



Vi skapar
barnens
bästa
förskola

LÄGESBEDÖMNING
FÖRUTSÄTTNINGAR OCH FÖRDJUPNING 2020

Innehåll

En sammanställning av förutsättningar för kvalitet	2
Beskrivning av verksamheten med hjälp av indikatorer.....	2
Fördjupning kring förskolornas kompetensförutsättningar	2
Förutsättningar.....	4
Ekonomiska förutsättningar.....	4
Personella förutsättningar.....	7
Organisatoriska förutsättningar	11
Fördjupning - kompetensförutsättningar.....	14
Förskolornas kompetensförsörjning – ett nationellt perspektiv	14
Kompetensläget på kommunens förskolor.....	18
Förskolläraernas ansvar och arbetslagens samlade kompetens	18
Förskollärarkompetens och förskolornas varierande socioekonomiska sårbarhet.....	22
Kontinuitet i arbetslagen och förskolornas varierande ekonomiska sårbarhet	23
Fördjupningens slutsatser	25

En sammanställning av förutsättningar för kvalitet

Barnen på kommunens förskolor har rätt till en förskola av hög kvalitet oavsett vilken förskola de går på. För att en förskola ska vara av hög kvalitet ska den uppfylla de nationella målen som de formuleras i skollagen och förskolans läroplan. Som huvudman för Malmö stads förskolor ansvarar förskolenämnden för att ge förskolorna de förutsättningar som krävs för att uppfylla de nationella målen. Skolchefens uppgift är att hjälpa huvudmannen att se till att verksamheten följer de föreskrifter som gäller för utbildningen.

Föreliggande rapport är skolchefens rapportering till nämnden om kommunens förskolors förutsättningar att uppfylla de nationella målen. Varje höst tar förvaltningen fram en lägesbedömning som ger en övergripande bild av måluppfyllelsen i den kommunala förskoleverksamheten. Denna rapport kompletterar den årliga lägesbedömningen och är ett underlag för huvudmannens uppföljning och planering. Rapporten ger en samlad bild av olika förutsättningar som påverkat måluppfyllelsen i Malmö stads förskolor 2019. Den bidrar därmed till en gemensam kunskap kring de strukturella villkor som påverkar det pedagogiska arbetet inom den kommunala verksamheten.

Beskrivning av verksamheten med hjälp av indikatorer

I Lägesbedömningen 2019 delades förskolornas förutsättningar in i fyra kategorier: ekonomiska förutsättningar, personella förutsättningar, organisatoriska förutsättningar och materiella förutsättningar. Denna rapport ger en bild av den kommunala förskoleverksamheten med hjälp av utvalda indikatorer inom de tre förstnämnda kategorierna.¹

Indikatorerna redovisas på övergripande nivå. För att visa på trender görs jämförelser över åren 2014–2019. Där det är möjligt görs jämförelser med andra storstadskommuner och riket. Redovisningen bygger till stor del på Skolverkets jämförelsedata, som i sin tur har sin grund i SCB:s årliga statistikinsamling. I samband med nämndsbudget 2020 fattade förskolenämnden beslut om kvalitetsindikatorer med koppling till kommunfullmäktiges budgetmål som ska användas i uppföljningen av nämndens arbete den kommande mandatperioden. I rapportens första del används därför även vissa av nämndens kvalitetsindikatorer.

Flera av indikatorerna som används i rapporten finns också sammanställda på enhetsnivå i de s.k. förskolebladen, som är underlag för de lokala ledningsgruppernas kvalitetsarbete. På så sätt är indikatorerna en utgångspunkt för analys på flera nivåer, både för rektorer, med ansvar för att leda och samordna det pedagogiska arbetet på förskolorna, och för huvudmannen som har det yttersta ansvaret för kvalitet och likvärdighet i utbildningen.

Fördjupning kring förskolornas kompetensförutsättningar

Kvaliteten avgörs i det dagliga mötet mellan barn och den pedagogiska personalen. I centrum står de pedagogiska processer som i varje stund pågår inom ramen för utbildningen i förskolan och som bidrar till att stödja och stimulera barnens pågående utveckling och lärande.

Förskolans kompetensförsörjning har i flera sammanhang uppmärksamats av förskolenämnden som en helt avgörande faktor för att skapa förutsättningar för en likvärdig förskoleverksamhet med god kvalitet, senast i samband med nämndens och rektorernas gemensamma analysdag den 14 februari 2020. Även SKR identifierar medarbetarnas kompetens som den enskilt viktigaste

¹ Nyckeltal för de materiella förutsättningarna redovisas inte i den här rapporten. Exempel på materiella förutsättningar är digitalisering och förskolornas inne- och utemiljöer. Nyckeltal som rör förskolans utbyggnad redovisas kontinuerligt till förskolenämnden inom ramen för arbetet med den strategiska lokalförsörjningen.

faktorn för förskolans kvalitet i rapporten *Förskolans kompetensförsörjning* från 2019. Rekryteringsbehovet inom förskolan uppmärksammas också som en stor utmaning i Kommunutredningens slutbetänkande *Starkare kommuner – med kapacitet att klara välfärdsuppdraget* (SOU 2020:8).

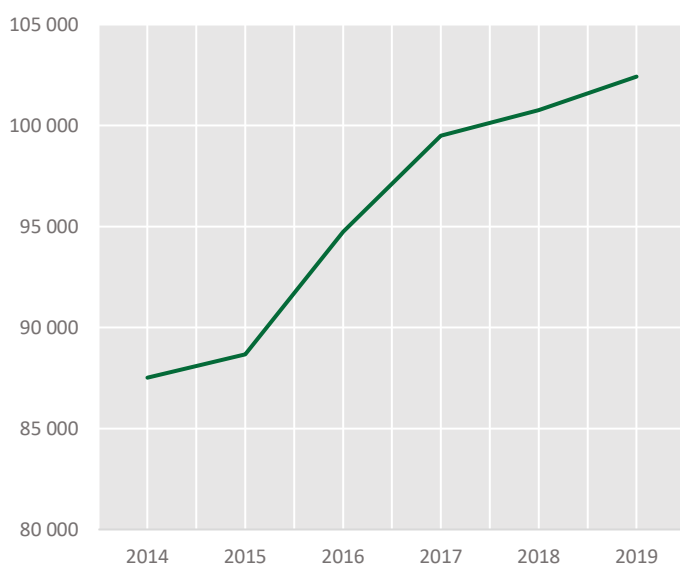
Syftet med analysdagen var att föra dialog kring hur likvärdigheten kan öka med de resurser som finns att tillgå idag. Faktorer i omvärlden som bristande tillgång till utbildad personal och ekonomiska begränsningar är avgörande för vilka strategier som finns att tillgå för att öka likvärdigheten. Rapportens fördjupningsdel tar avstamp i de frågeställningar som diskuterades under analysdagen. Därefter riktas fokus mot läget på kommunens förskolor under 2019. Indikatorer, som på olika sätt beskriver kompetens och förskolornas strukturella villkor och som tidigare redovisats var och en för sig, ställs här i relation till varandra. I rapporten undersöks vissa samband som kan bidra till en mer nyanserad bild av förskolornas förutsättningar.

Förutsättningar

Ekonomiska förutsättningar

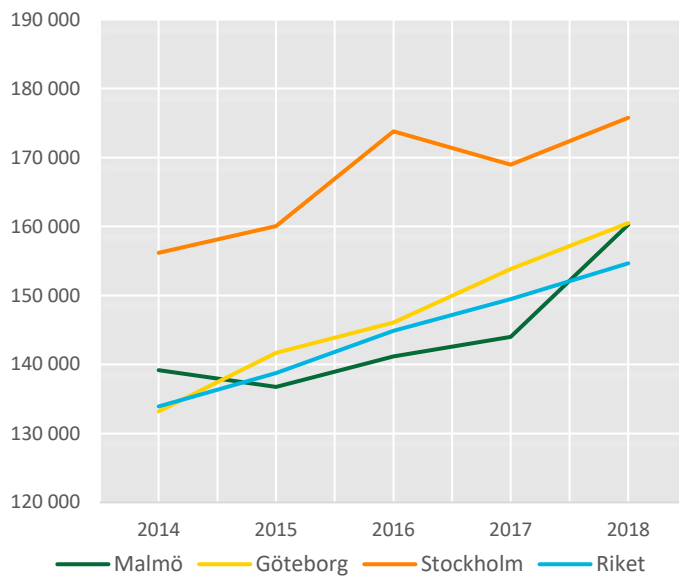
Förskolenämnden har som huvudman ansvar att fördela resurserna efter barnens olika förutsättningar och behov. Utgångspunkten är att utbildningen ska vara likvärdig oavsett var den bedrivs. Förskolenämnden fattar årligen beslut om förskolornas ekonomiska ramar. Medel fördelas till verksamheten enligt resursfördelningsmodellen som består av två komponenter: en grundersättning (96 procent) och en strukturersättning (4 procent).

Grundersättningen varierar utifrån barnens ålder och beroende på om barnet är på förskolan heltid eller deltid, i övrigt är ersättningen densamma för alla förskolor och fördelas utifrån antal barn i verksamheten. Strukturersättningen viktas efter olika socioekonomiska faktorer. En viktig del för att kunna utveckla verksamheten är att kunna tillgodose de ökade kostnader. Förskolornas kostnader består till stor del av lönekostnader för personalen, som utgör i medeltal cirka 75 procent av förskolornas utgifter. Lönekostnaderna varierar mellan förskolorna. Andelen förskollärare samt medarbetarnas kompetens och erfarenhet är några av de viktigare orsakerna till att förskolornas lönekostnader varierar. Kostnader för verksamhetens lokaler hanteras på övergripande nivå men står för en stor andel av förvaltningens utgifter.



Figur 1: Grundbelopp per plats, kr. Grundbeloppet innefattar den grund- och strukturersättning som varje förskola, såväl fristående som kommunal, erhåller för varje heltidsplats. Grundbeloppet, också kallad barnpeng, har ökat för varje år och är den största delen av förskolornas intäkter. Den genomsnittliga årliga ökningen sedan 2014 är 3,2%.

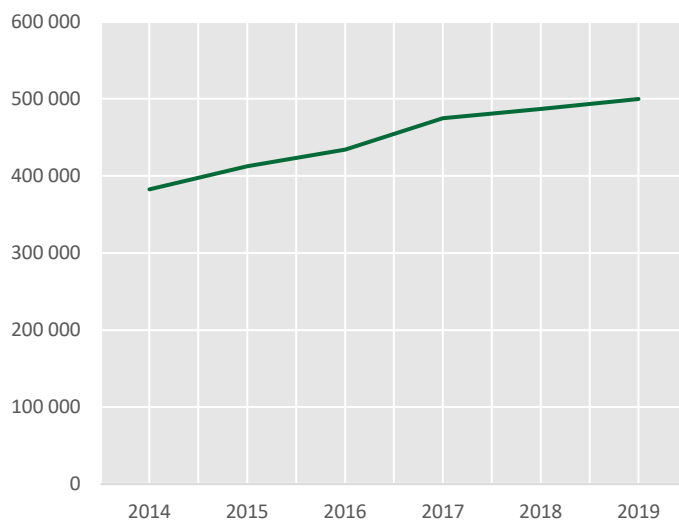
Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 2: Kostnad kommunal förskola, kr/inskrivet barn

Kostnaden per inskrivet barn i Malmö stads förskolor har stigit något mer jämfört med genomsnittet för kommunala förskolor i riket. Generellt är den genomsnittliga kostnaden högre per barn i storstadskommunernas förskolor än i riket totalt. Uppgift för 2019 saknas ännu.

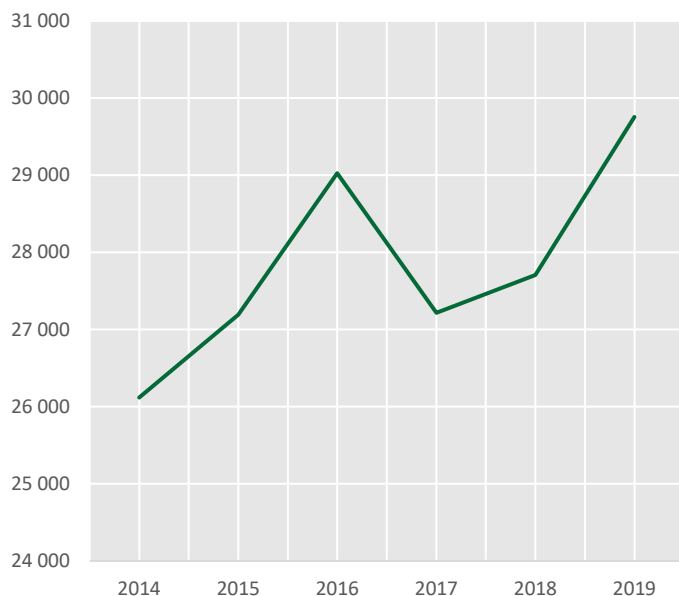
Källa: KOLADA och SCB



Figur 3: Lokalkostnader, kr, utfall.

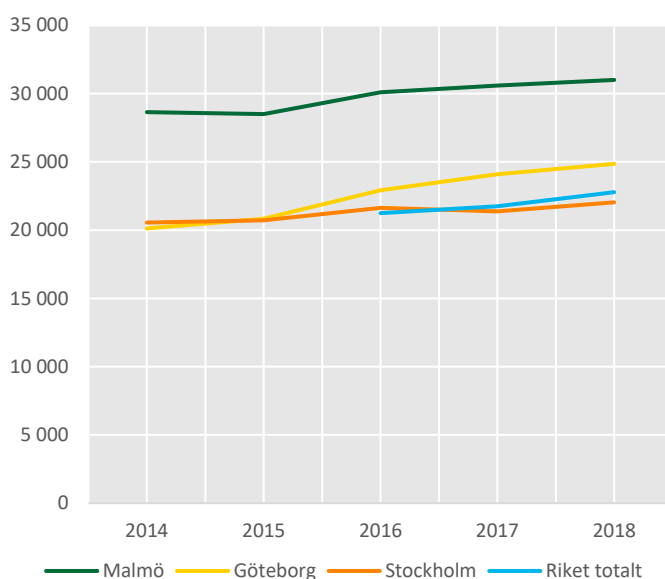
Lokalkostnader har ökat med 30 % mellan 2014 och 2019. Under perioden har det funnits ett stort behov av att bygga ut förskoleverksamheten för att möta den växande befolkningens efterfrågan på platser. Även ersättning av lokaler som av olika skäl behövde avvecklas eller som lämnades till grundskoleförvaltningen samt skärpta myndighetskrav och höga ambitioner kring stadens utveckling påverkade nämndens arbete med kapacitet. Detta har bidragit till en ökad lokalkostnad för nämnden.

Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 4 Lokalkostnadsersättning per plats, kr, utfall. Detta motsvarar genomsnittliga lokalkostnad per plats i Malmö stads förskolor och är den ersättning som fristående förskolor erhåller. Den totala lokalersättningen till fristående verksamheter har ökat de senaste åren vilket både beror på att de kommunala lokalkostnaderna har ökat och att andelen inskrivna barn i fristående verksamhet har blivit större.

Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 5 Bruttokostnad lokaler kommunal förskola, kr/inskrivet barn. Malmö stads bruttokostnader för lokaler per inskrivet barn är högre än övriga storstäder och riksnittet. Uppgifter saknas ännu för 2019. För riket saknas uppgift före 2016.

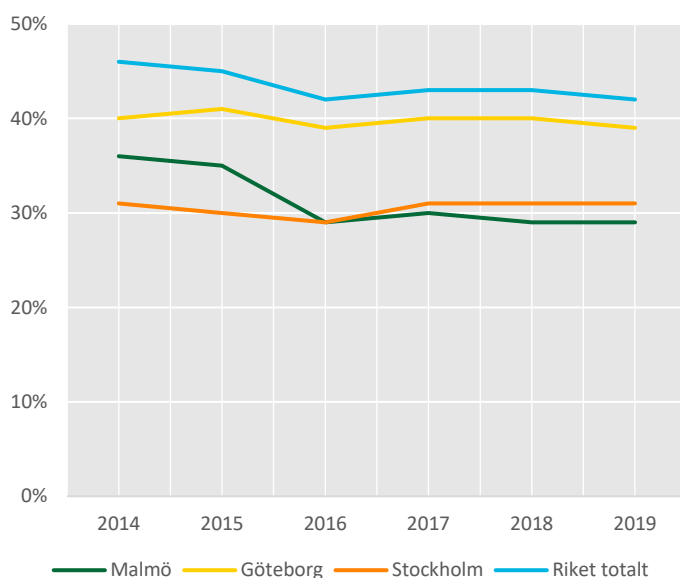
Källa: KOLADA och SCB

Personella förutsättningar

Kompetens är enligt forskning en nyckelfaktor för kvalitet inom förskola. Variationen mellan förskolorna när det gäller tillgång till kompetens får konsekvenser för verksamheten utifrån ett likvärdighetsperspektiv.

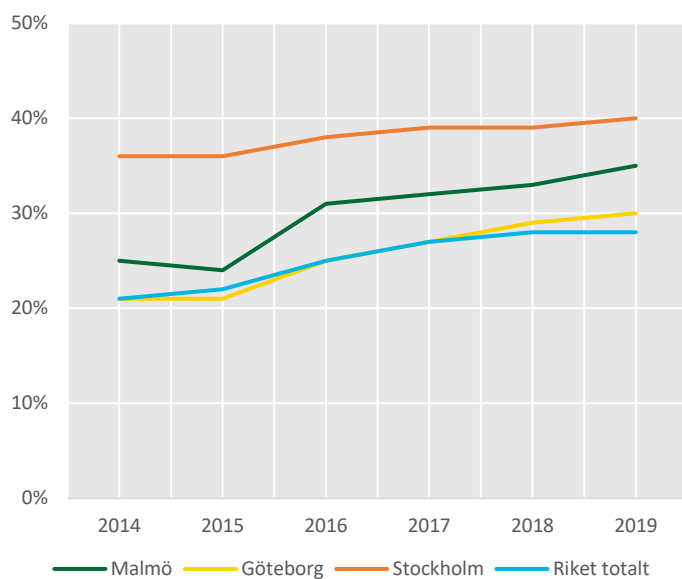
De pedagogiska relationerna är avgörande för kvaliteten i verksamheten. Kontinuitet i personalgrupperna är en förutsättning för att relationer i arbetslagen ska etableras och att en gemensam barnsyn ska upprätthållas. I lägesbedömning 2019 konstateras att personalomsättningen tillsammans med sjukfrånvaro och annan frånvaro är ett av de vanligaste hindren för ökad måluppfyllelse i verksamheten. Även forskningen har visat hur kontinuiteten i personalgruppen påverkar möjligheterna att utveckla arbetsformerna tillsammans med barnen.

Nedan ges också en bild av tillgången till kompetens på kommunens förskolor. För att belysa förutsättningar för kontinuitet i personalgrupperna redovisas indikatorer som beskriver sjukfrånvaron och personalomsättningen.



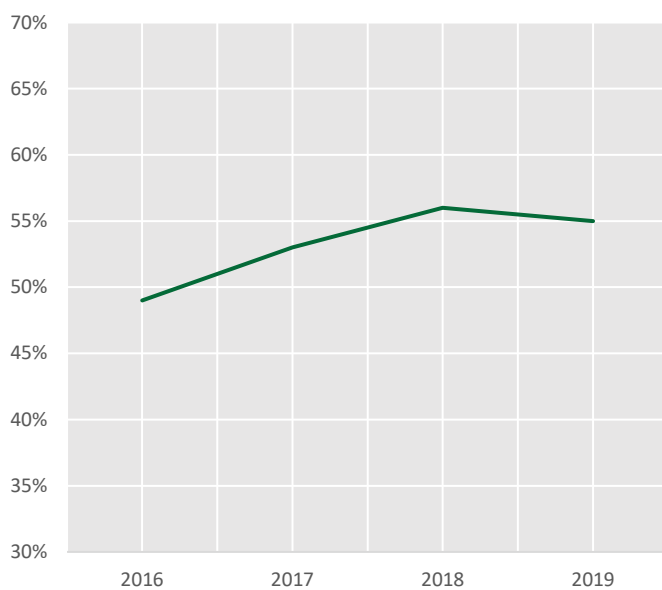
Figur 6: Andel heltidstjänster med förskolläraryrket, kommunala förskolor, %. Andelen förskollärare bland den pedagogiska personalen sjönk mellan 2014 och 2016, såväl nationellt som i Malmö stad. Andelen förskollärare i Malmö stad är lägre än genomsnittet för riket och sedan 2016 även lägre än övriga storstäder. Andelen förskollärare i Malmö stad har under perioden 2014 till 2019 minskat från 36 procent till 29 procent. För riket har andelen förskollärare minskat från 46 procent till 42 procent under motsvarande period.

Källa: Skolverket och SCB



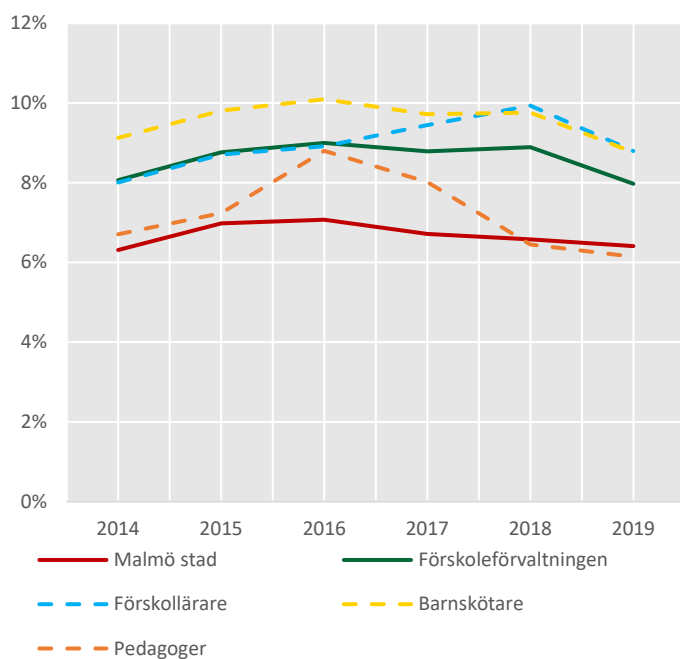
Figur 7: Andel heltidstjänster utan utbildning för arbete med barn, kommunala förskolor (%). Andelen pedagogisk personal utan utbildning för arbete med barn har under perioden 2014 - 2019 ökat med 10 procentenheter i Malmö stad. Under samma period har andelen personal utan utbildning för arbete med barn ökat med 7 procentenheter i riket. Andelen utbildad personal är högre i Stockholms stad och Malmö stad jämfört med genomsnittet för riket.

Källa: Skolverket och SCB



Figur 8: Andel barnskötare med barnskötarutbildning (%). Andelen barnskötare med barnskötarutbildning avser de barnskötare med mer än 1100 gymnasiepoäng inom barnskötarutbildning bland förvaltningens barnskötare vid årsavstämning för respektive år. Andelen barnskötare med barnskötarutbildning ökade från 49 till 55 procent under perioden 2016 till 2019.

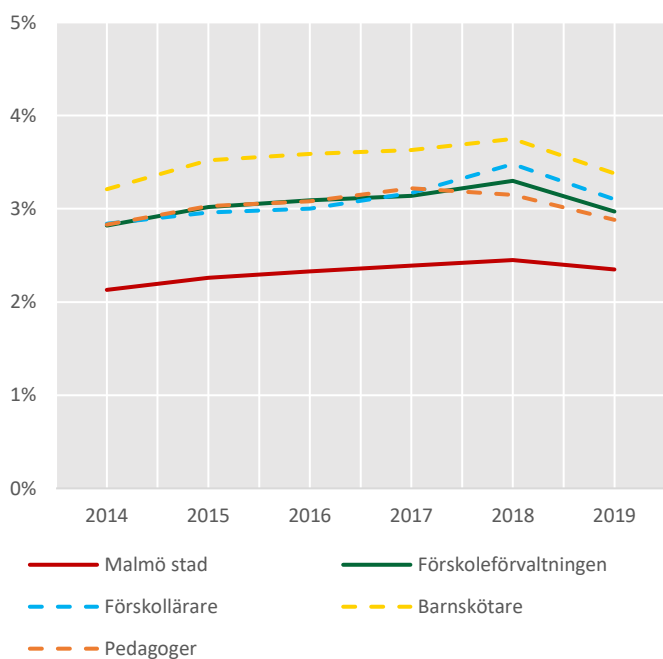
Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 9: Sjukfrånvaro (%).

Sjukfrånvaron avser andelen sjukfrånvaro inom respektive organisation eller varje yrkeskategori inom förvaltningen under respektive år. Den totala sjukfrånvaron i förvaltningen har varierat något under perioden men återgick 2019 till samma nivå som 2014. Mellan 2014 och 2019 har sjukfrånvaron ökat något från 8 till 8,76 procent bland förskollärare men minskat bland barnskötare från 9,81 till 8,76 procent samt för pedagoger från 6,7 till 6,14 procent.

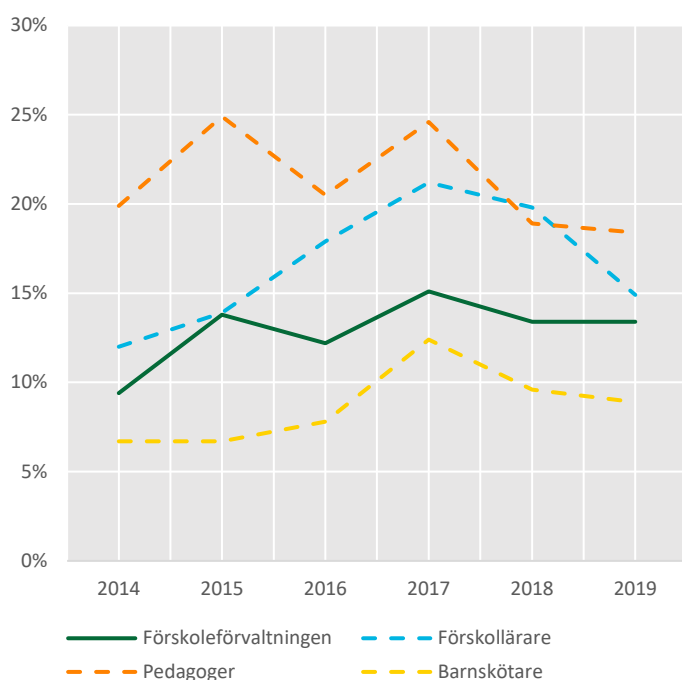
Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 10: Korttidssjukfrånvaro (%).

Sjukfrånvaron avser andelen sjukfrånvaro inom respektive organisation eller yrkeskategori inom förvaltningen under respektive år. Korttidssjukfrånvaron avser sjukdag 1-14. Figuren visar att korttidssjukfrånvaron följer ett liknande mönster som sjukfrånvaron generellt under perioden. Förskoleförvaltningens anställda har en högre korttidssjukfrånvaro (3,1 procent år 2019) än anställda i Malmö stad i övrigt (2,3 procent 2019). Bland de yrkeskategorier som jämförs har barnskötare högst korttidssjukfrånvaro (3,4 procent 2019).

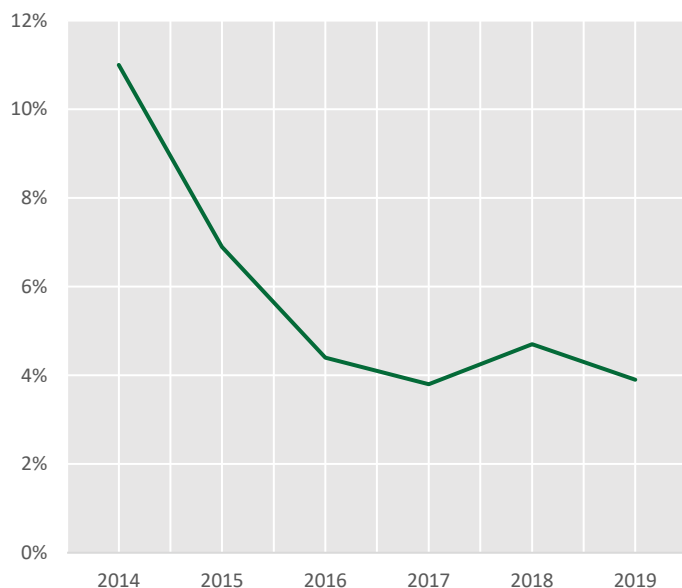
Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 11: Personalomsättning (%).

Personalomsättningen i procent representerar antalet tillsvidareanställda medarbetare som avslutat sin anställning i förhållande till medelantalet tillsvidareanställda medarbetare under respektive år. Endast medarbetare som avslutat sin anställning inom Förskoleförvaltningen finns inräknade. Medarbetare som byter yrkeskategori eller som byter anställning inom förvaltningen räknas inte in och utgör därmed inte heller en del av personalomsättningen. Under perioden 2014 – 2017 ökade personalomsättningen i förvaltningen och ökningen var särskilt stor bland förskollärare. Sedan 2017 har personalomsättningen minskat för alla grupper men är fortsatt högre än 2014.

Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 12: Andel timavlönade barnskötare (%).

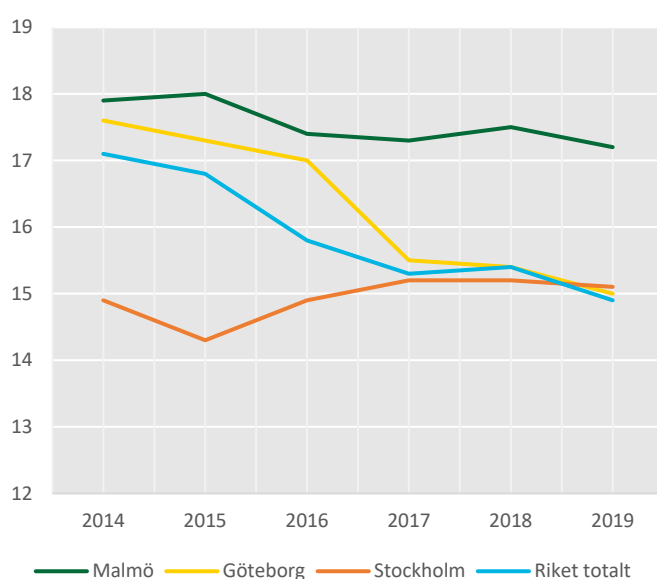
Andelen barnskötare avser andelen timavlönade barnskötare närvaro i förhållande till den totala närvaron bland förvaltningens barnskötare under respektive år. Under perioden 2014 – 2019 har andelen timavlönade barnskötare minskat från 11 till 3,9 procent.

Källa: Förskoleförvaltningen

Organisatoriska förutsättningar

Barngruppernas storlek och personaltäthet är två av flera samverkande faktorer som påverkar förskolans kvalitet och måste sättas i relation till andra förutsättningar så som personalens kompetens, kontinuitet i personalgruppen, barngruppens sammansättning och utformningen av lokaler och utemiljön.

Lägesbedömningen har visat på en ökad medvetenhet om vikten av att organisera barngrupperna på ett ändamålsenligt sätt under dagen. Det framkommer också att allt fler förskolor väljer att organisera barngrupperna efter ålder. En av anledningarna till detta är att det kan vara lättare att skapa pedagogiska miljöer som är tillgängliga och stimulerande om barngrupperna är ålderhomogena. Förskolornas pedagogiska miljöer är ett centralt sätt för förskolorna att utforma verksamheten efter barngruppernas behov och förutsättningar. De redovisade uppgifterna är statistik som årligen sammanställs av Skolverket.²

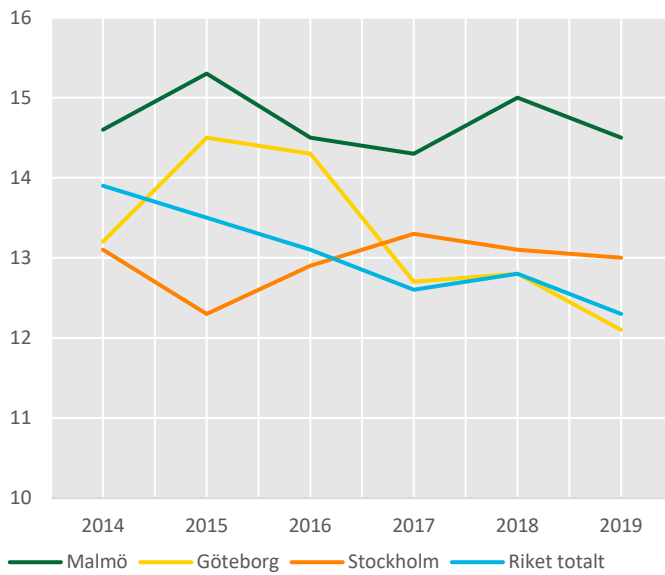


Figur 13: Barngruppernas storlek, kommunala förskolor (genomsnittligt antal barn)

Barngruppernas storlek har minskat i riket under perioden 2014 till 2019. Minskningen är dock lägre i Malmö stad jämfört med riksgenomsnittet. Barngrupperna som är i genomsnitt 17,2 barn per barngrupp i Malmö stad 2019 är större än riksgenomsnittet och övriga storstäder. Det genomsnittliga antalet barn per barngrupp i kommunala förskolor i riket var 14,9 2019.

Källa: Skolverket och SCB

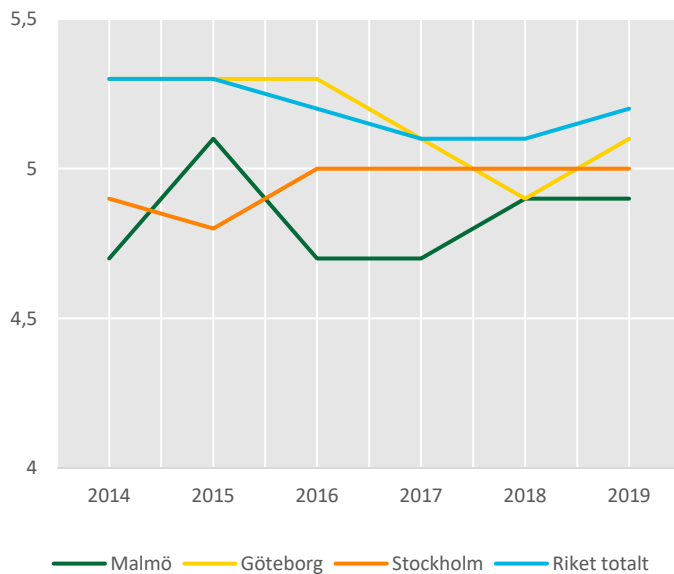
² Utifrån ett verksamhetsperspektiv och i relation till läroplansuppdraget finns det anledning att problematisera statistiken då det inte alltid är självklart att avdelning är samma sak som barngrupp. Arbetet tillsammans med barnen sker till stor del i mindre grupper, utifrån barngruppernas behov och förutsättningar och den aktuella lärsituationen. Det är därför svårt att definiera vilken grupp varje barn ingår i större delen av sin dag i förskolan.



Figur 14: Barngruppernas storlek för yngre barn (1-3 år), kommunala förskolor (genomsnittligt antal barn).

I Malmö stad var det genomsnittliga antalet barn per grupp för yngre barn 14,5 2019. Detta innebär att det genomsnittliga antalet barn per grupp för de yngre barnen i Malmö stad är ungefär detsamma som 2014. För riket i stort har det genomsnittliga antalet barn per barngrupp för de yngre barnen minskat från 13,9 till 12,3 under perioden 2014–2019.

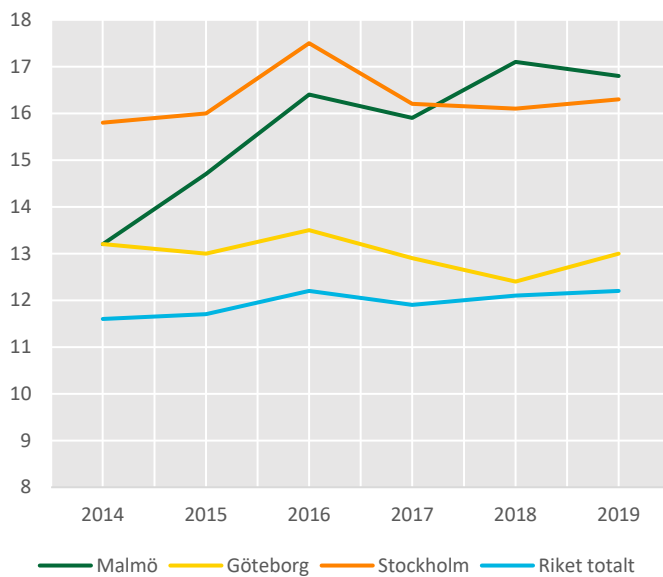
Källa: Skolverket och SCB



Figur 15: Antal barn per heltidstjänst, kommunala förskolor.

Antalet barn per heltidstjänst är i genomsnitt lägre i Malmö stad jämfört med riket totalt och övriga storstäder. Perioden 2014 till 2019 har antalet barn per heltidstjänst ökat något med från 4,7 till 4,9 i Malmö stad samtidigt som det har minskat något från 5,3 till 5,2 i riket totalt.

Källa: Skolverket och SCB



Figur 16: Antal barn per heltidstjänst med förskollärarexamen, kommunala förskolor. Antalet barn per heltidstjänst med förskollärarexamen är högre i Malmö stad och Stockholm stad jämfört med riket totalt. Siffran har också ökat i Malmö stad på ett sätt som inte speglas i riksgenomsnittet. Jämfört med riket i stort är antalet barn per heltidstjänst alltså lägre, medan antalet barn per heltidstjänst med förskollärarexamen är mer än 40 procent högre i Malmö stad jämfört med riket.

Källa: Skolverket och SCB

Fördjupning - kompetensförutsättningar

Varje barn har enligt skollagen och förskolans läroplan rätt till en utbildning som tar hänsyn till barns olika behov och som är utformad och anpassad så att varje barn kan utvecklas så långt som möjligt. Kvalitet inom förskolan skapas i mötet mellan medarbetare och barn. Tillgången till kompetens i kommunens förskolor och kompetensens spridning i organisationen är därmed viktiga framgångsfaktorer för förskolenämnden. Även förutsättningarna för förskolläraernas pedagogiska ledarskap och möjligheterna till samarbete och kollegialt utbyte på varje enskild förskola är viktiga delar av en utbildning som stimulerar alla barns utveckling och lärande.

Detta kapitel syftar till att fördjupa den övergripande kunskapen kring kompetensförsörjningens utmaningar. Fördjupningen tar avstamp i nämndens analysdag den 14 februari 2020 och SKR:s rapportering kring förskolans kompetensförsörjning. Därefter riktas fokus mot läget på kommunens förskolor under 2019. Indikatorer, som på olika sätt beskriver kompetens och förskolornas strukturella villkor och som tidigare redovisats var och en för sig, ställs här i relation till varandra. I rapporten undersöks vissa samband som kan bidra till en mer nyanserad bild av förskolornas förutsättningar.

Som del av arbetet med förvaltningens kompetensförsörjningsplan genomfördes under 2019 för första gången bedömningar av förskolläraernas, barnskötarnas och pedagogernas kompetensnivå genom så kallade GAP-kartläggningar. Bedömningarna gjordes av ansvariga rektorer i kommunens samtliga förskoleområden utifrån kompetensnivåerna viss, god, hög och mycket hög kompetens. Resultatet på övergripande nivå redovisades till förskolenämnden i december 2019. Kartläggningen visade att 44 procent av förskollärarna, 27 procent av barnskötarna och 33 procent av pedagogerna bedömdes ha hög eller mycket hög kompetens. Samtidigt var det 11 procent av förskollärarna, 17 procent av barnskötarna och 13 procent av pedagogerna som bedömdes ha viss kompetens, som är den lägsta kompetensnivån.

GAP-kartläggningarna möjliggör nya analyser kring förskolornas kompetensförutsättningar. I rapporten sätts rektorernas bedömning av kompetensen på förskoleområdesnivå³ i relation till andra indikatorer som på olika sätt beskriver den formella kompetensen samt kontinuiteten i personalgrupperna. För att sätta kompetensförsörjningens utmaningar i relation till förskolornas varierande socioekonomiska sårbarhet används uppgifter om förskoleområdenas strukturersättning från 2019.

Förskolornas kompetensförsörjning – ett nationellt perspektiv

Det framgår av de senaste årens rapportering på nationell nivå att förskolans kompetensförsörjning är att betrakta som en nationell utmaning. Sveriges kommuner och regioner (SKR) sätter i sin rapport *Förskolans kompetensförsörjning* från 2019, förskolan i ett nationellt sammanhang och i relation till utvecklingen inom den svenska välfärden generellt. SKR drar slutsatsen att den svenska välfärden står inför stora utmaningar de närmaste åren. Den demografiska utvecklingen i landet väntas innebära att allt fler kommer att behöva ta del av den service som erbjuds i kommuner och regioner. Det finns också ett stort rekryteringsbehov inom flera välfärdssektorer, som dessutom väntas öka de närmaste åren.

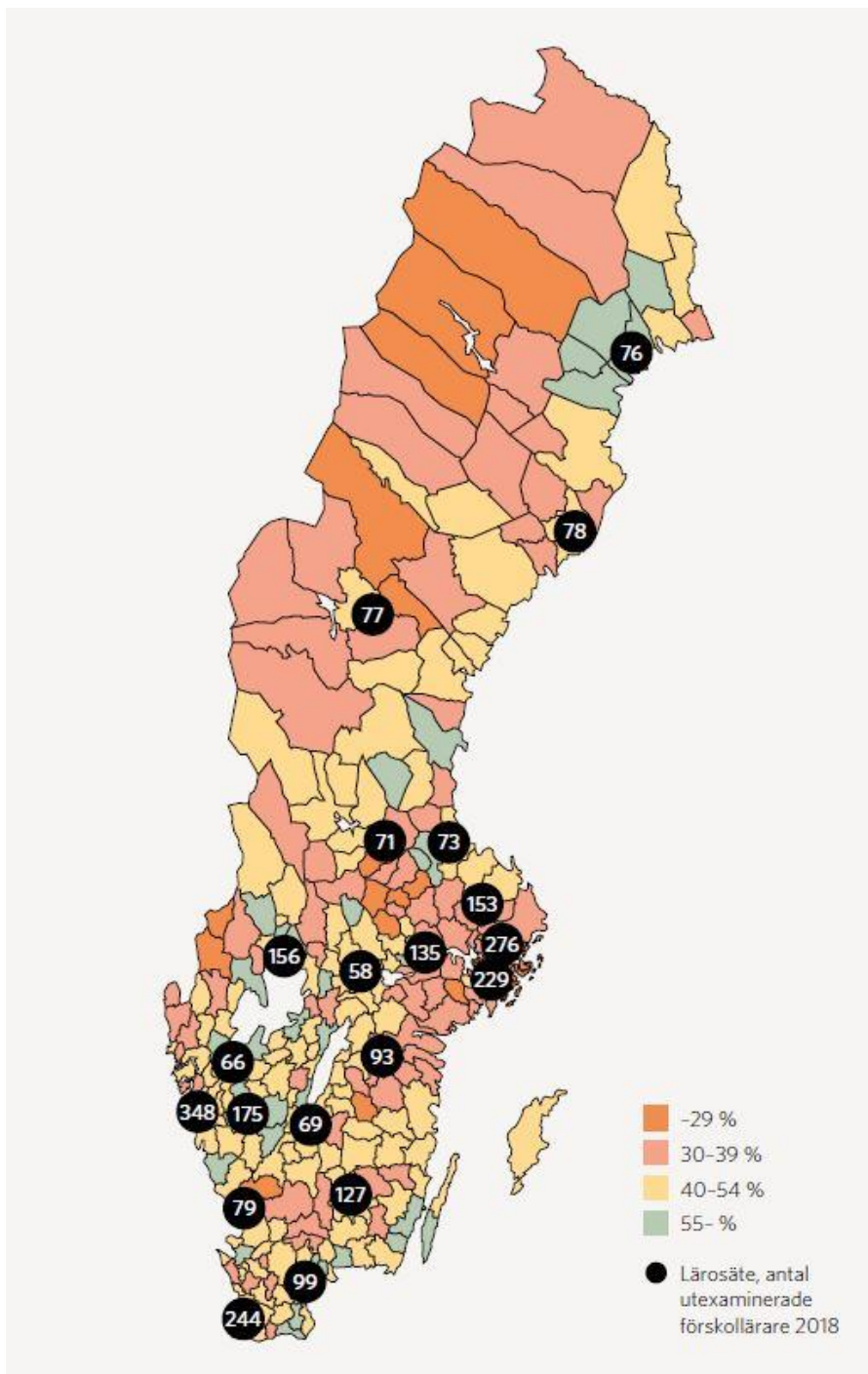
Förskolan har de senaste åren haft svårigheter att rekrytera utbildad personal och det är troligt att detta är en utveckling som kommer att fortsätta även kommande år. Detta innebär att allt färre utbildade förskollärare och barnskötare kommer att kunna ta ansvar för utvecklingen av kvaliteten i utbildningen. Antalet barn och unga i befolkningen kommer dessutom på sikt att

³ Kommunens förskolor är organiserade i cirka 50 förskoleområden som vart och ett leds av en rektor. I förskoleområdenas ledningsgrupper ingår därtill funktionerna biträdande förskolechef och förste förskollärare

fortsätta öka, vilket innebär att den höga efterfrågan på yrkesgruppen kommer att kvarstå. Samtidigt är medelåldern hög, vilket innebär relativt stora pensionsavgångar väntas under de kommande fem åren.

Kompetensförsörjningens utmaningar kan inte reduceras till en lokal fråga för enskilda huvudmän att hantera. I SKR:s rapport används riksgenomsnittet för andelen förskollärare år 2018 (40 procent) som utgångspunkt för att belysa hur förskollärarkompetensen fördelar sig mellan kommunerna. Andelen förskollärare varierade kraftigt mellan kommunerna, från 13 till 75 procent. Det fanns dessutom, i många fall, stora variationer inom kommunerna. Motsvarande variationer kunde konstateras när det gällde andelen utbildade barnskötare, där det hösten 2018 fanns en variation mellan kommunerna mellan 6 och 49 procent. För att kommunerna som låg under riksgenomsnittet när det gäller andelen förskollärare skulle komma upp till 40 procent saknades, enligt SKR:s beräkningar, 4 646 årsarbetare.

En viktig förklaring till förskolläraryrkesbristen som förs fram i SKR:s rapportering är att förskolläraryrkesutbildningen inte byggts ut i samma takt som förskolan. Det står idag klart att rekryteringen av nyutexaminerade förskollärare inte kommer att vara tillräcklig under en lång tid framöver. Kartan nedan visar att andelen utbildningsplatser inte är jämt fördelade inom landet och antalet utexaminerade förskollärare per år varierar mellan lärosätena.



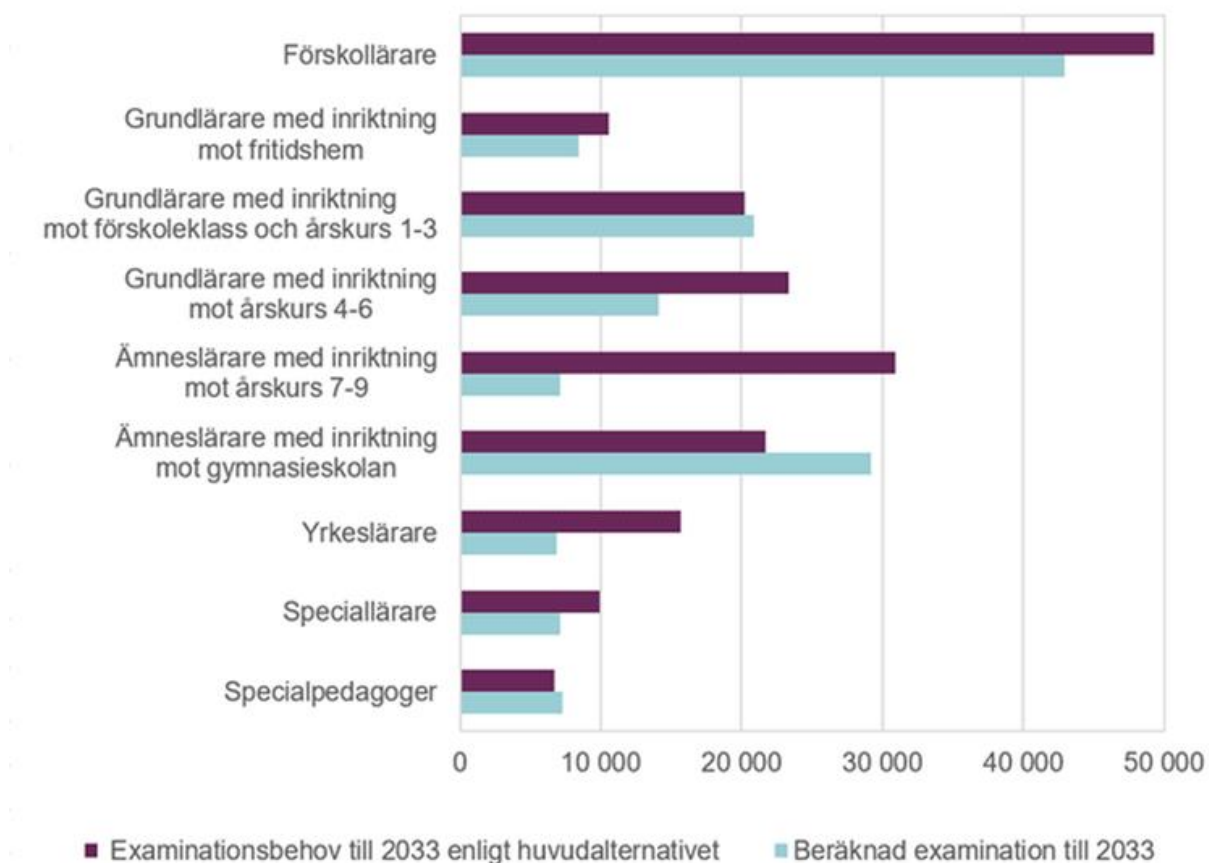
Källa: Skolverket (2019). "Förskolans kompetensförsörjning". Datakälla: Skolverket & UKÄ

Även om antalet studieplatser med tiden kommer att utökas bedöms det inte svara upp mot det redan stora behovet. Ser man till de tre närmast belägna lärosätena utexaminerades 422 förskollärare år 2018. Bara i Malmö kommer förskolorna, för att kunna bibehålla dagens nivå, att behöva rekrytera cirka 240 förskollärare per år den närmaste femårsperioden.

Ytterligare en förklaring till bristen på förskollärare kan vara att många förskollärare i och med införandet av förskoleklass har valt att söka sig till skolan. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) visar i en rapport från 2018 hur andelen utbildade förskollärare som arbetar inom utbildning har ökat sedan 1990, från cirka 70 procent 1990 till

cirka 80 procent 2016. Däremot sjönk andelen förskollärare som arbetade inom förskolan kraftigt under hela 1990-talet. Förändringen motsvarades helt av en ökning av andelen förskollärare som arbetar inom grundskolan och gymnasieskolan.

Skolverket har gjort en sammanställning över examinationsbehov inom olika skolformer under perioden 2019 till 2033 (se diagram nedan). För att kunna bibehålla dagens förskollärartäthet och lärartäthet kommer sammanlagt cirka 188 500 förskollärare och lärare att behöva examineras fram till och med år 2033. Med hänsyn till dagens nivåer av antal studenter som påbörjar olika lärutbildningar och beräknad andel studenter tar examen fram till år 2033 kommer totalt cirka 144 000 lärare och förskollärare att examineras fram till och med år 2033. Om inget förändras kommer det därmed att saknas cirka 45 000 behöriga lärare och förskollärare år 2033.



Källa: Skolverket, Beräknat examinationsbehov och examination 2019–2033 för lärare och förskollärare.

Arbetsförmedlingen sätter i sin senaste yrkesprognos från februari 2020 förskolans utmaning när det gäller kompetensförsörjning i relation till hela arbetsmarknaden och drar slutsatsen att förskollärare kommer att vara ett bristyrke de kommande åren. Som förklaring till detta uppges att för få lärare har utbildats under en lång tid. Detta som en följd av att för få söker sig till lärutbildningarna och för många studenter avslutar sina studier i förtid. Ytterligare en förklaring är att det finns yrkesverksamma förskollärare som har valt att lämna yrket.

Arbetsförmedlingen tar även upp den bristande konkurrensen om tjänsterna som en följd av den stora bristen på utbildade förskollärare och det stora behovet av rekrytering. Konkurrensen om kompetensen är dessutom i dagsläget större i förskolan än inom andra skolformer. Detta i sin tur riskerar att sänka kvaliteten bland de som rekryteras till förskolan, jämfört med branscher där konkurrensen om jobben jämförelsevis är hård, vilket i sin förlängning innebär krav på

förskolorna att lägga ner stort arbete på introduktion av nyanställda och ett behov att vidta olika stödåtgärder för den nyrekryterade personalen. Detta gäller både förskollärare, barnskötare och övrig pedagogisk personal. För befintlig personal och de förskollärare som redan finns på förskolorna innebär det att det tidsmässiga utrymmet för arbete med barnen och verksamhetsutveckling minskar.

Kompetensläget på kommunens förskolor

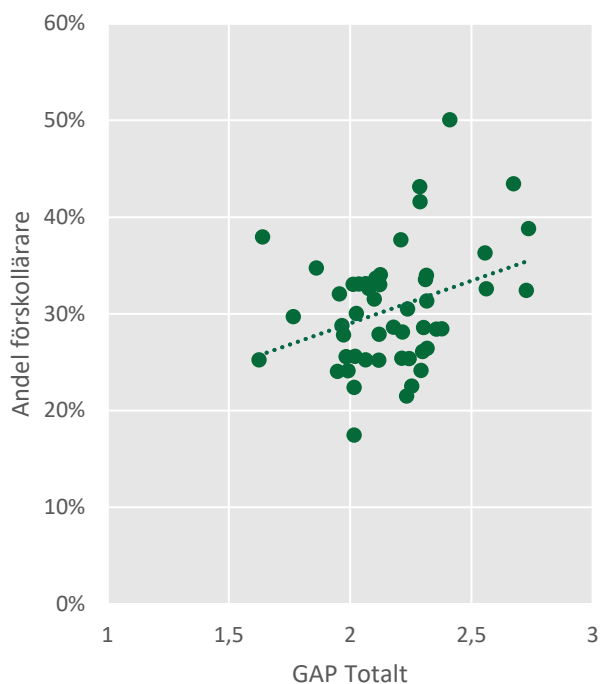
En slutsats i Lägesbedömning 2019 är att det finns behov av en mer nyanserad kunskap om förskolornas kompetensbehov. I följande avsnitt undersöks vissa samband kopplade till kompetens som kan bidra till en mer nyanserad bild av förskolornas förutsättningar.

Förskollärarnas ansvar och arbetslagens samlade kompetens

Mycket tyder på att samspelet inom arbetslaget och möjligheterna till gemensam reflektion och kollegialt utbyte har avgörande betydelse för kompetensnivå på förskolorna. Förskollärarna har ett särskilt ansvar för att leda undervisningen och att se till att läroplanens mål uppfylls.

Vid en jämförelse visar det sig att förskoleområden med en högre andel förskollärare har en högre skattad faktisk kompetens hos personalen. Sambandet illustreras av figur 17 där andelen förskollärare i förskoleområdet sätts i relation till personalens skattade kompetens (enligt förvaltningens GAP-kartläggning⁴). Sambandet tyder på att hög kompetens hos enskilda medarbetare har positiva effekter på arbetslagets samlade kompetens.

⁴ I diagrammen som refererar till GAP används bedömningar från förvaltningens GAP-kartläggning från 2019. För att synliggöra GAP har värdena räknats om till ett snittbetyg som är beräknat enligt följande: I förvaltningens original med rådata är materialet uppdelat efter fyra kategorier som personalens kompetens har bedömts tillhöra. Dessa kategorier är Viss, God, Hög och Mycket hög. För att beräkna ett snittbetyg har Viss tilldelats värdet 1, God värdet 2, Hög värdet 3 och Mycket hög har tilldelats värdet 4. Snittbetyget har sedan beräknats genom att först multiplicera antalet i respektive kompetenskategori med respektive kategoris värde, för en yrkeskategori i taget, summera dessa och därefter dividera med det totala antalet i respektive yrkeskategori.

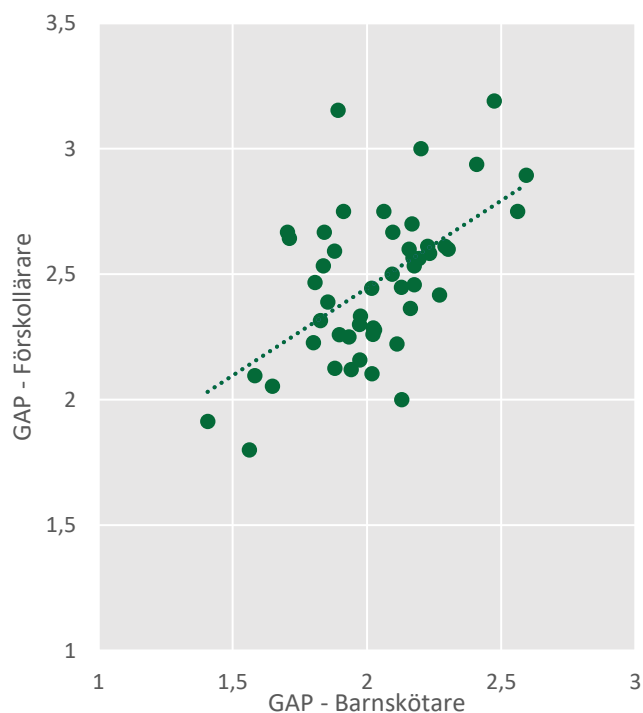


Figur 17: Sambandet mellan andel förskollärare och GAP totalt, år 2019
 Andel (%) av heltidstjänsterna med förskollärarexamen oktober 2019. Figuren visar att det finns ett positivt samband (korrelationsvärde 0,336) mellan andel förskollärare och GAP totalt, där ett förskoleområde med en högre andel förskollärare tenderar att ha en högre skattad kompetens hos medarbetarna (högre värde GAP totalt). Medan ett förskoleområde med en lägre andel förskollärare tenderar att ha en lägre skattad kompetens hos medarbetarna (ett förhållandevis lågt värde GAP totalt).

Källa: Förskoleförvaltningen

Det är också relevant att ställa förskollärarnas bedömda kompetens i relation till bedömd kompetensnivå hos andra yrkeskategorier i arbetslaget.

Figur 18 visar på sambandet mellan förskollärarnas och barnskötarnas bedömda kompetens. Resultatet visar på ett positivt samband mellan förskollärarnas och barnskötarnas kompetensnivå. Förskoleområden med förskollärare med högre skattad kompetensnivå har också i högre utsträckning barnskötare med högt skattad kompetensnivå. Det omvända gäller också. Det vill säga att förskoleområden med barnskötare med högre skattad kompetensnivå i högre utsträckning har förskollärare med högt skattad kompetensnivå.



Figur 18: Samband mellan GAP Förskollärare och GAP Barnskötare, år 2019

Skattad kompetens förskollärare, GAP Förskollärare, och skattad kompetens barnskötare, GAP Barnskötare. Figuren visar att det finns ett positivt samband (korrelationsvärde 0,570) mellan GAP Förskollärarna och GAP Barnskötarnas, där ett högre GAP tenderar att ha ett högre genomsnittsbetyg i respektive yrkeskategori.

Källa: Förskoleförvaltningen

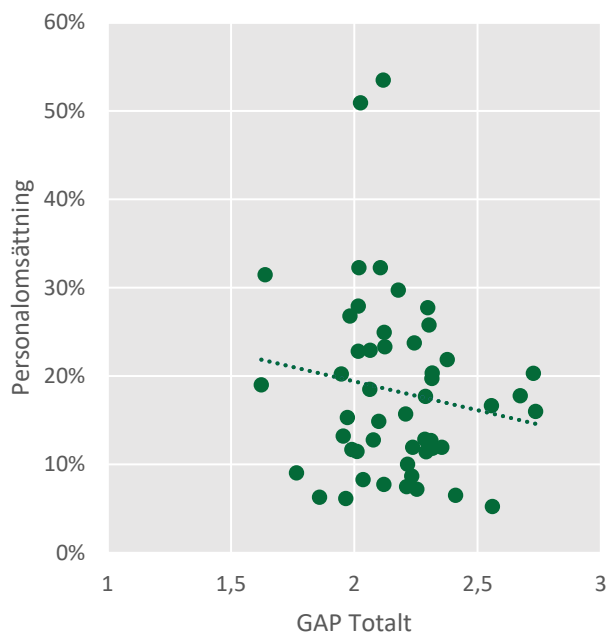
Sambanden som illustreras av figurerna 17 till 18 pekar på värdet av kollegialt utbyte inom arbetslagen samt i andra samarbetsforum på lokal nivå. Kopplat till förskollärarens särskilda ansvar som pedagogiska ledare indikerar resultaten betydelsen av förskollärarens roll. Sambandet indikerar emellertid även betydelsen av arbetslagens sammansättning.

Kontinuitet i arbetslagen och bedömningar av personalens kompetens

Centralt för att de pedagogiska relationerna mellan barn och vuxna ska kunna fungera väl är att det finns kontinuitet inom arbetslagen. Detta för att ett gemensamt förhållningssätt och en gemensam barnsyn ska kunna upprätthållas inom arbetslagen. Kopplat till läroplanens krav påverkar stabiliteten i arbetslaget förskollärarens möjligheter att leda och utveckla undervisningen.

Sjukfrånvaro, personalomsättning och andel timavlönade används både i förskolebladen och i nämndsbudget som indikatorer för att belysa kontinuitet i arbetslagen. Det framkommer i Lägesbedömning 2019 att hög sjukfrånvaro bland personalen innebär att förutsättningarna för att kunna upprätthålla kontinuitet i arbetslagen påverkas negativt. Även personalomsättning och andelen timavlönade barnskötare bedöms påverka möjligheterna att upprätta kontinuitet i arbetslagen.

I figurerna nedan (figurerna 19 till 21) ställs indikatorer som belyser personalomsättning, korttidssjukfrånvaro och andelen timavlönade barnskötare i relation till förskolornas skattade kompetensnivå. Detta för att belysa eventuella samband mellan förutsättningar för kontinuitet i arbetslagen och värderingarna av personalens faktiska kompetensnivå.

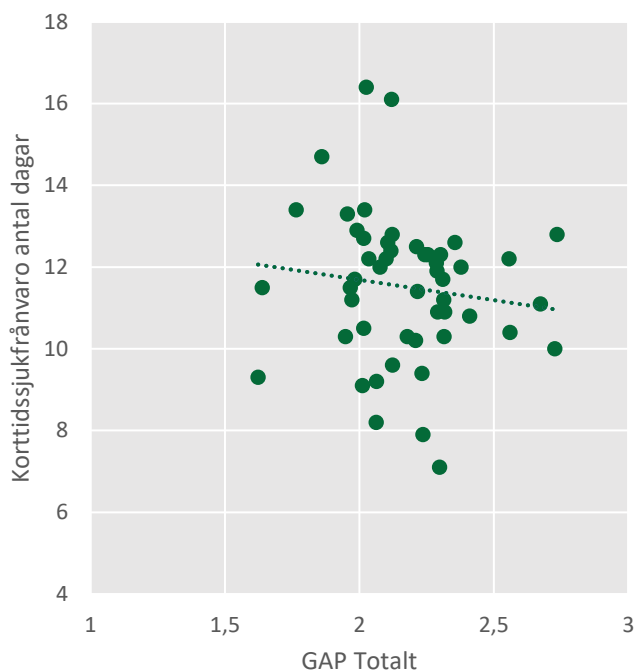


Figur 19: Samband mellan personalomsättning (%) och GAP totalt, år 2019

Andel personalomsättning avser endast pedagogisk personal (Antal slutat / Medeltal anställda) * 100 för 2019.

Figuren visar att det finns ett svagt negativt samband (korrelationsvärde -0,151) mellan personalomsättning och GAP totalt. Detta innebär att ett förskoleområde med en lägre skattad kompetens hos personalen tenderar att ha en högre personalomsättning. Medan ett förskoleområde med en högre skattad kompetens hos personalen tenderar att ha en genomsnittligt lägre personalomsättning.

Källa: Förskoleförvaltningen



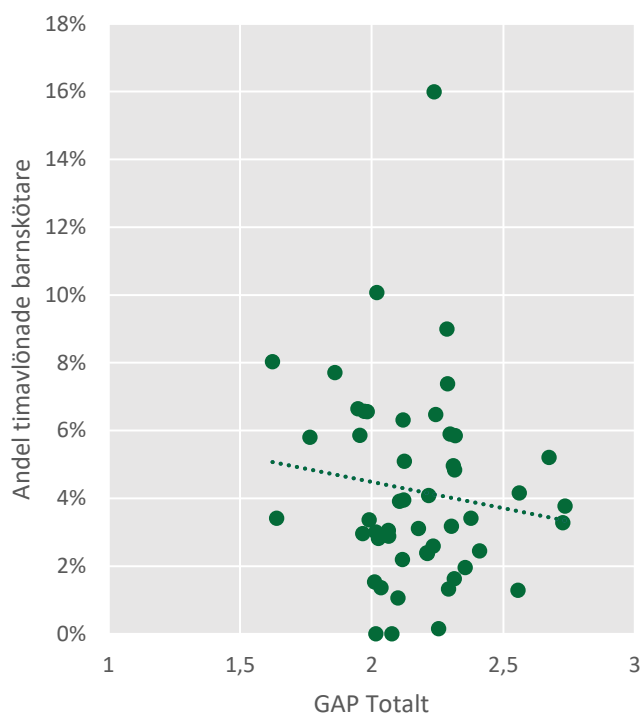
Figur 20: Samband mellan korttidssjukfrånvaro och GAP totalt, år 2019

Genomsnittlig korttidssjukfrånvaro är beräknade antal kalenderdagar per år för pedagogisk personal för 2019.

Korttidssjukfrånvaro definieras som frånvaro 1-14 dagar.

Figuren visar att det finns ett svagt negativt samband (korrelationsvärde -0,131) mellan genomsnittlig korttidssjukfrånvaro och GAP totalt. Detta innebär att ett förskoleområde med lägre skattad kompetens tenderar att ha en högre korttidssjukfrånvaro och en högre skattad kompetens hos personalen tenderar att ha ett lägre antal dagar korttidssjukfrånvaro.

Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 21: Samband mellan andel timavlönade barnskötare och GAP totalt, år 2019

Andel timavlönade barnskötare (%) beräknat på all närvaro för barnskötare för 2019. Figuren visar att det finns ett svagt negativt samband (korrelationsvärde -0,128) mellan andel timvikarier och GAP totalt. Detta innebär att ett förskoleområde med en högre skattad kompetens hos personalen tenderar att ha en lägre andel timvikarier, medan ett förskoleområde med lägre skattad kompetens hos personalen tenderar att ha en högre andel timvikarier.

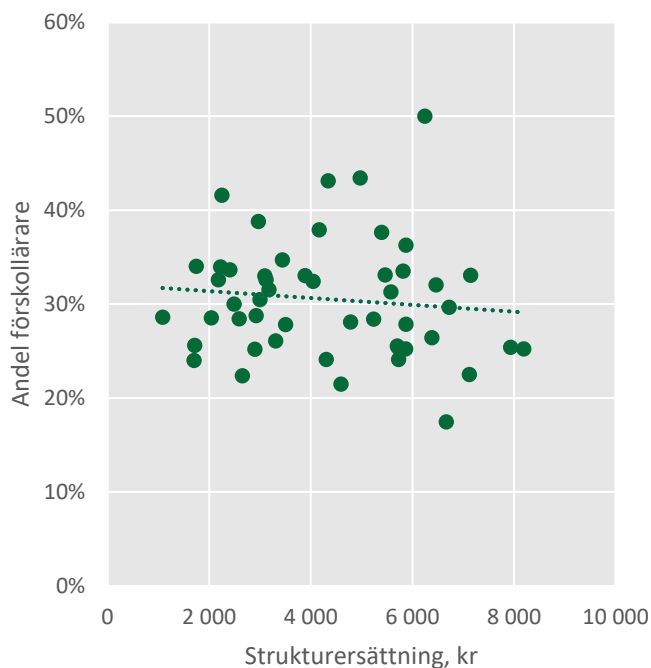
Källa: Förskoleförvaltningen

När indikatorerna för stabilitet i arbetslagen sätts i relation till personalens skattade kompetensnivå finns vissa indikationer på svaga negativa samband. Förskolor där den samlade kompetensnivån bedöms som förhållandevis hög tenderar att ha en genomsnittligt lägre personalomsättning. Motsvarande indikation kan konstateras när sjukfrånvaro och även andelen timavlönade ställs i relation till genomsnittet av personalens skattade kompetens i form av GAP-resultat. Resultaten tyder på att en förskola med förhållandevis högt bedömd kompetensnivå bland medarbetarna tenderar att ha lägre personalomsättning, i genomsnitt färre antal korttidsjukdagar; och även en lägre andel timvikarier.

Förskollärarkompetens och förskolornas varierande socioekonomiska sårbarhet

Förskolepersonalens utbildningsnivå och kompetens är en grundläggande förutsättning för kvaliteten i förskolan. Samtidigt varierar tillgången till förskollärarkompetens mellan förskolorna i Malmö.

Det finns ett konstaterat samband mellan nivån på strukturersättningen och andelen förskollärare (Figur 22). Motsvarande samband har konstaterats tidigare år, senast i samband med Lägesbedömning 2019.

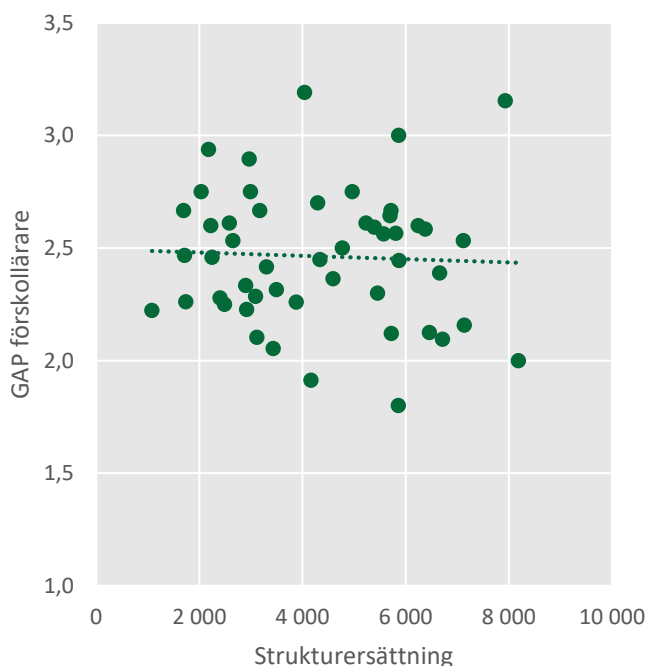


Figur 22: Sambandet mellan strukturersättning och andel förskollärare, år 2019

Genomsnittlig strukturersättning på förskoleområdesnivå 2019 och andel (%) av heltidstjänsterna med förskolläraryxamen oktober 2019. Figuren visar att det finns ett svagt negativt samband (korrelationsvärde $-0,107$) mellan strukturersättning och andel förskollärare, där ett förskoleområde med lägre genomsnittlig strukturersättning tenderar att ha en högre andel förskollärare. Medan ett förskoleområde med en högre genomsnittlig strukturersättning tenderar att ha en lägre andel förskollärare.

Källa: Förskoleförvaltningen

En slutsats i Lägesbedömning 2019 är att synen på kompetens inte får begränsas till förekomsten av formell kompetens. Förvaltningens GAP-kartläggning innebär en möjlighet att väga rektorernas bedömningar av förskollärarnas kompetensnivå mot förskolornas strukturersättning.



Figur 23: Sambandet mellan strukturersättning och GAP förskollärare, år 2019

GAP Förskollärare och genomsnittlig strukturersättning på förskoleområdesnivå 2019. Figuren visar att det finns ett mycket svagt negativt samband (korrelationsvärde $-0,045$) mellan strukturersättning och GAP förskollärare, dvs förskollärarens skattade kompetens. Det går inte att utläsa några tendenser att ett förskoleområde med en lägre eller en högre genomsnittlig strukturersättning har en högre eller lägre skattad förskollärarkompetens.

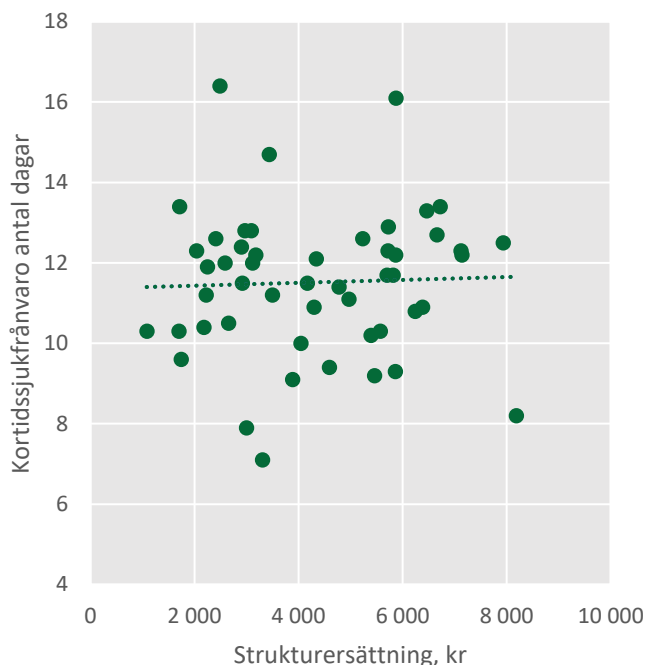
Källa: Förskoleförvaltningen

Det framgår i Figur 23 att det inte finns några samband mellan förskolornas strukturersättning och kompetensnivån på förskollärarna. Andelen förskollärare varierar på kommunens förskolor, men resultatet kan vara en indikation om att det inte finns någon geografisk snedfördelning när det gäller förskollärarnas bedömda kompetens.

Kontinuitet i arbetslagen och förskolornas varierande ekonomiska sårbarhet

När det gäller tillgången till kompetens har ett samband konstaterats mellan nivån på

strukturersättning och andelen förskollärare. Andelen förskollärare tenderar att vara lägre på förskolor med hög strukturersättning. För att komplettera den analysen belyser figurerna 24 till 26 samband mellan förskolornas strukturersättning och indikatorer som används för att beskriva kontinuitet.

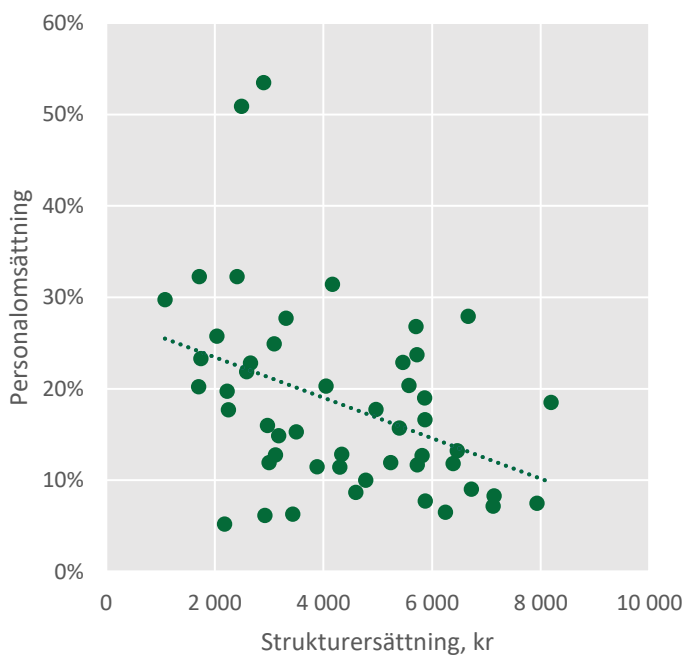


Figur 24: Samband mellan strukturersättning och korttidssjukfrånvaro, år 2019

Genomsnittlig korttidssjukfrånvaro är beräknade antal kalenderdagar per år för pedagogisk personal 2019 och genomsnittlig strukturersättning på förskoleområdesnivå 2019. Korttidssjukfrånvaro definieras som sjukfrånvaro dag 1-14.

Figuren visar att det nästan helt saknas ett samband (korrelationsvärde 0,036) mellan genomsnittlig strukturersättning och genomsnittlig korttidssjukfrånvaro. Det går därmed inte att påvisa någon korrelation mellan de båda variablerna, där en lägre eller högre strukturersättning korrelerar med en högre eller lägre korttidssjukfrånvaro.

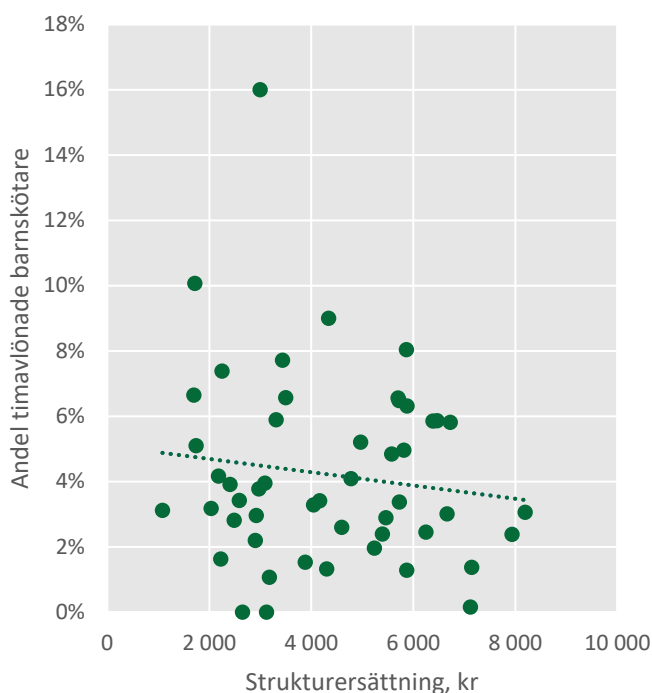
Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 25: Sambandet mellan strukturersättning och personalomsättning, år 2019

Andel personalomsättning avser endast pedagogisk personal 2019 (Antal slutat / Medeltal anställda) * 100 och genomsnittlig strukturersättning på förskoleområdesnivå 2019. Figuren visar att det finns ett negativt samband (korrelationsvärde -0,395) mellan genomsnittlig strukturersättning och genomsnittlig personalomsättning, där ett förskoleområde med lägre strukturersättning tenderar att ha högre personalomsättning och ett förskoleområde med högre strukturersättning tenderar att ha en lägre personalomsättning.

Källa: Förskoleförvaltningen



Figur 26: Samband mellan strukturersättning och andel timavlönade barnskötare, år 2019
 Andel (%) timavlönade barnskötare, andel beräknat på all närvaro för barnskötare 2019 och genomsnittlig strukturersättning på förskoleområdesnivå 2019. Figuren visar att det finns ett svagt negativt samband (korrelationsvärde -0,129) mellan genomsnittlig strukturersättning och andel timvikarier. Förskoleområden med lägre strukturersättning tenderar att ha en högre andel timvikarier och förskoleområden med en högre strukturersättning tenderar att ha en lägre andel timvikarier.

Källa: Förskoleförvaltningen

Figurer 24 visar att det inte verkar finnas något samband mellan strukturersättning och korttidsjukfrånvaro. När det gäller personalomsättning (Figur 25) verkar det finnas ett svagt samband som indikerar det motsatta, dvs. ett förskoleområde med lägre strukturersättning tenderar att ha högre personalomsättning och ett förskoleområden med högre strukturersättning tenderar att ha en lägre personalomsättning. De bakomliggande orsakerna kan inte fastställas och är sannolikt komplexa. En bidragande orsak kan vara högre rörlighet i yrkeskategorin förskollärare som är en något större andel av personalgrupperna i förskolor med låg strukturersättning (jämför med figurerna 11 och 23).

Detsamma kan konstateras när det gäller andelen timvikarier (Figur 26), dvs. förskoleområden med en lägre strukturersättning tenderar att ha en högre andel timvikarier och förskoleområden med en högre strukturersättning tenderar att ha en lägre andel timvikarier. Inte heller orsakerna till detta samband är klarlagt. Det framgick i Lägesbedömning 2019 att förskolor med högre stukturersättning har färre barn per anställd och lägre beläggningsgrad av barn i förhållande till förskolor med lägre strukturersättning. Högre grundbemanning och färre barn i verksamheten i förskolor med högre strukturersättning kan därmed ha minskat behovet att anlita timanställda.

Fördjupningens slutsatser

Förskolan i Malmö, precis som i övriga kommuner, har en stor utmaning när det gäller förskolans kompetensförsörjning. För att lösa frågan kommer det att krävas kraftsamling både lokalt och på nationell nivå samt utökad samverkan med universitet, statliga myndigheter och andra nationella aktörer.

För förskolenämndens del handlar utmaningen kring kompetensförsörjning framför allt om att skapa goda förutsättningar för förskolorna att genomföra det nationella uppdraget. Tillgången till kompetens, arbetslagens kontinuitet och kompetensens spridning i organisationen blir därmed

viktiga framgångsfaktorer. Även förutsättningarna för förskollärarnas pedagogiska ledarskap och möjligheterna till samarbete och kollegialt utbyte på varje enskild förskola kan ses som nycklar i det fortsatta arbetet.

I fördjupningen redovisas samband för att belysa olika aspekter av kompetensen på kommunens förskolor. I Lägesbedömning 2019 drogs slutsatsen att ett fokus på medarbetarnas formella kompetens inte ger tillräcklig kunskap om kompetensläget på kommunens förskolor. Arbetet tillsammans med barnen sker i arbetslagen. Tidigare uppföljningar har understrukt arbetslagens avgörande betydelse för kollegialt utbyte och ett gemensamt förhållningssätt bland medarbetarna. Sambanden som redovisas i den här rapporten bekräftar den analysen. De redovisades sambanden signalerar emellertid också att förutsättningarna varierar mellan förskolorna. Detta är något som behöver beaktas i nämndens och förvaltningens övergripande analyser.

När det gäller personalomsättning finns ett svagt samband som indikerar att ett förskoleområde med lägre strukturersättning tenderar att ha högre personalomsättning och ett förskoleområde med högre strukturersättning tenderar att ha en lägre personalomsättning. Motsvarande samband finns inte mellan strukturersättning och korttidsjukfrånvaro.

Det är sedan tidigare känt att tillgången till förskollärare varierar mellan kommunens förskolor. Ett annat känt samband är att förskolor med lägre strukturersättning har en högre andel förskollärare, och det omvända. När förskollärarnas bedömda kompetensnivå ställs i relation till förskolornas strukturersättning finns emellertid bara ett mycket svagt samband.

Oavsett hänsyn till förskolornas socioekonomiska sårbarhet samt skollagens och läroplanens likvärdighetsmål står det klart att det finns vissa förskolor som påverkas mer än andra av kompetensförsörjningens utmaningar. Tillgången till förskollärare är avgörande för att förskolorna ska klara läroplansuppdraget. Sambanden som redovisas i rapporten understryker dock frågans komplexitet och varför fler faktorer än formell kompetens måste vägas in i det fortsatta utvecklingsarbetet.