



Datum

2025-10-10

Adress

Lugna gatan 82

Diarienummer

FSKF-2025-7259

Yttrande

Till

Kommunfullmäktige

**Remiss angående motion Nina Jakku (V) om kortare arbetstid i förskolor
STK-2025-928**

Förskolenämnden föreslås besluta att lämna följande yttrande:

Sammanfattning

I besvarandet av motionen har underlag från Malmö stads rekryteringsverktyg ReachMee hämtats i syfte att åskådliggöra rekryteringsmöjligheterna i ett urval av Malmö stads förskolor under perioden oktober 2023 till juni 2025. Utifrån underlaget tycks det ha funnits ett mycket gott kvantitativt underlag för rekrytering, oavsett förskolans förskollärartäthet eller läge i staden. Antalet sökande och kvalificerade sökande per utannonserad tjänst har också ökat betydligt sedan 2023.

Förskolenämnden gör bedömningen att det minskande barnantalet i kommunerna ger ett mer gynnsamt rekryteringsläge när det gäller förskollärare med hög kompetens. Ett ökat antal kvalificerade sökande till förskollärartjänster bidrar till bättre förutsättningar utifrån identifierade kompetensförsörjningsbehov.

Både kompetensförsörjningsarbetet och generell kompetensutveckling behöver utgå och fördelas utifrån barnens behov och förskolornas olika förutsättningar. Det förutsätter en sammanhållen planering av insatser från huvudmannens sida som kan möta behoven på förskolorna. Samsyn kring vad som krävs av förvaltningsledning, förskolornas lokala ledningsgrupper och förvaltningens stödfunktioner för att organisationen som helhet ska kunna ta ett större kompensatoriskt ansvar har fortsatt hög prioritet i förskolenämndens arbete.

Yttrande

Utgångspunkten i Vänsterpartiets motion är att det fortsatt är svårt att rekrytera förskollärare till områden där behovet av kompetens är som störst för att kunna möta behoven hos barnen som går där. I besvarandet av motionen har därför underlag från Malmö stads rekryteringsverktyg ReachMee hämtats i syfte att åskådliggöra rekryteringsmöjligheterna i Malmö stads förskolor, särskilt avseende de förskolor som



har en lägre förskollärartäthet än genomsnittet i förvaltningen i förhållande till en högre strukturersättning än genomsnittet.¹

Rekryteringsunderlag

Underlag kring rekrytering har hämtats från Malmö stads rekryteringsverktyg ReachMee för 25 förskolor med en generellt lägre förskollärartäthet i förhållande till en högre strukturersättning än genomsnittet.² Av dessa var det 17 förskolor som utannonserat 45 förskollärartjänster mellan oktober 2023 och juni 2025. Perioden har avgränsats från och med oktober 2023 på grund av begränsade arkiveringsmöjligheter i ReachMee till och med juni 2025 för att samtliga rekryteringar på de utvalda förskolorna ska vara avslutade.

- Mellan oktober och december 2023 var antalet sökande per förskollärarannons cirka 63 i medeltal, av dessa var knappt en tredjedel av de sökande kvalificerade för att söka tjänsten.
- Mellan januari och december 2024 var antalet sökande per förskollärarannons cirka 101 i medeltal, av dessa var lite färre än hälften av de sökande kvalificerade för att söka tjänsten.
- Mellan januari och juni 2025 var antalet sökande per förskollärarannons cirka 95 i medeltal, av dessa var lite färre än hälften av de sökande kvalificerade för att söka tjänsten.

Uppgifter från ytterligare cirka 25 förskolor med en högre förskollärartäthet i förhållande till lägre strukturersättning hämtades också för jämförelse. Av dessa var det åtta förskolor som utannonserat elva förskollärartjänster under samma period, det vill säga från oktober 2023 till juni 2025.

- Mellan oktober och december 2023 var antalet sökande per förskollärarannons cirka 63 i medeltal, av dessa var drygt en tredjedel av de sökande kvalificerade för att söka tjänsten.
- Mellan januari och december 2024 var antalet sökande per förskollärarannons cirka 113 i medeltal, av dessa var lite färre än hälften av de sökande kvalificerade för att söka tjänsten.
- Mellan januari och juni 2025 har inte någon förskollärartjänst utannonserats på de utvalda förskolorna.

Utifrån de uppgifter som hämtats från ReachMee tycks det, under den undersökta perioden, ha funnits ett mycket gott kvantitativt underlag för rekrytering, oavsett förskolans förskollärartäthet eller läge i staden. Antalet sökande och kvalificerade sökande per utannonserad tjänst har också ökat betydligt sedan 2023.

¹ Uppgifterna avseende förskollärartäthet och strukturersättning är hämtade från Förskolebladet 2025 respektive 2024.

² Två av förskolorna i underlaget hade en något högre förskollärartäthet än genomsnittet men då de samtidigt hade en betydligt högre strukturersättning bedömdes rekryteringsunderlag från dessa förskolor som relevant att ta med.



Förskolenämnden har en beslutad inriktning om minst 30 procent förskollärare per förskola. I juni 2025 var genomsnittet av andelen förskollärare per förskola 37 procent, vilket är en ökning jämfört med samma period föregående år (34%).³ Andelen förskollärare på de förskolor som utannonserat tjänster mellan oktober 2023 och juni 2025 med en lägre förskollärartäthet i relation till en högre strukturersättning än genomsnittet var i juni 2025 cirka 36 procent. 82 procent av dessa förskolor hade minst 30 procent förskollärare och andelen förskollärare per förskola varierade mellan 28 och 47 procent. Det bör påpekas att förvaltningens analyser visar att förskolor med en högre strukturersättning tenderar ha en högre personaltäthet, vilket kan förklara en något lägre andel förskollärare.⁴

Nämnden gör bedömningen att det minskande barnantalet i kommunerna ger ett mer gynnsamt rekryteringsläge när det gäller förskollärare med hög kompetens. Ett ökat antal kvalificerade sökande till förskollärartjänster bidrar till bättre förutsättningar utifrån identifierade kompetensförsörjningsbehov.

Insatser för ökad likvärdighet

Inom ramen för förskolenämndens uppdrag pågår ett ständigt utvecklingsarbete på övergripande nivå som handlar om att höja kvaliteten och stärka likvärdigheten på kommunens förskolor. Både kompetensförsörjningsarbetet och generell kompetensutveckling behöver utgå och fördelas utifrån barnens behov och förskolornas olika förutsättningar. Det förutsätter en sammanhållen planering av insatser från huvudmannens sida som kan möta behoven på förskolorna. Samordnade insatser från flera av Malmö stads huvudmän kan ytterligare stärka förutsättningarna för nämndens kompensatoriska arbete, såsom exempelvis förskolesocionomer. Samsyn kring vad som krävs av förvaltningsledning, förskolornas lokala ledningsgrupper och förvaltningens stödfunktioner för att organisationen som helhet ska kunna ta ett större kompensatoriskt ansvar har fortsatt hög prioritet.

Förskolenämnden riktar gemensamma och övergripande resurser mot specifika enheter som identifierats utifrån att de har särskilda behov ur ett likvärdighetsperspektiv. Insatserna ska stärka kvaliteten men även utformas och genomföras så att det stärker enhetens egen kapacitet att upprätthålla och vidareutveckla kvalitet och kompetens när insatsen avslutas.

Ytterligare ett led i att utveckla förskolenämndens förmåga att anpassa ledarresurser och stödfunktioner efter aktuella behov utgörs av de nya rektorsområdena som träder i kraft i januari 2026. Genom nya sammansättningar av förskolor får rektorer och stödfunktioner gemensam kraft i arbetet för att stärka likvärdigheten mellan förskolorna, bland annat genom resurs- och kompetensfördelningsarbetet på områdesnivå.

³ Uppföljningen avser förskollärare inklusive förste förskollärare.

⁴ Lägesbedömning – Förutsättningar och tema 2025 (FSKF-2025-261-2)

