



Delårsrapport aug 2023- Nämnder

Förskolenämnden

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	5
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	7
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	7
2.2.1	Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.....	7
2.2.2	Alla förskolor ska hålla hög kvalitet och ge barn en trygg och stimulerande miljö.....	9
2.2.3	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt. 10	
2.2.4	Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.	10
2.2.5	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål. 10	
2.2.6	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	11
2.2.7	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	12
2.2.8	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	13
2.2.9	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön. 13	
2.2.10	Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet.	14
2.2.11	Segregationen i Göteborg ska minska.....	14
2.2.12	Livs villkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika. 15	
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	17
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	17
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	17
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	17
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	19

3.2	Ekonomisk uppföljning	24
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag	24
3.2.2	Utfall till och med perioden	24
3.2.3	Prognos.....	25
3.3	Uppföljning av budgetavvikelser	25
3.3.1	Förvaltningens förslag till åtgärder.....	25
3.3.2	Uppföljning av beslutade åtgärder	26
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	26
3.4.1	Uppföljning avtalssamverkan.....	26
3.4.2	På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?	26
3.4.3	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar	27
4	Styrinformation till nämnden.....	28
4.1	Information.....	28
5	Redovisning av nämndens uppdrag	29
5.1	Fördjupad information om KF/KS uppdrag	29
5.2	Uppföljning av KF/KS uppdrag.....	29
5.3	Uppföljning av nämndens uppdrag	34

1 Sammanfattning

Med utgångspunkt i mål och inriktningar i kommunfullmäktiges budget bedöms Förskolenämndens verksamhet överlag utvecklas åt rätt håll. Planerade aktiviteter pågår för att nå måluppfyllelse. Former för samverkan med ansvariga nämnder utifrån förskolenämndens huvudansvar för två mål bedöms hittills som ändamålsenliga. Resultat i arbetet för att öka och sprida utbildad personal över staden noteras. Andelen barnskötare och förskollärare ökar under året och har sammantaget ökat med 1,2 procentenheter jämfört med samma period 2022. I arbetet med att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningar konstateras att frisknärvaron ökar under 2023 och att sjukfrånvaron minskar jämfört med samma period föregående år.

Sedan 1 juli gäller nya bestämmelser i skollagen som innebär att alla kommuner ska arbeta aktivt uppsökande och ta kontakt med vårdnadshavare till barn som inte har en plats i förskolan. Förvaltningen har under året utrett, planerat och startat upp aktiviteter utifrån lagkravet. Ett särskilt platserbudande har hittills gått ut till 106 barn, elva av dem har tackat ja, 25 har tackat nej och övriga har inte svarat (per 29 maj).

Samtidigt som verksamheten utvecklas i förhållande till lagstiftning samt mål och uppdrag, konstateras en negativ utveckling i förhållande till budget. Nämnden redovisar för perioden en negativ avvikelse om 34,9 miljoner kronor (mkr). Analysen visar att det främst är lönekostnader och sociala avgifter samt lokal- och hyreskostnader som ligger till grund för en ökad nettokostnadsutveckling.

Personalvolymen har ökat med 2,6 procent jämfört med samma period förra året, något som avviker från nämndens planering. Arbeta för att utreda orsaker och säkerställa åtgärder pågår. Förvaltningen arbetar med omställningar som aktualiseras under senare delen av kvartal tre där utvecklingen och dess konsekvenser följs noga. På längre sikt kommer strategier för en hållbar bemanning tas fram.

Förvaltningens planerade anpassningsåtgärder och en ökning av intäkter jämfört med budget, ligger till grund för en sammantagen bedömning att prognosen med ett nollresultat för helåret kvarstår.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

Under detta avsnitt redovisas styrinformation som nämnden bedömer är väsentlig som ett underlag för stadsledningskontorets samlade rapportering till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

I avsnittet redovisas även utvecklingen av ett antal mått/nyckeltal som i första hand utgår från effekter för de verksamheten är till för. Tillsammans med mått över volym- personal- samt kostnadsutveckling avser de ge en beskrivning av verksamhetens utveckling.

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Andel barn 1-5 år inskrivna i verksamhet av befolkningen (%)	84,8	84,1	73,9	84,2
Antal barn 1-5 år inskrivna i verksamhet av befolkningen	29 675	29 314	30 880	29 432
-varav i pedagogisk omsorg	489	393	365	335
Andel barn 3-5 år inskrivna i verksamhet av befolkningen (%)	95,5	95,3	93,6	95,5
Antal barn 3-5 år inskrivna i verksamhet av befolkningen	19 111	18 770	18 537	18 845
Andel barn 1-5 år boende i Göteborg inskrivna i kommunal verksamhet (%)	82,8	82,8	83,9	83,2
Andel barn 1-5 år boende i Göteborg inskrivna i fristående verksamhet (%)	17,2	17,2	16,1	16,8
Andel utbildad personal (%)	84,3	83,8	84,2	84,3
-varav andel förskollärare med legitimation (%)	39,6	37,2	36,3	36,4
Antal barn per heltid	4,9	4,8	5,2	5

- Andel barn 1-5 år inskrivna i verksamhet av befolkningen avser oktober respektive år, utfall perioden maj.

- Antal barn i verksamhet i befolkningen avser medelvärde mars/oktober helår och utfall maj oavsett regi.

- I utfall perioden antal barn 1-5 (6) år ingår även placerade barn som fyller sex år under året vilket börjat i förskoleklass i augusti.

- Andel barn 1-5 år boende i Göteborg inskrivna i kommunal/fristående verksamhet avser genomsnitt

mars/oktober, utfall perioden maj.

- Utbildad personal samt antal barn per heltid avser oktober för helår samt maj för perioden. Antal barn per heltid avser uppgifter från Nekksus och IST Analys och innefattar pedagogisk personal som arbetar i barngrupp.

Volym-, intäcks- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Förändring antal göteborgsbarn i förskoleverksamhet (%)	0,7	0,7
Nettokostnadsutveckling (%)	9,0	5,0
Personalvolymsutveckling (%)	2,6	0

- Utfall perioden avser maj och prognos helår förändring (%) antal göteborgsbarn i förskoleverksamhet avser utfall mars/prognos oktober 2023.

Andelen barn i befolkningen i verksamhet prognostiseras öka något för helår 2023 jämfört med 2022. Detta antas utifrån att befolkningen kommer att öka i åldern 3-5 år, den åldersgrupp som i högre grad är inskriven i verksamhet.

Andelen barn 1-5 år inskrivna i verksamhet av befolkning är 73,9 procent i maj. Av barnen som är ett år är 8,6 procent inskrivna i verksamhet, jämfört med 47,3 procent inskrivna ettåringar oktober 2022. Detta är en säsongsvariation och andelen ettåringar ökar succesivt under året i takt med att barnen blir äldre och skolas in i verksamheten.

Andelen barn 3-5 år inskrivna i verksamhet av befolkningen är för perioden 93,6 procent och förväntas öka till 95,5 för helåret.

Trenden med färre barn i både kommunal och fristående pedagogisk omsorg håller i sig. Antal barn i pedagogisk omsorg prognostiseras för helåret bli lägre jämfört med 2022.

Andelen utbildad personal (barnskötare och förskollärare) är i maj 84,2 procent vilket jämfört med maj 2022 är en ökning med 1,2 procentenheter. Jämfört med mars 2023 har andelen ökat med 0,4 procentenheter. Andelen legitimerade förskollärare har ökat med 0,2 procentenheter till 36,3 procent och andelen barnskötare är 47,9 procent vilket motsvarar en ökning med 0,2 procentenheter jämfört med mars. För helåret 2023 är prognosen för utbildad personal 84,3 procent vilket är en ökning med 0,5 procentenheter jämfört med helår 2022. Andelen förskollärare prognostiseras bli lägre än 2022 och ökningen förväntas då i stället ske i gruppen barnskötare. Dock är prognosen att andelen förskollärare kommer öka något för helåret 2023 (mätdatum oktober) jämfört med perioden.

För måttet antal barn per heltid är utfallet i maj 5,2 och prognosen för helåret är 5. Utfallet för perioden speglar den säsongsvariation verksamheten har där 6-åringar finns i verksamheten under vårterminen samt att barnen i verksamhet som grupp blivit äldre. Prognos helår 2023 avser oktober.

För perioden har samtliga barn erbjudits plats inom fyra månader enligt Skollagens krav (kap 8 §14).

Antalet årsarbetare inom förskoleverksamheten förväntas öka, men i en lägre takt än under den senaste perioden. Förvaltningen arbetar med omställningar som aktualiseras under senare delen av kvartal tre och följer noga utvecklingen och dess konsekvenser för kommande kvartal. Utifrån detta görs bedömningen att prognosen för antal årsarbete för 2023 ligger kvar på samma nivå som gjordes i mars 2023.

Nämndens budget för 2023 tillåter en nettokostnadsutveckling på 2,8 procent. Nettokostnaden för 2022 var högre än vad nämndbidraget tillät till följd av ianspråktaget eget kapital om 152 miljoner kronor. Om det ianspråktaga egna kapitalet exkluderas skulle nettokostnadsutvecklingen mellan åren tillåtas vara 6,3 procent.

För perioden är nettokostnadsutvecklingen 9,0 procent. Orsaker till ökningen mellan åren är:

- Löneökningar och ökade sociala avgifter (167 mkr)
- Ökade lokal- och hyreskostnader (52 mkr)
- Statlig ersättning för sjuklönekostnader 2022 (35 mkr)

Nettokostnadsutvecklingen är i helårsprognosen 5,0 procent. Förklaringen av nettokostnadsutvecklingen mellan periodens utfall och prognos är att förskolorna har haft en högre bemanning under våren 2023 än föregående år samt att statlig ersättning för sjuklönekostnader finns med i utfallet för 2022.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Förvaltningen har vid delåret inga väsentliga avvikelser att rapportera i förhållande till nämndens planering, av vikt ur ett kommunledningsperspektiv.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

I delårsrapport augusti följs kommunfullmäktiges mål upp genom att samtliga nämnder återskildrar på de mål som de blivit tilldelade av kommunfullmäktige i form av huvudansvar eller ansvar.

Nämnd som av kommunfullmäktige blivit utsedd till huvudansvarig analyserar genom att bedöma nuläget inom målet samt beskriva vilka initiativ till samverkan som tagits. Nämnd som av kommunfullmäktige blivit utsedd till ansvarig analyserar genom att beskriva hur nämnden arbetat med målet hittills och om det skett någon samverkan med huvudansvarig.

Förskoleförvaltningen har arbetat med kommunfullmäktiges mål inom ramen för fyra strategiska områden och med nämndens verksamhetsplan som grund. Nedan sammanställning redovisar planeringen och utvecklingen hittills under året. I förvaltningens uppföljningsstruktur för 2023 ska samtliga program och planer som nämnden berörs av följas upp senast sista november, för att ingå i årsrapportens redovisning. Det medför att en analys av utvecklingen mot målen, med tydlig koppling till tillhörande program och planer, inte finns med i följande redovisning.

2.2.1 Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.

Huvudansvarig: Förskolenämnden

Ansvariga: Kommunstyrelsen, Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Planering:

Förvaltningen ska utreda möjligheten till ett utökat samarbete med universitet för att fler ska kunna vidareutbilda sig. Samverkan ska fortsätta med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning för att öka andelen utbildad personal och utveckla befintliga medarbetare i organisationen. Utbildningsinsatser för personal

ska fortgå för att stärka förutsättningarna för barnen att möta en rik språkmiljö i verksamheten.

I årsrapporten 2022 konstaterar förvaltningen att det finns utmaningar i arbetet med att skapa incitament för att förskollärare fördelas mer jämt över staden. Under 2023 behöver arbetet stärkas genom fortsatt fokus på strategisk personalplanering samt arbete för att öka flexibiliteten inom och mellan utbildningsområdena. Arbete för att locka medarbetare till arbete i socioekonomiskt utsatta områden behöver fortsatt vara i fokus.

Uppföljning:

Andelen utbildad personal är i maj 84,2 procent vilket jämfört med motsvarande period 2022 är en ökning med 1,2 procentenheter. Både andelen legitimerade förskollärare och barnskötare har ökat med 0,2 procentenheter till 36,3 respektive 47,9 procent jämfört med mars.

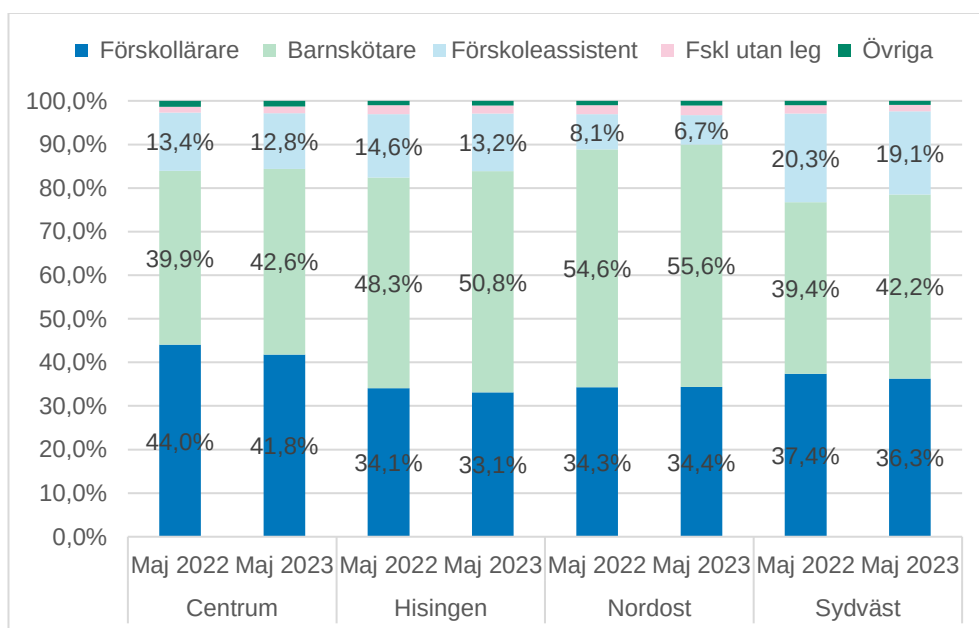


Diagram: Andel personal per befattning

Inledande kontakter har tagits med Göteborgs universitet för att se över möjligheten till att erbjuda vidareutbildning. Hittills visar utredningen att beroende på ambitionsnivå kommer insatsen vara kostsam (vikarieersättning och utbildningskostnad) över lång tid.

En kartläggning av medarbetares utbildningsnivå har genomförts som visar att det finns 420 tillsvidareanställda medarbetare som saknar utbildning att arbeta med barn. Högst andel finns på Hisingen följt av Sydväst, Nordost och Centrum. Av dem som saknar utbildning har cirka 16 procent en påbörjad utbildning eller validering.

En ökad samverkan med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning har resulterat i att 15 medarbetare påbörjat utbildning för att höja sina kunskaper i svenska. Särskilt fokus har varit att få deltagare från Nordost och Hisingen. Utmaningen är att få anmälningar till utbildningen. Att förvaltningen har svårt att säkerställa tillsättning av vikarier vid utbildningsinsatser kan vara en förklaringsfaktor.

En utvecklingsledare med inriktning vuxnas lärande och svenska som andraspråk har inrättats med uppdrag att arbeta med språkutvecklande arbetsplatser i Nordost och Hisingen. En inventering av personals språkliga förmågor kopplat till

uppgdraget i förskolan har påbörjats genom självskattning och intervju om språkligt utmanande arbetsuppgifter.

Ytterligare en pågående insats för att utveckla och behålla medarbetare är utbildningen ”Ledarskap för att leda andra vuxna i arbetslaget”. Platser har erbjudits och fördelats bland annat utifrån resultatet av rektors kvalitetsbedömning där förutsättningar för att erbjuda en god lärandemiljö analyserats. Under 2023 kommer 140 förskollärare att gå utbildningen.

För högre måluppfyllelse krävs ökat deltagande från områden med högt socioekonomiskt index på utbildningen ”del av Förskoleassistent med språkstöd” då den är en grund för en fortsatt karriärväg inom förvaltningen. Att förvaltningen prioriterar vikarietillsättning vid fortbildningsinsatser är en förutsättning som behöver säkerställas. För att nå resultat krävs långsiktighet och kontinuitet i framtagna utbildningsinsatser och budgetförutsättningar. Förskolenämnden lyfter därför i sin verksamhetsnominering inför budget 2024 behovet av att säkra finansiering för att vidareutbilda befintlig personal på betald arbetstid.

2.2.2 Alla förskolor ska hålla hög kvalitet och ge barn en trygg och stimulerande miljö.

Huvudansvarig: Förskolenämnden

Ansvariga: Stadsfastighetsnämnden, Stadsmiljönämnden

Planering:

I förskolenämndens årsrapport 2022 konstaterades behovet av att få fram en teknisk kapacitet för verksamhetens lokaler samt möjlighet att påverka kostnaden för nya lokaler för att utveckla arbetet med långsiktig lokalförsörjning. Planeringen för 2023 fokuserar därför på samverkan med berörda nämnder. Även förvaltningens arbete med uppföljning och analys i styrkedjan bedöms i årsrapporten som ett viktigt utvecklingsområde för att skapa en ökad likvärdighet mellan förskolorna och undervisning och utbildning av hög kvalitet.

Uppföljning:

Förskolenämnden bedömer att det under första hälften av året skapats struktur och kunskapsunderlag för att kunna nå god måluppfyllelse framöver. Det pågår en rad aktiviteter för att säkerställa ändamålsenliga lokaler i förvaltningen. Upprättande av funktionsprogram för förskola samt förvaltningens deltagande i revidering av TKA (stadsfastighetsförvaltningens specifika komplement till lagar, förordningar och praxis i projektering) är exempel på pågående arbete där ett nära samarbete med stadsfastighetsförvaltningen är avgörande för att nå framgång. Under året har de forum som initierats under 2022 använts för samverkan och bedöms hittills som tillräckligt effektiva för arbete med målet och dess framdrift.

För att säkerställa kvalitet i de pedagogiska processerna på förskolorna pågår ett utvecklingsarbete för att koppla samman olika underlag i förvaltningens kvalitetsledningssystem ”planerings och uppföljningsprocessen”. Förvaltningens halvårsuppföljning visar att det finns en otydlighet när det gäller systematiken och att det påverkar hur uppgdraget genomförs i utbildningsområdena. För ökad måluppfyllelse krävs en tydlig koppling mellan analys och att nödvändiga åtgärder vidtas i organisationen vid konstaterade brister. För det krävs att ansvar och roller i systematiken tydliggörs samt följs av cheferna i förvaltningen. Under hösten fortsätter arbetet samtidigt som riktade insatser utifrån 2022 års underlag (rektornas kvalitetsbedömningar) följs upp och möjliga framgångsfaktorer identifieras.

2.2.3 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Huvudansvarig: Kommunstyrelsen, Göteborgs Stadshus AB

Planering:

I årsrapporten 2022 framgår att en väsentlig förutsättning för förskolenämnden att styra resurseffektivt är arbetet med att skapa balans i lokalförsörjningen. I planeringen för året fastställs att fortsatt samverkan med stadsfastighetsnämnden krävs, men också att förvaltningens interna processer ”säkra platstillgången” och ”processen för enhetssammanslagningar” behöver ses över och utvecklas.

Uppföljning:

Förvaltningens främsta möjlighet att påverka lokalkostnadsutvecklingen handlar om att se över kommande projekt. Idag saknas beslutad inriktning gällande närhet till förskola som innebär utmaningar för förvaltningen när det kommer till att bedöma framtida behov. Nämnden har arbetat med målet genom ett pågående arbete med att ta fram definitioner för planeringsområde samt placeringsområde som enligt plan ska beslutas under hösten.

Förvaltningen har också tagit fram förslag på inriktningsprinciper som ska gälla vid nybyggnation och som förväntas stärka planeringsförutsättningarna gällande förskolelokaler och kan utgöra underlag för framtida bedömning av lokalbehov utifrån ändamålsenlighet.

En ny rutin för att tydliggöra processen för att säkra platstillgången har tagits fram.

2.2.4 Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.

Huvudansvarig: Miljö- och klimatnämnden

Planering:

Förskolenämnden arbetar mot målen att *Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö* samt att *Göteborgs klimatavtryck kraftigt ska minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram* genom att förvaltningen upprättar en grundstruktur för systematiskt miljöarbete.

Uppföljning:

Nämnden har hittills arbetat med målet genom att en grundstruktur för styrning och uppföljning av miljöområdet tagits fram. Ett viktigt första steg i arbetet har varit att identifiera vilka faktorer som påverkar miljön mest i förvaltningen. Slutsatsen är att genomförandet av utbildningen leder till störst miljöpåverkan. Barnen får via utbildningen med sig miljökunskap inför framtiden, något som kan påverka på både kort och lång sikt. Miljöperspektivet inom utbildningen styrs av läroplanen och förutsättningar för genomförandet av utbildningen följs upp inom ramen för förvaltningens ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

2.2.5 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

Huvudansvarig: Nämnden för inköp och upphandling

Planering:

Förskolenämnden strävar mot målet genom fortsatt arbete enligt framtagna rutiner. Andelen avrop mot ramavtal ska öka under året (minska antal inköp utanför ramavtal).

Uppföljning:

Nämnden har arbetat med målet genom fortsatt arbete enligt ordinarie rutiner. Det finns en förteckning över vilka chefer i förvaltningens som gått inköpsutbildning. Det finns också ett upprättat årshjul för när under året det hålls inköpsutbildning för förvaltningens chefer. Det finns dock i nuläget inga fasta forum för kontinuerlig kompetensutveckling. En dialog med kärnverksamheten pågår för att fånga in deras tankar om hur kontinuerlig kompetensutveckling ska ske.

2.2.6 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Huvudansvarig: Kommunstyrelsen

Planering:

I årsrapporten 2022 noterar förvaltningen positiva indikationer i arbetet med förvaltningens hälsofrämjande arbetsmiljöstrategi samt rehabstrategi. I planeringen för året fastställs att aktiviteter utifrån framtagna strategier ska fortgå.

Uppföljning:

Förvaltningen har en minskande sjukfrånvaro jämfört med samma period föregående år. Prognosen för helår 2023 är en minskning jämfört med 2022. Högst sjukfrånvaro redovisas dock inom utbildningsområdena, där barnskötare har en sjukfrånvaro på 11,2 procent och förskollärare på 10,7 procent men med en minskning jämfört med 2022.

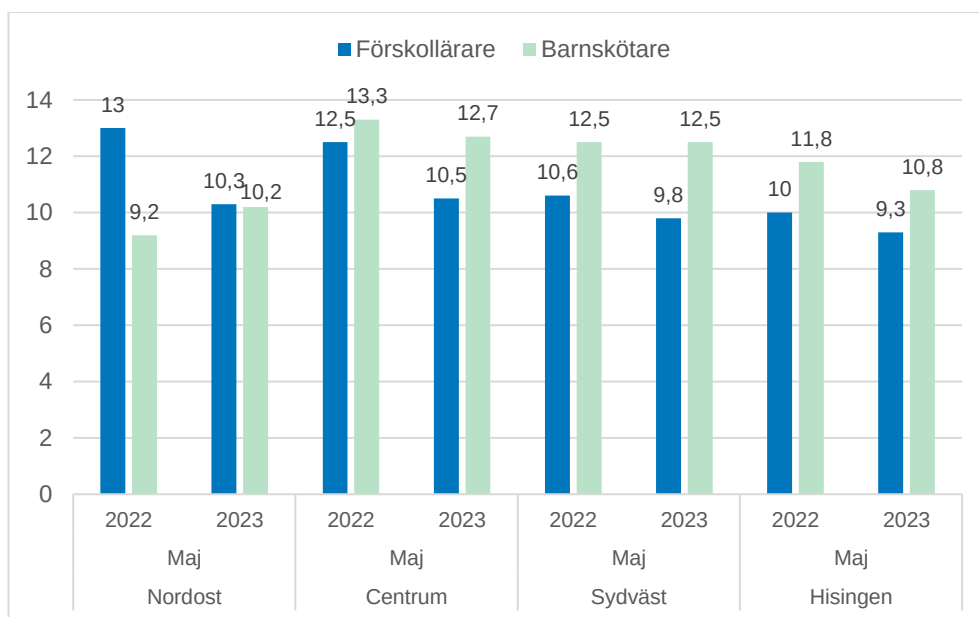


Diagram: Sjukfrånvaro maj 2022 jmf maj 2023

Trots ett stort antal uppstartade och pågående aktiviteter i förvaltningen för att sänka sjuktalen har förvaltningen ingen god måluppfyllelse, sjuktalen är fortfarande höga. Förvaltningen når inte uppsatta målvärden enligt "Strategi för rehabiliteringsarbete 2021-2023".

Nyckeltal	Jan-maj 2022	Jan-maj 2023	Målvärde 2023
Ack sjuk i %	12,6%	11%	8%
Ack sjuk 1-14 dgr i %	6,1%	4,6%	3,3%

Nyckeltal	Maj 2022	Maj 2023	Målvärde 2023
Andel medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro	22%	19%	10%
Antal rehabiliteringsplaneringar	1409	1269	500
Andel plan för återgång i arbete	78%	80%	95%

Fotnot: Andel medarbetare med upprepade korttidsfrånvaro avser löpande 12 månader tillbaka. Andel rehabiliteringsplaneringar samt plan för återgång till arbete avser mät punkt maj.

Förvaltningen bedömer att det fortfarande är för tidigt att se resultat av pågående arbete och identifierar behovet av att planera för långsiktighet för att insatserna ska ge effekt. För högre måluppfyllelse krävs ett ökat fokus i organisationen på det tidiga och förebyggande arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet, något som kräver tid och ett systematiskt arbete av förvaltningens rektorer och chefer. Samtidigt ser förvaltningen behovet av att göra en djupare analys av vad den fortsatt höga sjukfrånvaron beror på.

2.2.7 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Huvudansvarig: Kommunstyrelsen

Planering:

I årsrapporten 2022 noterar förvaltningen positiva indikationer i arbetet med förvaltningens hälsofrämjande arbetsmiljöstrategi samt rehabstrategi. I planeringen för året fastställs att aktiviteter utifrån framtagna strategier ska fortgå. Arbete med Chefoskopet ska under året sätta fokus på chefers organisatoriska förutsättningar i förvaltningen.

Uppföljning:

Förskolenämnden har arbetat med målet genom fortsatt arbete med förvaltningens hälsofrämjande arbetsmiljöstrategi 2022-2023. Målsättningen är att förvaltningen ska öka frisknärvaron för medarbetare och chefer till 25 procent under 2022 och 30 procent under 2023. Under 2022 var frisknärvaron 20,9 procent. Trenden är att frisknärvaron ökar under 2023. I mars 2023 var frisknärvaron 28,7 procent och i augusti är den 29,9 procent, sedan 12 månader tillbaka.

Inom förvaltningen pågår fortsatt arbete med att stärka friskfaktorer som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Enligt svar i den årliga uppföljningen av SAM har friskfaktorarbetet implementerats på uppåt 85 % av arbetsplatserna inom förvaltningen. Medarbetar- och chefsenkäten visade, i likhet med tidigare år, på svårigheter för medarbetare och chefer inom förvaltningen att få till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning.

Som åtgärd för högre måluppfyllelse har HR i samarbete med facket utvecklat ”Verktygslåda för återhämtning”. Syftet med materialet är att erbjuda enkla verktyg för att minska stressen och öka möjligheterna till återhämtning. Materialet kommer att implementeras under hösten och våren 2024. Förvaltningen har inlett arbetet med Chefoskopet, ett forskningsbaserat verktyg för att kartlägga och förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Under kvartal 2 har arbete med att

utforska nuvarande förutsättningar genomförts. Efter att målbild tagits fram kommer en handlingsplan formuleras under kvartal 3 2023.

2.2.8 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Huvudansvarig: Miljö- och klimatnämnden

Planering:

Förskolenämnden arbetar mot målen att *Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö* samt att *Göteborgs klimatavtryck kraftigt ska minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram* genom att förvaltningen upprättar en grundstruktur för systematiskt miljöarbete.

Uppföljning:

Nämnden har hittills arbetat med målet genom att en grundstruktur för styrning och uppföljning av miljöområdet tagits fram. Förvaltningens systematiska miljöarbete ringas in i miljöplanen, som beskriver inriktning, mål och systematik för arbetet med att minska miljöpåverkan inom ramen för olika områden. Planen presenteras för nämnden under hösten och införlivas i förvaltningens ordinarie arbete med styrning, uppföljning och kontroll under 2024.

Förvaltningen håller på att utforma en process för återbruk och kartlägger dess ekonomiska konsekvenser. Kartläggning samt rutin behöver finnas på plats innan måluppfyllelse kan uppnås.

2.2.9 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

Huvudansvarig: Nämnden för demokrati och medborgarservice

Planering:

I förskolans kompensatoriska uppdrag ingår det att skapa möjligheter för alla barn, oavsett kön, bakgrund och förutsättningar, att utvecklas så långt som möjligt. I förskolenämndens planering för året fastställs att tidiga insatser i samverkan, med stöd av familjecentrerat arbetssätt (FCA) ska prioriteras för att sträva mot målet.

Uppföljning:

Nämnden har hittills arbetat med målet genom att tydliggöra strukturen för samverkan, bland annat roller och ansvar i förvaltningens arbete. Beslut har tagits tillsammans med socialtjänst och regionen (BVC) att utveckla ”barnhälsonätverk”, lokala arbetsgrupper för verksamhetsnära samverkan inom de fyra stadsområdena med rektorer från öppna förskolor och förskolor. Under hösten startas ”Barn- och unga” forum upp i respektive stadsområde där förskoleförvaltningen och grundskoleförvaltningen kommer vara sammankallande och stödja i processen.

Förvaltningen har också arbetat med föräldraskapsstöd genom att driva stadens arbete med det generella föräldrastödsprogrammet ABC (Alla Barn i Centrum) tillsammans med grundskoleförvaltningen. Personal från öppna förskolan och stödteam barnhälsa genomför föräldraträffar för vårdnadshavare till barn mellan 3-12 år, tillsammans med personal från socialförvaltningarna och grundskoleförvaltningen. Ett utvecklingsarbete pågår inom förvaltningen för att

tydliggöra vilka funktioner som ska utföra ABC föräldraträffar 3-12 år, samt utifrån behovet av att utveckla generellt föräldraskapsstöd för vårdnadshavare till yngre barn (0-2 år).

Utbildning i SIP (samordnad individuell plan) för rektorer och stödteam barnhälsa pågår i olika omfattning i alla utbildningsområden. Utbildningarna genomförs i samverkan med andra förvaltningar och behovsanpassas utifrån dialog med biträdande utbildningschef och barnhälsochef. Flera språk- och läsfrämjande aktiviteter i samverkan med kulturförvaltningen pågår och har stärkts under året (Läs hjärta förskola samt Bokstart).

2.2.10 Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet.

Huvudansvarig: Nämnden för funktionsstöd

Planering:

I förskolans kompensatoriska uppdrag ingår det att skapa möjligheter för alla barn, oavsett kön, bakgrund och förutsättningar, att utvecklas så långt som möjligt. I förskolenämndens planering för året fastställs att aktiviteter för att skapa tillgängliga lärmiljöer så att alla barn kan ta del av utbildning och undervisning oavsett funktionalitet ska prioriteras. Förvaltningen ska under året utreda hanteringen av specialförskolor.

Uppföljning:

Nämnden har arbetat med målet genom aktiviteter för att utveckla lärmiljöerna på stadens förskolor. Resultatet av rektorernas kvalitetsbedömning hösten 2022 utmynnade i att 13 procent av stadens förskolor bedömdes ha särskiljande och begränsande miljöer (mindre god kvalitet), 63 procent ha barncentrerade förhandlingsmiljöer (god kvalitet) samt 16 procent ha utmanande lärarorienterade miljöer (mycket god/hög kvalitet). Bedömningen ”vet ej” gjordes av 4% av förskolorna och ytterligare fyra procent bedömdes inte alls.

Barnhälsans stödteam har under året arbetat nära kärnverksamheten för att bredda och utveckla kompetensen hos medarbetare för begreppen *tillgänglig lärmiljö*, *extra anpassningar*, *särskilt stöd* och *extraordinärt stöd*. Begreppet *tillgänglig lärmiljö* används mer frekvent i kärnverksamheten än tidigare. Barnhälsoplanen är introducerad på förskolorna och många pedagoger använder den i utbildningen, vilket bidrar till ett likvärdigt arbetssätt för en inkluderande och tillgänglig lärmiljö.

I arbetet med att utveckla tillgängliga lärmiljöer för varje barn är en långsiktig plan för specialförskolor viktig. En arbetsprocess inför ett kommande beslut om hur förvaltningen bäst organiserar verksamheten pågår där nämnden fortlöpande informeras.

I det fortsatta arbetet för högre måluppfyllelse ingår att kvalitetsbedömningar av respektive förskola genomförs igen under hösten och ligger till grund för riktade insatser.

2.2.11 Segregationen i Göteborg ska minska.

Huvudansvarig: Kommunstyrelsen Göteborgs Stads program för en jämlik stad

Planering:

Barns förskolevistelse har positiva effekter för framtida prestationer i skolan och i samhället. Förvaltningen konstaterar för 2022 att andelen inskrivna barn är fortsatt lägre i områden med sämre socioekonomiska förutsättningar (högre index) jämfört

med andra delar av staden. Genom arbete för att öka andelen barn i förskola bidrar förskolenämnden till att livsvillkoren för barnen i staden ska bli mer likvärdiga och på sikt bidrar det till en minskad segregation.

I årsrapporten 2022 framgår att skillnaderna i barns förutsättningar kan komma förstärkas under förskoleåren om barn från socioekonomiskt gynnade familjer har tillgång till förskolor av högre kvalitet, medan barn från missgynnade familjer går i förskolor med lägre kvalitet. I planeringen för att öka kvaliteten i utbildningen ingår insatser utifrån framtagna språkstrategi som anger det språkutvecklande arbetet ska stärkas generellt och kompletteras med riktade insatser, för både barn och medarbetare.

Uppföljning:

Nämnden har arbetat med målet genom riktade aktiviteter utifrån förvaltningens språkstrategi där exempelvis "Läs hjärta förskola" samt "SOKA" (Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt i förskolan) ingår. Kontinuerliga utvärderingar visar en upplevd nöjdhet hos deltagare och aktiviteterna bedöms bidra till en höjning av kunskapsläget.

I SOKA handlar det om begreppen *interaktion*, *höga förväntningar*, *stöttning* samt *vardags- och kunskapsrelaterat språk*. SOKA involverar 32 processhandledare från olika förskolor i staden, samt 16 rektorer. Dessa går nu termin två av tre, där förskolorna nu har påbörjat sina utvecklingsarbeten i praktiken, det vill säga att involvera och omsätta teorin i arbetslagen.

I utvärderingarna av Läs hjärta förskola framkommer en större kunskap och medvetenhet kring läsningens betydelse för barns utveckling och lärande. Intresset för och deltagandet i aktiviteten har ökat under året. Den formaliserade samverkan har stärkts. Ett nätverk har utvecklats och involverar fler deltagare och träffar med ett djupare fokus på litteracitet och barns språkliga förmågor.

Stödteamen (specialpedagoger, psykologer och logopeder) har genom sina olika kompetenser, baserade på forskning och beprövad erfarenhet, bidragit med tvärprofessionella språkfrämjande insatser utifrån aktuella behov och gemensam analys med rektor.

För högre måluppfyllelse behöver dialogen i styr- och stödkedjan utvecklas för att prioritera generella och riktade insatser utifrån vad som framkommer i behovsanalys. Även om pågående aktiviteter börjar ge effekt hos deltagande pedagoger behöver effekterna (kort- och långsiktiga) för barnen tydliggöras.

2.2.12 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Huvudansvarig: Kommunstyrelsen

Planering:

I årsrapporten 2022 konstaterar förvaltningen att andelen inskrivna barn är fortsatt lägre i områden med sämre socioekonomiska förutsättningar (högre index) jämfört med andra delar av staden. Planeringen fokuserar därför på att öka andelen barn i förskola i enlighet med nya lagkravet "Fler barn i förskola" som träder i kraft från och med hösten 2023.

Uppföljning:

Nämnden har arbetat med målet genom att förvaltningen utrett, planerat och startat upp aktiviteter utifrån nya lagkravet. Arbetet består av två delar, att erbjuda särskilt platserbjudande och att arbeta uppsökande med information och dialog för att nå barn i åldern 3-5 år som inte är inskrivna i förskola. Ett särskilt platserbjudande har gått ut till 106 barn, elva av dem har tackat ja, 25 har tackat nej och övriga har inte

svarat (per 29 maj 2023).

För att nå ut till berörda målgrupper har förskoleförvaltningen utvecklat formell samverkan via överenskommelser med förvaltningen för demokrati och medborgarservice (invånarguide Hisingen), socialförvaltningen Sydväst (hälsoguider), samt ett tilläggsavtal till befintligt IOP (idéburet offentligt partnerskap) med föreningen Tidigt föräldrastöd i Nordost (kulturtolkar och mentormammor).

Under hösten fortsätter arbetet genom bland annat ett informationsutskick till cirka 800 vårdnadshavare med en inbjudan till dialog och möjlighet att träffa rektor och personal från förskola och öppen förskola, samt kulturtolkar och invånarguider. Det uppsökande arbetet fortsätter i de utsatta områdena via kulturtolkar och pedagoger från öppen förskola.

För högre måluppfyllelse behöver förvaltningen bland annat utveckla beredskapen för att bemöta misstro och motstånd, samt en strategi för att ta hand om de upplevelser och uppfattningar om förskolan som flera vårdnadshavare bär på.

För att förskolan ska verka utjämnande för barn från resursfattiga miljöer och utsatta barn behöver kvaliteten i verksamheten vara hög. Det är därför viktigt att skapa en helhet med tydliga kopplingar i förvaltningens kvalitetsledningssystem, där arbetet med att öka andelen barn hänger ihop med övrigt pågående utvecklingsarbete i förvaltningen, exempelvis språkutveckling för barn och kompetensutveckling för personal.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2023	Utfall 2022
Årsarbetare	4341,3	4230,4	6639,9	6639,9
Total sjukfrånvaro (%)	10	11,4	10,5	11,2
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	308	352		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	396	333		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			9,5	9,9

Antal årsarbetare har ökat med 2,6 procent jämfört med motsvarande period 2022. Förvaltningen ökar antal årsarbetare för heltidsanställda med 3,8 procent, men minskar deltidsanställda med 13,7 procent och timanställda med 9,1 procent jämfört med motsvarande period 2022. Denna utveckling går i linje med förvaltnings mål om att minska deltidsanställda och timanställda. De två största yrkesgrupperna i förvaltningen, förskollärare och barnskötare, har ökat med 1 procent respektive 4,2 procent årsarbetare jämfört med samma period föregående år. En lägre sjukfrånvaro under 2023 jämfört med motsvarande period för 2022 är en anledning till att antalet årsarbetare ökat under året.

Förvaltningen har en minskande sjukfrånvaro jämfört med samma period föregående år. Prognosen för helår 2023 är en minskning jämfört med 2022. Däremot förväntas sjukfrånvaron för helår 2023 öka jämfört med ackumulerat till juli 2023. Detta på grund av att sjukfrånvaron generellt är låg under semesterperioden för att sedan öka igen under hösten.

Antalet förvaltningsexterna avgångar minskar samtidigt som antal förvaltningsexterna rekryteringar ökat jämfört med samma period föregående år. Framför allt är det yrkesgruppen förskollärare som minskar antalet avgångar och barnskötare som ökar antalet rekryteringar. Personalomsättningen för 2023 förväntas minska, på grund av minskat antal avgångar samtidigt som antalet rekryteringar ökar.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Förvaltningens bedömning är att grunduppdraget i stort kan genomföras utifrån ett

personalperspektiv. Det finns utmaningar framförallt kopplat till chefers förutsättningar och kompetensförsörjning. Förvaltningen arbetar med att ta fram en kompetensförsörjningsplan, vilken planeras vara klar i december 2023. Förvaltningen behöver fortsätta kartlägga behovet av kompetensutveckling och utveckla en förbättrad systematik kring behov av kompetensutvecklingsinsatser och kopplingen till förvaltningens planering och uppföljning. Vidare arbetar förvaltningen med en utvärdering av ledningsorganisationen samt med Chefoskopet, som är ett forskningsbaserat verktyg för att kartlägga och förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetet sker i bred förankring och dialog med chefer och fackliga parter. Åtgärdsförslag för att förbättra chefers förutsättningar planeras vara klart i oktober 2023.

Under inledningen av 2023 såg förvaltningen en ökad indikation på omställning av personal. Under kvartal två och tre har omställning av personal behövt verkställas främst inom utbildningsområde nordost. Totalt i nordost har 38 personer omfördelats, varav 29 barnskötare och 9 förskoleassistenter. I de övriga utbildningsområdena har lite eller ingen omställning gjorts och man har klarat sitt behov av omfördelning inom sitt utbildningsområde. De orsaker som angetts för organisationsförändring med omställning som följd är minskat barnunderlag samt ändrade ekonomiska förutsättningar.

Enligt förvaltningens hälsofrämjande arbetsmiljöstrategi 2022-2023 ska frisknärvaron öka till 30 procent under 2023. Under 2022 var frisknärvaron 20,9 procent. Trenden är att frisknärvaron ökar under 2023. I mars 2023 var frisknärvaron 28,7 procent och i augusti är den 29,9 procent, sedan 12 månader tillbaka.

Inom förvaltningen pågår arbete med att stärka friskfaktorer som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Enligt svar i den årliga uppföljningen av SAM har friskfaktorarbetet implementerats på uppåt 85 procent av arbetsplatserna inom förvaltningen. Medarbetar- och chefsenkäten visade, i likhet med tidigare år, på svårigheter för medarbetare och chefer inom förvaltningen att få till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning. Som en åtgärd har HR i samarbete med fackliga parter utvecklat "Verktyslåda för återhämtning". Syftet med materialet är att erbjuda enkla verktyg för att minska stressen och öka möjligheterna till återhämtning. Implementering av materialet påbörjas under hösten 2023.

Förvaltningen har en långsamt minskande sjukfrånvaro, även om sjukfrånvaron fortsatt är hög. Det är en lägre ackumulerad sjukfrånvaro januari-juli 2023 jämfört med motsvarande period 2022. Högst sjukfrånvaro redovisas inom utbildningsområdena, där barnskötare har en sjukfrånvaro på 11,2 procent och förskollärare på 10,7 procent. I rehabiliteringsstrategin har förvaltningen fokuserat på det tidiga och förebyggande arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet för att nå ett önskat läge där verksamheterna arbetar på ett mer systematiskt och förebyggande sätt. En gemensam aktivitet för hela förvaltningen är att samtliga chefer går en fördjupad utbildning i "det proaktiva hälsosamtalet". Denna utbildning pågår och kommer att avslutas vid årsskiftet. Förvaltningen ser behov av ytterligare fördjupad analys om vad den höga sjukfrånvaron beror på för att prioritera rätt åtgärder framåt. Detta arbete och analys är initierat och planeras att vara klart i december 2023.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Yrkes-grupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist idag utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?	Kommentar
Förskollärare		● Viss brist		● Oförändrat	Lägre kvalitet, prioriterar bort, försämrad arbetsmiljö, verksamhet kan inte genomföras	Det skiljer sig mellan olika geografiska områden och socioekonomiska utmaningar. I vissa områden är det även stor brist.
Barnskötare		● Viss brist		● Oförändrat	Lägre kvalitet och försämrad arbetsmiljö.	Omställning pågår just nu. Får in ansökningar, men utbildningarna för barnskötare ser olika ut (kan bero på att det inte är en skyddad titel) vilket kan resultera i att kompetensen hos de som gått en utbildning ändå inte motsvarar det behov som efterfrågas. Det skiljer sig mellan geografiska områden.
Ledningssarbete	Rektor	● Viss brist		● Oförändrat	Lägre kvalitet och försämrad arbetsmiljö.	Vissa områden upplever att det är svårt att rekrytera rektorer med tidigare erfarenhet.
Administratör		● Viss brist		● Oförändrat	Längre inkörningsperiod.	Får in ansökningar, men det är skillnad i kompetens hos de som söker. Det var fler kvalificerade ansökningar några år tillbaka vad gäller erfarenhet och utbildning. Finns nya högre krav på administratörsrollen idag.
Handläggare	HR-specialist	● Viss brist		● Oförändrat	Verksamhet kan inte genomföras, lägre kvalitet, prioriteras bort, tidsplaner skjuts upp, försämrad arbetsmiljö.	Svårt att rekrytera kvalificerade HR-specialister.
Kock, köksmästare	Kock	● Viss brist		● Försämrats	Lägre kvalitet, prioriteras bort, ojämlikhet.	
Handläggare	Kommunikatör	● Viss brist		● Oförändrat	Lägre kvalitet, prioriteras bort, tidsplaner skjuts upp, Försämrad arbetsmiljö. verksamhet kan	Gäller enbart vikarier.

					inte genomföras.	
Kock, köksmästare	Köksmästare	● Viss brist		● Försämrats	Lägre kvalitet, prioriteras bort, ojämlikhet.	Hög konkurrens om arbetskraft och inte många utbildade.
Vaktmästare		● Viss brist		● Försämrats	Prioriteras bort, tidsplaner skjuts upp.	Många sökande men låg kompetens utifrån önskad profil.
Handläggare	Produktionskontroller med inriktning lokal huvud administratör	● Viss brist		● Oförändrat	Verksamhet kan inte genomföras, lägre kvalitet, prioriteras bort, tidsplan skjuts upp.	En väldigt smal och svår roll att rekrytera.
Handläggare	Jurist	● Viss brist		● Försämrats	Vi inte kan fullfölja vårt uppdrag fullt ut, vilka får konsekvenser för förvaltningen. Lägre kvalitet, tidsplaner skjuts upp.	Det finns en stor konkurrens gällande yrkesrollen inom kommunen.
Handläggare	Nämnd sekreterare	● Viss brist		● Försämrats	Vi inte kan fullfölja vårt uppdrag fullt ut, vilka får konsekvenser för förvaltningen.	Det finns en stor konkurrens gällande yrkesrollen inom kommunen.
Handläggare	Arkivarie	● Viss brist		● Försämrats	Vi inte kan fullfölja vårt uppdrag fullt ut, vilka får konsekvenser för förvaltningen.	Förändrad roll med ökade krav, samt stor konkurrens om kompetens med erfarenhet. Det finns en stor konkurrens gällande yrkesrollen inom kommunen.
Handläggare	Systemvetare med inriktning informationssäkerhet	● Viss brist		● Försämrats	Vi inte kan fullfölja vårt uppdrag fullt ut, vilka får konsekvenser för förvaltningen.	Det finns en stor konkurrens gällande denna tjänst inom kommunen samt i vissa delar även inom privata näringslivet.
Handläggare	Utvecklingsledare med inriktning digitalisering	● Viss brist		● Försämrats	Vi inte kan fullfölja vårt uppdrag fullt ut, vilka får konsekvenser för förvaltningen.	Det finns en stor konkurrens gällande denna tjänst inom kommunen samt i vissa delar även inom privata näringslivet.

3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetare i antal)	Kommentar
Förskollärare		 Viss brist	Samma kommentar som ovan	Skiljer sig mellan geografiska områden och områden med socioekonomiska utmaningar. I Göteborgs kompetensförsörjningsprognos 2023-2032 framgår det att sökande till förskolläraryrket minskar, men att vi närmsta åren även har ett sjunkande barnantal. Trots det kommer bristen ändå att öka fram till 2032. Prognosen grundas dock på att man arbetar till 67, där förskollärare idag arbetar i snitt till strax innan 65. Om vi inte lyckas förlänga arbetslivet för anställda förskollärare kan alltså behovet bli större. Svårare att rekrytera in pga budget.
Barnskötare		 Viss brist		Det kan det skilja sig mellan geografiska områden. Enligt Göteborgs stads kompetensförsörjningsprognos 2023-2032 kommer detta inte vara ett bristyrke framöver. Däremot ser vi en risk att bristen på förskollärare resulterar i högre krav på barnskötare, och det kan i sin tur resultera i att man trots utbildning ej klarar uppdraget.
Ledningsarbete	Rektor	 Viss brist		Skiljer sig mellan olika områden, för vissa är det svårt att få sökande med erfarenhet av uppdraget.
Handläggare	Administratör	 Ingen brist		Har bra kompetens internt, men budget resulterar i svårigheter att ge personal möjlighet till relevant fortbildning.
Handläggare	HR-specialist	 Viss brist		
Kock, köksmästare	Kock	 Stor brist		Lön kommer spela större roll, högre konkurrens om kompetensen.
Handläggare	Kommunikatör	 Viss brist		Detta gäller vikarier. Kan försvåras av negativ publicitet om kommunikatörer.
Kock, köksmästare	Köksmästare	 Stor brist		Lön kommer spela större roll, högre konkurrens om kompetensen.
Städpersonal	Lokalvårdare	 Viss brist		
Måltidspersonal	Måltidsbiträde	 Viss brist		

Vaktmästare		 Stor brist		Lönefråga, hög konkurrens. Enligt Göteborgs stads rekryteringsprognos 2023-2032 kommer stor del, hela 44 procent, av vaktmästare inom staden gå i pension fram till 2032.
Handläggare	Produktion scontroller med inriktning lokal huvudadm inistratör	 Viss brist		
Handläggare	Jurist	 Viss brist		Göteborgs Stads kompetensförsörjningsprognos visar att det längre fram kan komma att finnas ett överskott av juristkompetens, vilket i så fall skulle kunna öka möjligheterna.
Handläggare	Nämndsekreterare	 Viss brist		
Handläggare	Arkivarie	 Viss brist		
Handläggare	Systemvetare inriktning informationssäkerhet	 Viss brist		
Handläggare	Utvecklingsledare digitalisering	 Viss brist		

3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärd påbörjas	Åtgärd slutförs	Förväntad effekt
Interna kompetensutbildningar pedagogisk personal	Minska antalet medarbetare utan relevant utbildning. Få medarbetare att stanna i organisationen.	Utbildningar inom specifika områden såsom språk, barnhälsa, ledarskap och uppdragsförståelse	Löpande	Löpande	Ökad kompetens och förståelse för uppdrag
Interna kompetensutbildningar intern service	Höjer språkkompetens. Digitalisering utbildning är bland annat för att kunna använda verktyg som ingår i	Utbildningar inom specifika områden såsom språk och digitalisering.	Löpande	Löpande	Ökad kompetens för uppdraget

	språkutbildning.				
Arbeta med systematisk arbetsmiljö (SAM)	Bristar i arbetsmiljö	Friskfaktorer, hälsoinspiratörer, frisknärvaro samverkanskurser	Löpande	Löpande	Lägre sjuktalet och bättre arbetsmiljö. Ökat NMI Fler tillgängliga kompetenser.
Chefsskole	Chefers bristande organisatoriska förutsättningar	Kartläggning, workshop och handlingsplan	Löpande	Löpande	Bättre förutsättningar för chefer. Behålla och utveckla.
Mentorsorganisation	Personalomsättning	Arbeta utifrån förvaltningens riktlinjer	Löpande	Löpande	Behålla och utveckla.
Framtagande av process lärande på arbetsplatsen under introduktion	De som söker administratörstjänster har inte rätt kompetens i samma utsträckning som tidigare.	Tagit fram tydlig uppdrags- och arbetsbeskrivning. Byggt upp ett system för mentorskap.	Löpande	Löpande	Kortare inkörningsperiod för nyanställda administratörer.
Verksamhetsförlagd utbildning för förskollärare och arbetsplatsförlagd lärande för barnskötare	Kompetensförsörjningsbrist	Kvalitetssäkra VFU och APL	Löpande	Löpande	Attrahera medarbetare/behålla de som visat intresse för förvaltningen
Arbetar med kärnverksamhet om förväntningar på stöd (verksamhetsstöd).	Det finns kompetens, men pga budget inte tillräckligt många när man ser till behovet på förskolor vad gäller stöd från ex. specialpedagog.	Skapa en stabil grund genom arbete med tydlig VP kopplat till FVL VP, mallar och struktur.	Löpande	Löpande	Förskolor som inte når kvalitetsmål pga kompetensbrist kan få rätt stöd. Det finns en samsyn hos rektor och stödfunktion om vilket stöd som kan förväntas.

3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

- Förvaltningen ser vinster med att staden tar omhand processer som rör avtal, arbetsvillkor och lönefrågor för kritiska yrkesgrupper. Detta för att kunna effektivisera dem men även för att säkerställa att medarbetare får liknande lön för samma tjänst i alla förvaltningar - på detta sätt undviks intern konkurrens
- Förvaltningen anser att staden bör fortsätta arbetat med förmåner för att kunna konkurrera med privata organisationer.
- Förvaltningen identifierar behovet av att se över interna och externa samarbetsformer inom olika områden för att bli mer koordinerade,

exempelvis inom systemanvändning och organisering av kök i samverkan med grundskola och äldreomsorg.

- Förvaltningen anser att det vore fördelaktigt om staden fortsätter att utveckla arbetet med gemensamma grundläggande språkutbildningar.
- Förvaltningen anser att det vore fördelaktigt att staden fortsätter att tillhandahålla prognoser och analyser.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag

Perioden

Belopp i mnkr	Period			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år
Intäkter	409	355	54	390
Kostnader	-3 579	-3 465	-114	-3 299
Kommunbidrag	3 203	3 178	25	2 989
Resultat	33	68	-35	80

Helår

Belopp i mnkr	Helår			
	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	633	597	527	631
Kostnader	-5 400	-5 362	-5 294	-5 201
Kommunbidrag	4 767	4 765	4 767	4 509
Resultat	0	0	0	-61

3.2.2 Utfall till och med perioden

Nämnden redovisar för perioden en negativ avvikelse mot budget om 34,9 miljoner kronor (mkr). Föregående år redovisade nämnden en positiv avvikelse om 85,8 mkr.

Skillnaden mellan åren beror på:

- Statliga ersättning för sjuklönekostnader under 2022
- Löneökning samt ökade personalomkostnader
- Ökade kostnader för lokalhyror och fastigheter

Utfall perioden

Intäkterna avviker positivt mot budget med 54 mkr vilket främst beror på fler barn i kommunal verksamhet och fler sålda platser än budgeterat samt ökade statsbidrag som bland annat för specialpedagogiskt inriktning och anställningsstöd.

Kostnaderna avviker negativt med 114 mkr.

- Personalkostnaderna avviker negativt med 72,9 mkr vilket beror på att planerade åtgärder för budget i balans inte har givit full effekt ännu. Även

- ytterligare åtgärder kommer krävas.
- Övriga kostnader avviker negativt om 41,2 mkr och avvikelsen beror främst på högre lokalkostnader samt ökade kostnader för kommungemensamma tjänster än budgeterat.

Platsprognosen för perioden följer utfallet och avviker endast med 0,2 procent vilket motsvarar 45 barn.

Enligt Göteborgs stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning skall åtgärder tas fram vid negativt resultat. Förvaltningen har tagit fram åtgärdsplaner men det krävs ytterligare åtgärder för utbildningsområdena för att nå en budget i balans. Detta arbete pågår under hösten.

3.2.3 Prognos

Förskolenämnden lämnar en nollprognos för helår 2023.

Resultatet till och med perioden avviker negativt med 34,9 mkr vilket beror på:

- Högre lönekostnader än budgeterat. Det pågår anpassningsarbete på utbildningsområdena för att nå budget i balans.
- Kostnaden för kommungemensamma tjänster är högre än budgeterat.
- Utfallet för lokal- och hyreskostnader är högre än budgeterat vilket beror på
 - Investeringsrelaterade driftskostnader kompenseras endast med 75 procent för första kvartalet och resterande belopp ingår i periodens resultat.
 - Risker som är tagen av förvaltningen angående ökade hyreskostnader samt höjda elkostnader påverkar utfallet negativt men i helårsprognosen räknar förvaltningen med att hantera riskerna inom befintlig ram.

Förskolenämnden bedömer ändå att helårsprognosen är rimligt utifrån följande förutsättningar:

- Intäkterna för barnomsorgen förväntas bli högre än budgeterat.
- Ökade intäkter från grundskolan avseende sommarförskola.
- Ytterligare åtgärder för att anpassa organisationen på utbildningsområden kommer genomföras.

3.3 Uppföljning av budgetavvikelser

3.3.1 Förvaltningens förslag till åtgärder

Åtgärd/kommentar	Helårseffekt (mnkr)	Planerad effekt innevarande år	
		mnkr	Årsarbetare
-	-	-	-

3.3.2 Uppföljning av beslutade åtgärder

Åtgärd/ kommentar	Helårs- effekt (mnkr)	Planerad effekt innevarande år		Effekt tom periode n	Bedömd effekt innevarande år	
		mnkr	Årsar- betare	mnkr	mnkr	Årsar- betare
Anpassa inre organisation på förskolorna	28	28		6	28	
Övriga kostnader centralt	10	10		10	10	

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal för förskola och pedagogisk omsorg i Göteborgsregionen	Kommuner i Göteborgsregionens kommunalförbund	Samverkansavtalet reglerar att medlemskommunerna inom GR i mån av plats tar emot barn i förskola och pedagogisk omsorg från andra kommuner och att vid varje sådan placering utgår interkommunal ersättning enligt fastställd prislista. Varje enskild kommun beslutar om det finns plats att erbjuda barn från andra kommuner.	

3.4.2 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?

En arbetsgrupp på förskoleförvaltningen bestående av enhetschef digitalisering och innovation, enhetschef kansli, planering och analys samt enhetschef ekonomi har fått i uppdrag att utreda och ta fram förslag på hur administrationen ska minskas inom förskolenämndens verksamhet.

I uppdraget ingår att ta fram förslag på åtgärder som kan leda till minskad administration inom områdena digitalisering, administrativt stöd samt styrning och samordning. Arbetet leds av en styrgrupp bestående av utbildningschef Centrum, avdelningschef styrning och ledning samt avdelningschef ekonomi, fastighet och

säkerhet. Styrgruppen har i sin tur fått uppdraget från förvaltningsdirektör.

Arbetsgruppen ska presentera sina förslag för förvaltningsledningen i oktober 2023. När beslut om förslag fattats kommer en tid- och aktivitetsplan för åtgärderna att tas fram.

Rekrytering av personal i yrkesgrupper som arbetar med administration och ledningsarbete på förskoleförvaltningen ska godkännas av överordnad chef.

3.4.3 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

3.4.3.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?

Förskoleförvaltningens nödvattenplanering omfattar störningar i dricksvattenförsörjningen som kan uppstå såväl vid fredstida krissituationer såsom en situation med krigsfara eller krig (höjd beredskap).

Risk- och konsekvensanalys för olika scenarier är genomförd. Utgångspunkten för planering om nödvattenförsörjning utgår från tre scenarion:

- Otjänligt vatten med kokrekommendation
- Otjänligt vatten där vattnet inte blir tjänligt med kokrekommendation
- Vattenavbrott inom ett geografiskt område

Prioriteringsordning för förskoleförvaltningen verksamheter är beslutad enligt nedan. Prioriteringsordningen gäller även under skärpt beredskap samt höjd beredskap.

1. Specialförskolor
2. Förskolor samt omsorg på obekväm arbetstid
3. Pedagogisk omsorg
4. Öppna förskolor
5. Mötescentra och kontor

Utgångspunkten är att prioriteringsordningen för nödvatten ska följas samt göras känd i förvaltningen. Beredskap ska upprättas i förskoleförvaltningen för att bättre hantera ett scenario med nödvatten så att påverkan på personal, barn och verksamheter blir så liten som möjlig. Enligt barnkonventionen ska särskild hänsyn till barn tas i dessa lägen.

Arbete med konkretisering och implementering kvarstår och beräknas vara klart vid årsskiftet 2023/2024.

En del i beredskapsarbetet handlar om lagerhållning. Förvaltningen har internt diskuterat ett förslag om att inrätta ett samarbete med andra förvaltningar avseende lagerhållning ur ett resurseffektivitets syfte. Förvaltningen planerar att ta kontakt med andra förvaltningar i staden och utreda förslaget vidare.

3.4.3.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Nämnden har inte tagit fram en pandemiplan. Det finns dock mycket erfarenheter, dokumentation och en beredskap från arbetet under covid-pandemin. Förvaltningen har en framtagen krisledningsplan samt tillhörande krisledningsorganisation för hantering av stora samhällsstörningar.

4 Styrinformation till nämnden

Under detta avsnitt utformar förvaltningen uppföljning utifrån nämndens behov av styrinformation för den egna verksamheten. I delårsrapport augusti informeras nämnden om ett kommande beslut om förändrad organisering av bemanningsverksamheten.

En fördjupad information om ett uppdrag från kommunfullmäktige lämnas som förvaltningen bedömer att nämnden behöver mer information om.

En delårsuppföljning av uppdrag från kommunfullmäktige samt förskolenämnd redovisas. Förvaltningen föreslår att tre av kommunfullmäktiges, samt ett löpande uppdrag från nämnden i samband med detta förklaras uppfyllda.

4.1 Information

Förändrad organisering av bemanningsverksamhet Förskola - Grundskola

Bakgrund

Hanteringen av bemanning av timavlönade för både grundskola och förskola är sedan starten av förvaltningarna organiserad samlat inom förskoleförvaltningen. Detta har visat sig medföra svårigheter och administrativa utmaningar. En utredning genomfördes under 2022 som resulterade i ett inriktningsbeslut inom förskole- och grundskoleförvaltningarna om att flytta bemanningsenhetsarbete kring timavlönade i grundskolor och anpassad skola (tidigare särskola) till grundskoleförvaltningen. Syftet är att förenkla arbetssätt och administrativ hantering av bemanningsprocessen, att skapa tydlighet kring budget, anställningar och uppföljning per förvaltning samt att skapa bättre förutsättningar för ökad kunskap och närhet till den verksamhet man stödjer.

Förändrad organisering

Under våren 2023 har förvaltningarna gemensamt utrett förutsättningar, konsekvenser, behov och genomförandefrågor för överföring av bemanning av timavlönade till grundskola och anpassad skola till grundskoleförvaltningen. Förslag till beslut, som förvaltningarna samverkar i en förvaltningsövergripande gemensam samverkansgrupp under september månad, är att Bemanningsenhet grundskola, som idag återfinns inom förskoleförvaltningen, i sin helhet flyttar till grundskoleförvaltningen den 1 januari 2024.

Arbete med förberedelser och genomförande av förändringen sker under hösten. Gemensamt arbete för fortsatt utveckling av bemannings- och rekryteringsprocesserna i förvaltningarna fortsätter framåt.

5 Redovisning av nämndens uppdrag

5.1 Fördjupad information om KF/KS uppdrag

Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.

Förskoleförvaltningen har i enlighet med uppdraget genomfört analys om skyfall och värmebölja. Klimateffekterna förväntas påverka förmågan att bedriva förvaltningens verksamhet. Barn räknas som särskilt sårbar grupp. Skyfall kan leda till nedstängning av förskolor och förhindra användning av förskolegårdar. Vid påverkan över längre tid kan verksamheten behöva omplaceras. Förmågan att leverera intern service (exempelvis måltider) och säkra bemanning kan också påverkas. Värmebölja kan ha negativ inverkan på barnens och personalens hälsa. Exponeringen för värme kan påverka hur verksamheten kan bedrivas, både inomhus och utomhus. Det kommer sannolikt också medföra förändrade krav på inomhusmiljön.

Förvaltningen har identifierat flertal övergripande åtgärder kopplat till både skyfall och värmebölja. Dessa handlar om att perspektiven måste prioriteras i större utsträckning inom stadens stadsutvecklingsprocesser samt att systematiskt identifiera hur både lokaler och verksamhet påverkas. Därefter måste relevanta åtgärder identifieras för att minska påverkan på lokaler och verksamhet.

Åtgärderna som handlar om stadsutvecklingsprocesser och lokalerna nomineras till stadens klimatanpassningsplan. Dessa kräver omfattande samverkan inom staden, exempelvis med stadsfastighetsförvaltningen.

Nomineringarna ska ses som förslag till åtgärder som sammantaget utgör ett underlag för kommande steg i stadsledningskontorets process för att prioritera och ta fram stadens kommande klimatanpassningsplan. Förskoleförvaltningen kommer att delta i prioriteringsarbetet som leds av stadsledningskontoret.

5.2 Uppföljning av KF/KS uppdrag

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
 Förskolenämnden får i uppdrag att tillsammans med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning arbeta med kompetenshöjande insatser för befintlig personal med annat modersmål än svenska samt inkludera validering av svenska språket vid nyrekrytering. <i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Avslutad Handlingsplan är upprättad för uppdraget och samarbete med nämnden för Arbetsmarknad- och vuxenutbildning är påbörjat i syfte att ta fram kompetenshöjande utbildningsinsatser för befintlig personal. Arbetet fortgår och ingår i löpande arbete. Språkbedömning, yrkesspråksbedömningen enligt Gers, görs på timrekryteringar, vilket påbörjades hösten 2022. Arbetet fortgår till hösten 2023. Därefter kommer utvärdering göras, huruvida detta ska bli permanent. Uppdraget redovisat via årsrapport och till nämnden.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
🔴 Grundskolenämnden, förskolenämnden, utbildningsnämnden och lokalnämnden får i uppdrag att tillsammans öka graden av samnyttjande av stadens lokaler. Uppdragsår 2021 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	✅ Avslutad Under 2023 arbetar förvaltningen med frågan kopplat till följande budgetmål: <i>Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt</i>. En aktivitet som planerats för att omhänderta ovanstående mål är att utöka samverkan med andra förvaltningar. Förvaltningen har även hanterat uppdraget från kommunfullmäktige inom ramen för stadsledningskontorets uppdrag med genomförande och implementering av Göteborgs Stads program för lokalförsörjning 2020–2026.
🔴 Förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd samt socialnämnd Sydväst, får i uppdrag att ta fram verksamhetsspecifika anvisningar som konkretiserar tillämpning av Göteborgs Stads policy för måltider. Uppdragsår 2021 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	✅ Avslutad Förvaltningen har tagit fram en lokal anvisning för omhändertagandet av Göteborgs Stads policy för måltider. Anvisningen antogs av nämnden i samband med nämndsammanträdet 2023-06-21 § 128 N608-0457/22.
🔴 Göteborgs Stads Parkering AB och andra berörda nämnder får i uppdrag att avskaffa p-avgifter på personalparkeringar i ytterområden där det finns andra parkeringsplatser (ofta på/längs gata) i området eller motsvarande lägen som är avgiftsfria, vilket undviker risk för förmånsbeskattning. Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	✅ Avslutad Kommunfullmäktige beslutade 26 januari 2023 att avbryta uppdraget.
🔴 Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att tillse att alla anställda informeras om grundlagens meddelarfrihet, meddelarskydd och i förekommande fall lagstadgade skyldigheter att rapportera om missförhållanden. Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	✅ Avslutad Uppdraget är omhändertaget genom att informera på intranätet, med länkar till informationsfilm, APT-material och webbutbildning. Förvaltningsledningen har fått information om hanteringen och alla chefer kommer att få en påminnelse via chefsbrevet under maj månad att info samt stödmaterial finns tillgängligt.
🔴 Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att informera om att i Göteborgs Stad förväntar vi oss ett öppet och transparent informationsflöde om verksamheten och där alla anställda välkomnas att vid identifierade brister kontakta politiker. Uppdragsår	✅ Avslutad Uppdraget är omhändertaget genom att informera på intranätet, med länkar till informationsfilm, APT-material och webbutbildning. Förvaltningsledningen har fått information om hanteringen och alla chefer kommer att få en påminnelse via chefsbrevet under maj månad att info samt stödmaterial finns tillgängligt.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	
 Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23. Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	 Avslutat Uppdraget bedöms avslutat. Förvaltningens arbete med energibesparing och beteendeförändringar kommer att inkluderas i förvaltningens systematiska miljöarbete framöver.
 Förskolenämnden får i uppdrag att öppna ytterligare en förskola med barnomsorg på obekväm arbetstid. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	 Pågående Förvaltningen kommer att utreda möjligheten att öppna ytterligare en förskola med barnomsorg på obekväm arbetstid.
 Förskolenämnden får i uppdrag att genomföra särskilda satsningar för att förstärka språkutvecklingen och utjämna skillnaderna i språkutveckling på de förskolor som har störst behov. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	 Pågående Arbetet med riktade insatser utifrån förvaltningens språkstrategi (Läs hjärta förskola, SOKA (Språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt i förskolan) samt Läslyftet) fortskrider med riktade insatser efter behov. Kontinuerliga utvärderingar med deltagare visar på en övervägande nöjdhet av insatserna och en höjning av kunskapsläget. Intresset för deltagande i Läs hjärta förskola har breddats till att involvera nya förskoloreenheter som tidigare inte deltagit. Den formaliserade samverkan har stärkts. SOKA involverar 32 processhandledare från olika förskolor i staden, samt 16 rektorer. Språkutbildning med arbetsmarknad och vuxenutbildningen har startats upp under året i syfte att höja nivån i svenska språket. Utbildningen som heter "del av förskoleassistent med språkstöd" pågår enligt plan med 15 deltagare. En utvecklingsledare med inriktning vuxnas lärande och svenska som andraspråk har inrättats under perioden, med uppdrag att arbeta med språkutvecklande arbetsplatser i nordost och Hisingen. Här till ingår förskoleförvaltningen i det stadenövergripande arbetet med införandet av ett Språklöft. I detta arbete utreds behovet av ett bedömningsverktyg i språkkompetens.
 Förskolenämnden får i uppdrag att tillgodose rätten till förskoleplats för alla barn som bor eller vistas under längre tid i Göteborg. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	 Pågående Ett särskilt platserbudande har gått ut till 106 barn, elva av dem har tackat ja, 25 har tackat nej och övriga har inte svarat (per 29 maj 2023). För att nå ut till målgrupperna i arbetet, har förskoleförvaltningen utvecklat formell samverkan via överenskommelser med förvaltningen för demokrati och medborgarservice (invånarguide Hisingen), socialförvaltningen Sydväst (hälsoguider), samt ett tilläggsavtal till befintligt IOP med föreningen Tidigt föräldrastöd i Nordost (kulturtolkar och mentormammor). Uppstartutbildning i samarbetet genomförs tillsammans med personal och rektorer från

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	berörda öppnaförskolor. Slutplanering pågår för höstens uppsökande arbete: - Informationsutskick till cirka 800 vårdnadshavare som har barn i åldern 3-5 år som inte är inskrivna i förskolan. - Inbjudan till dialogtillfällen i närområdet där man kan träffa rektor och personal från förskola och öppen förskola, samt kulturtolkar och invånarguider. - Uppsökande arbete i de särskilt utsatta områdena via kulturtolkar och pedagoger från öppen förskola – dialog, information och lotsning.
 Förskolenämnden får i uppdrag att utöka öppettiderna på öppna förskolan i socioekonomiskt utsatta områden. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående En plan för genomförande av utökade öppettider på öppna förskolan i socioekonomiskt utsatta områden är framtagen. Arbete enligt plan kommer ske under 2023.
 Förskolenämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning erbjuda fler förskoleassistenter möjligheten att vidareutbilda sig på betald arbetstid. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående Valideringsutbildning till barnskötare har startats upp under perioden. Detta innebär att fler förskoleassistenter får möjligheten att på arbetstid vidareutbilda sig till barnskötare.
 Förskolenämnden får i uppdrag utreda vilka särskilda anställningsvillkor som kan erbjudas för att förbättra förutsättningarna för att locka utbildad personal till förskolor med sociala utmaningar. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående Motivationspaketet blev klart under 2022 och är överlämnat till verksamheten för införande. Uppdraget ska utredas under året för att undersöka vilka anställningsvillkor som är möjliga att erbjuda.
 Förskolenämnden får i uppdrag att i samverkan med Göteborgs universitet erbjuda fler barnskötare möjligheten att vidareutbilda sig på betald arbetstid till förskollärare. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående En utredning har påbörjats om konsekvenser av att erbjuda barnskötare att på betald arbetstid studera till förskollärare. Inledande kontakter har tagits med Göteborgs universitet. Kvarstår ett arbete med Göteborgs universitet i syfte att hitta former för hur en utbildning kan anpassas efter behov och förutsättningar samt kostnader.
 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående Förbättringar av chefers organisatoriska förutsättningar finns med i "Verksamhetsnominering 2024". Förvaltningen har även inlett arbetet med Chefoskopet, ett forskningsbaserat verktyg för att kartlägga och förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Under kvartal 2 pågår arbete med att utforska nuvarande förutsättningar. Efter att en målbild tagits fram kommer en handlingsplan formuleras under kvartal 3 2023.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående Uppdraget har fördelats ut till samtliga chefer i organisationen och samverkan pågår mellan HR-avdelningen och övrig verksamhet för att säkerställa efterlevnad av uppdraget.
 Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående Förvaltningen kommer tillsammans med andra nämnder inom välfärd och utbildning att arbeta med uppdraget för att definiera på vilket sätt hållbarhetsperspektiven kan lyftas in tydligare i budget- och uppföljningsprocesser. I uppdraget kommer hänsyn tas till skrivningen i riktlinje för styrning uppföljning och kontroll §12 Nämnd ska tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess för att värna lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.
 Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Avslutad Uppdraget bedöms som avslutat, se redogörelse i delårsrapport augusti 2023 (avsnitt 3.4.4.)
 Grundskolenämnden och förskolenämnden får i uppdrag att inrätta ett förstärkt arbetssätt i syfte att utveckla arbetet för att motverka felinskrivningar av barn och elever. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående Avdelningen har påbörjat en översyn av vad uppdraget innebär för förskoleförvaltningen och har även initierat en samverkan med grundskoleförvaltningen i frågan. Aktiviteter kopplade till uppdraget kommer att identifieras och tas fram under april 2023. Uppdraget förväntas vara klart under hösten 2023.
 Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Avslutad Uppdraget förklarades fullgjort på kommunfullmäktiges sammanträde 2023-06-08 § 13. Internt pågår en utredning med förslag på hur administrationen kan minskas som ska återredovisas till förvaltningsledningen i oktober.
 Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive	 Ej påbörjad

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
nämnd och styrelse. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut	

5.3 Uppföljning av nämndens uppdrag

Uppdrag/deluppdrag	Uppdragets status och kommentar
 Nämnd/Styrelse Dnr N608-0439/21 Inhyrning av nya kontorslokaler i centrum.	✓ Avslutad Uppdraget avslutades vid delårsrapport mars 2023.
 Nämnd/Styrelse Dnr N608- 3657/22 Göteborgsförslag - Rätten till 30 h förskola när förälder är hemma med småsyskon. Yrkande från S,V, MP, D, M, L med särskilt yttrande från KD.	✓ Avslutad Förskoleförvaltningen har lämnat över sin beredning av ärendet till förskolenämnden den 31 maj 2023 och uppdraget kan därför avslutas, se protokoll nr 10/2023, (§ 111 N608-3657/22/§ 110 N608-0386/23).
 Nämnd/Styrelse Dnr N608-0022/23 Förskoledirektören får i uppdrag att följa upp genomförandet av åtgärdsplanerna.	🟢 Pågående Åtgärdsplanerna följ upp i enlighet med tidplanen för ekonomiprocesserna och rapporteras till nämnden i samband med de ekonomiska lägesrapporterna.
 Nämnd/Styrelse Dnr N608-0558/19 Förskolenämnden ger förvaltningsdirektören i uppdrag att fortsätta dialogen med Demokrati och medborgarservice och återkomma med förslag på hur delaktighet och dialog med allmänheten kan genomföras, till exempel i form av medborgardialoger.	🟢 Pågående Kontakt har tagits med Demokrati- och medborgarservice.
 Nämnd/Styrelse Dnr 608-1501/22 Förskolenämnden ger förvaltningen ett nytt uppdrag att initiera en familjecentralsliknande verksamhet i Hammarkullen.	🟢 Pågående Ett nämnduppdrag från förskolenämnden (september 2022) och socialnämnd Nordost (augusti 2022). Dialog har förts mellan alla parter (förskoleförvaltningen, socialförvaltningen Nordost, barnmorskemottagningen och företrädare inom Närhälsan samt mellan lokalplanerande enheter inom stad och region), och nu finns förutsättningar till en gemensam uppstartsprocess. Tjänsteutlåtande går upp i förskolenämnden i juni om att förvaltningen begär en förstudie av stadsfastighetsförvaltningen om lokaler för öppen förskola i en familjecentralsliknande verksamhet. Budgetförutsättningar: Nämnden kommer behöva vara med och medfinansiera en projektansvarig funktion inför uppstart (uppskattad kostnad för 2024 är 120 tkr).
 Nämnd/Styrelse N608-0990/21 Yrkande från D, S, M och L med instämmande av KD gällande kompetenshöjande språkinsatser för personal.	✓ Avslutad Handlingsplan är upprättad för uppdraget och samarbete med nämnden för Arbetsmarknad- och vuxenutbildning är påbörjat i syfte att ta fram kompetenshöjande utbildningsinsatser för befintlig

Uppdrag/deluppdrag	Uppdragets status och kommentar
	personal. Arbetet fortgår och ingår i löpande arbete. Språkbedömning, yrkesspråksbedömningen enligt Gers, görs på timrekryteringar, vilket påbörjades hösten 2022. Arbetet fortgår till hösten 2023. Därefter kommer utvärdering göras, huruvida detta ska bli permanent. Uppdraget redovisat via årsrapport och till nämnden. Uppdraget avslutas.
 Nämnd/Styrelse Dnr N608-2930/20 - Förskoleförvaltningen får i uppdrag att återkomma till nämnden i god tid inför budget år 2023 med en utvärdering och konsekvensanalys av den nya modellen samt med förslag på eventuella justeringar för att förskolorna i södra skärgården fullt ut ska kompenseras för sina särskilda villkor	 Pågående Förvaltningen har påbörjat utredningen.
 Nämnd/Styrelse Dnr N608-0373/23 Göteborgsförslag – Färre barn i grupperna – hållbar arbetsmiljö i förskolan.	 Pågående Förvaltningen har påbörjat uppdraget.
 Nämnd/Styrelse Yrkande från S, V, MP angående att stegvist införa sju timmars arbetsdag på förskolor i utsatta områden. 1. Förvaltningen får i uppdrag att på två förskolor införa sju timmars arbetsdag. Införandet ska omfatta förskollärare och barnskötare i förskolor där andelen utbildad personal är låg idag i något av Göteborgs stads socioekonomiskt utsatta områden.2. Utifrån detta ska sedan en utvärdering som kan ligga till grund för ett bredare införande av kortare arbetstid i förskolor i utsatta områden göras	 Pågående Förvaltningen har påbörjat uppdraget. Förskolor uttagna i Nordost och på Hisingen, samarbetet sker mellan utbildningsområdena. Projektgrupp uppstartad bestående av rektor hr-specialist, ekonom och administratör, samt BUC.
 Nämnd/Styrelse Dnr N608- 0386/23 Förvaltningen får i uppdrag att kartlägga användandet av utökade vistelsetider än de lagreglerade för barn vars föräldrar är föräldralediga och återkomma till nämnden med en redogörelse.	 Ej påbörjad