**Frågor och svar**

1. **Norrköpings kommun har en behörighetsgrad bland lärare på ca 70%. Vad anser ert parti att det krävs för att Norrköpings kommun ska bli en attraktiv arbetsgivare och attrahera fler lärare och få fler lärare att stanna kvar i kommunen?**

**Svar:** Det absolut viktigaste som arbetsgivare är frågor om arbetsmiljö och arbetsvillkor. En kommun kan inte konkurrera med lön, men väl med trygghet och vilkor. I det ligger också att ledningen bör vara nära och tydlig - och också vara den nivå som kliver in för att hantera svåra situationer som orosanmälningar och liknande. Läraren behöver ha tid och utrymme till relation till eleverna, vilket försvåras om de har för många svåra situationer att hantera.

1. **Linköpings Universitet, likt många andra lärosäten, har en stor andel tomma platser på lärarutbildningen. Vad har Norrköpings Kommun för ansvar för detta och i så fall, vad kan ert parti göra åt det?**

**Svar:** I grunden är det bara två saker som Norrköping som kommun direkt kan göra: 1) Garantera att det finns tillräkcligt många platser för VFU och 2) Erbjuda goda möjligheter till jobb inom kommunen när studenten är utexaminerad.

Dock finns det ju ett flertal indirekta saker som kommunen också kan göra. Hit hör exempelvis att undvika att ge fast antällning till obehöriga eller i läget att det är nödvändigt att ge fast anställning till en obehörig så ska det också planeras in att denne snarast ska bli behörig. Detta ska vi vara ärliga med att det är lättare sagt än gjort, men fortfarande en målbild vi måste hålla fast vid - eftersom ett stort skäl till att obehöriga anställs är just att det utbildas för få. Den negativa spiralen måste brytas. Vidare är det också så att kommunen kan och bör fortsätta på den inslagna linjen i att Norrköping ska vara en god studieort i allmänhet. Med det så kan vi också få ökad andel av lärarstudenter just till vårt campus.

1. **Sjukskrivningstalen i Norrköping är onödigt höga och arbetsbelastningen likaså. Vad ska ert parti göra för att komma till rätta med det?**

**Svar:** Detta hänger starkt ihop med vad vi ovan skriver om arbetsmiljö och villkor. Till de villkoren hör då också frågor om vilka personalkategorier som bör finnas på skolan utöver lärare, exempelvis att fritidsledare är bättre val som rastvakt än lärare, och det måste finnas elevhälsoteam. Stressen och pressen i hög administrativ börda, att arbeta under ett hot om nedskärningar, med mera är också viktiga saker på både kort och lång sikt. Den enda för oss acceptabla nedskärningen är den som kommer i efterhand: När det konstateras att det är färre elever så att hela budgeten inte gått åt.

1. **Vad anser ni, i ert parti i Norrköping, krävs för att lärare ska kunna öka elevernas måluppfyllelse och ge lärare en hållbar arbetssituation i Norrköpings skola?**

**Svar:** I princip alla goda exempel på skolor som lyckats vända trender har dessa saker gemensamt:
1) De har haft ett gott ledarskap på just den enheten
2) De har haft en god kännedom om just sina elevers förutsättningar, utmaningar och möjligheter samt
3) De har haft gott utrymme för att bygga upp en intern kultur av tillit i arbetslag och förmåga att se varje elev
I nästan inget fall kan man tala om en överflyttbar “modell” om hur saker ska styras - utöver just sådana fundamentala principer som ovan. Detta måste vi komma ihåg: Det är principer som är överförbara, inte att starta utifrån mätetal eller organisationsmodeller.