de övriga partierna med Socialdemokraterna genomförde.

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2020/00055

När det var tydligt att normförändringen skulle ske ville Vänsterpartiet att nämnden skulle möjliggöra det för barnskötare att utbilda sig till förskolelärare. Detta för att säkerställa kvalitén på den pedagogiska verksamheten, och för att möta behovet av kompetensförsörjningen. Tyvärr saknades det stöd från de övriga partierna, vilket gör att vi ställer nedanstående frågor.

Frågor till Moa Brydsten, ordförande i för- och grundskolenämnden:

- Vad har för- och grundskolenämndens ordförande för ambition gällande den pedagogiska undervisningen i förskolan?

- Hur ska den pedagogiska undervisningen tillgodoses?

- Har socialdemokraterna en plan för att möta behovet av kompetensförsörjning vad gäller förskolelärare?

Moa Brydsten (S), för- och grundskolenämndens ordförande lämnar följande skriftliga svar:

För- och grundskolenämnden agerar huvudman för kommunala förskolor i Umeå kommun. Det innebär att vi ska säkerställa att skollagen, läroplanen för förskolan och andra föreskrifter och bestämmelser för utbildningen efterlevs.

Enligt skollagen ska utbildningen vara likvärdig oavsett var i landet den anordnas. Den ska ta hänsyn till barns olika förutsättningar och behov och anpassas till alla barn i förskolan.

För att på bästa sätt kunna leva upp till detta har för- och grundskolenämnden i sin uppdragsplan beslutat om ett uppdrag att revidera nuvarande resursfördelningsmodell till förskolan, likt nämnden nyligen gjort för grundskolan och fritidshemmen. Ett första steg togs i samband med nämndens budgetbeslut i november, vilket interpellanten hänvisar till.

Nämndens budgetbeslut innebär en justering i nuvarande resursfördelning till förskolan, där den så kallade lönefaktorn tas bort. Syftet är att bibehålla personaltäteten i förskolan. Det sker genom att successivt förändra fördelningen mellan förskollärare och barnskötare, andelen förskollärare minskas till förmån för behöriga barnskötare. Från 2021 kommer resursfördelningen ske med en personalsammansättning på 50 % förskollärare och 50 % barnskötare. Dagens nivå är ca 62 % förskollärare och 38 % barnskötare, men det ser väldigt olika ut på olika förskolor, vilket möjliggjordes av tidigare modell. För att skapa förutsättningar för omställningen ska resurstilldelningen minskas gradvis under två år.

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2020/00055

Med ny fördelningsmodell som styr personalsammansättningen kan kommunen bibehålla personaltätheten och öka likvärdigheten mellan förskolor. Det finns två behöriga yrkeskategorier, förskollärare och barnskötare. Med tanke på rekryteringsbehoven och de ökade antalet barn i verksamheten, där vi inom förskolan ser en ökning med ca 1300 barn fram till 2029, är det fortsatt viktigt att säkerställa att vi har behörig personal i förskolan. Därför är ett prioriterat område att säkerställa kompetensförsörjningen, samtidigt som vi går mot en nationell kompetensbrist.

Det är tråkigt att kommunen och nämnden behöver göra effektiviseringar, men det beslut nämnden har fattat innebär att personaltätheten kan bibehållas. En bibehållen personaltäthet prioriterades för barnens skull. Det finns två behöriga personalkategorier i förskolan och båda fyller en viktig roll för att ge barnen en trygg och utvecklande förskoletid. Det vi behöver göra är att förtydliga skillnaderna i de olika uppdragen. En förskolelärare är högskoleutbildad och har ett pedagogiskt ansvar enligt läroplanen för förskolan, då ska arbetet anpassas efter detta uppdrag. Barnskötare har en utbildning som kommunen ansvarar för, vilket innebär att vi kan påverka hur många som utbildas. Arbetet med att förtydliga de olika uppdragen har redan påbörjats och jag ser fram emot att det tydliggörs.

Beslutet att ta bort lönefaktorn var nödvändigt för att kunna leva upp till ambitionen att fördela resurser likvärdigt och utifrån barnens behov. Idag har vi populära förskolor med 100% förskolelärare och andra som inte får tag i förskolelärare. Det är inte okej att inom kommunen ha denna sneda fördelning av våra resurser. Där behoven är som störst ska resurserna också vara större, men så ser det tyvärr inte ut idag, bland annat på grund av lönefaktorn. Jag och mitt parti kommer kämpa för en ökad jämlikhet och en förskola där resurserna fördelas efter behov.

Nedan redovisas några exempel på insatser kommunen genomför för att säkerställa långsiktiga kompetensförsörjningen i enighet med nämndens fastställda kompetensförsörjningsplan.

- Vikten av att säkerställa en **god arbetsmiljö** inom förskolans verksamheter - arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive OSA (organisation, rutiner och arbetssätt).
- Utveckla process för korttidsanskaffning och poolverksamhet – fungerande rutiner på alla organisatoriska nivåer.
- Attrahera och marknadsföra Utbildningsförvaltningen och våra verksamheter.
- Kompetensutvecklingsinsatser:

Tjänsteskrivelse

Dnr: KS-2020/00055

- Satsningar på att vidareutbilda redan anställda medarbetare pågår inom flera områden. I huvudsak med statsbidrag, men även resurser via kommunen.
- Utbildade tillsvidareanställda barnskötare erbjuds utbildning till barnskötare via Hermods. Detta i syfte att uppmuntra till högre kvalitet i våra verksamheter. Vissa av dessa kan kanske på sikt uppmuntras att söka vidare till förskollärare.
- Information till elever på gymnasieutbildningen barn och fritid genomförs i syfte att uppmuntra till att söka inriktningen mot barnskötare genomförs. Även Bemanningscentrum har bidragit i dessa insatser. En ökning av antalet som söker inriktningen har skett de senaste fyra åren.
- Lärlingsutbildning - Arbete har inletts mellan gymnasieskola och förskolans verksamhet i syfte att erbjuda lärlingseleverna attraktiva villkor för arbete inom förskolan.
- Arbetsintegrerad förskolläraryt utbildning - Inledande dialoger har startats kring arbetsintegrerad utbildning för förskollärare, men dessa utvecklingsprocesser är långsiktiga och beroende av andra aktörer.
- Utveckla VFU-organisation – ett viktigt kompetensförsörjningsområde. Möjlighet att rusta och introducera blivande medarbetare att stanna i våra verksamheter.
- Introduktion – nya medarbetare ska erbjudas stöd i samband med sin anställning. Introduktion är viktigt för att säkerställa att fler inom förskolans och skolans yrkesgrupper vill stanna. Det ger förutsättningar för en trygghet och stabilitet i profession och kollegium.

Karriärvägar och långsiktig lönestrategi – arbete och utbildning ska löna sig. I Utbildningsförvaltningen ska det finnas utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare. Lönesättning ska hanteras på ett likvärdigt sätt oavsett skolområde eller enhet.

De som utbildar/vidareutbildar sig ska kunna se fram emot en högre löneutveckling i jämförelse med de som inte utbildar/vidareutbildar sig.