



# Delårsrapport per 31 augusti 2020

## Förskolenämnd



# Innehållsförteckning

<b>Ansvarsområde .....</b>	<b>3</b>
<b>Sammanfattning av nämndens resultat .....</b>	<b>3</b>
<b>Jämföra, analysera och förändra .....</b>	<b>3</b>
<b>Mål och resultat .....</b>	<b>5</b>
Huddinges mål .....	5
Tolkning av målen .....	5
Bra att leva och bo .....	5
Utbildning med hög kvalitet .....	8
God omsorg för individen .....	16
Ekosystem i balans .....	16
Systematisk kvalitetsutveckling .....	17
Attraktiv arbetsgivare .....	18
Sund ekonomi .....	22
Sund ekonomi - budgetåret .....	23
<b>Plan för internkontroll .....</b>	<b>27</b>
Sammanfattning av nämndens internkontrollarbete .....	27
Struktur för nämndens internkontrollarbete .....	28
Riskreducerande åtgärder .....	28
Åtgärder utifrån rekommendation från revision eller annan extern granskning .....	30
Systematiska kontroller .....	31
<b>Plan för uppföljning och insyn .....</b>	<b>32</b>
Uppföljning .....	33
Konkurrensprövning .....	33
<b>Verksamhetsstatistik .....</b>	<b>33</b>
<b>Källförteckning .....</b>	<b>35</b>
Bra att leva och bo .....	35
Utbildning med hög kvalitet .....	35
Ekosystem i balans .....	35
Attraktiv arbetsgivare .....	36
Sund ekonomi .....	36

## Ansvarsområde

Förskolenämnden i Huddinge kommun ska fullgöra kommunens uppgifter såsom huvudman för förskolan. Nämndens uppgifter innefattar att svara för pedagogisk omsorg enligt 25 kap. skollagen (2010:800), samt ansvara för anordnandet av öppen förskola som komplement till förskola och pedagogisk omsorg. Nämndens uppdrag innefattar alla uppgifter som, enligt skollagen eller annan författning inom utbildningsområdet, ankommer på kommunen som huvudman för de verksamheter som anges i skollagen.

## Sammanfattning av nämndens resultat

Förskolenämndens sex utvecklingsåtaganden fortlöper. Arbetet med framtagna aktiviteter inom ramen för dessa åtaganden är delvis framflyttat på grund av pågående situation med Covid-19. Aktiviteterna bedöms bli klara under året. De fastställda åtagandena innebär dock ett långsiktigt arbete för att skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp den pedagogiska verksamheten och delar av arbetet kommer därför även att fortlöpa under året.

Sammantaget redovisar förskolenämnden en positiv avvikelse per augusti på 43 105 tkr varav 28 426 tkr är enheterna i egen regi positiva avvikelse. Avvikelsen beror främst på minskade personalkostnader på grund av Covid-19 men även färre antal 1-3 åringar i egen regi och färre barn med tilläggbelopp. För helåret prognostiseras en positiv avvikelse för hela förskolenämnden inklusive egen regi på 14 375 tkr. Av dessa härrör 6 324 tkr volymunderskott, volymprognosen pekar på 62 färre inskrivna barn på helåret.

## Jämföra, analysera och förändra

Ett prioriterat fokusområde i verksamhetsplanen 2020 och kommande år är att Jämföra, Analysera och Förändra/Förbättra (JAF). Syftet med JAF är att kommunen genom att jämföra sig internt mellan enheter samt med andra huvudmän ska identifiera områden där kommunen kan förändra och förbättra verksamheten. Genom arbetet med att analysera och jämföra verksamhetens ekonomi och kvalitet, internt och externt, identifieras möjligheter att använda resurser mer effektivt inom fastslagna ramar.

Förvaltningens arbete med JAF sker utifrån två perspektiv, internt och externt. Nedan beskrivs tankar och arbetssätt kring de båda perspektiven.

Förvaltningen arbetar under detta år med ett flertal initiativ som syftar till att analysera och utreda olika alternativ för hur de ekonomiska resurserna ska användas så effektivt som möjligt:

- Förvaltningen har under våren utrett och redovisat för nämnden vad nämndens resurser används till förutom kärnuppdraget inklusive kostnadsberäkningar för sådana verksamheter.
- Vid årsskiftet 2019/2020 infördes en ny organisation på barn- och utbildningsförvaltningen som bland annat syftade till att tydliggöra roller och renodla uppdrag.
- Vid vakanta tjänster på central förvaltning tillämpas farfarsprincipen, det vill säga dialog med överordnad chef ska föras för att se om tjänsten behöver tillsättas på nytt.

### ***JAF internt, jämförelser mellan enheter i egen regi***

Det är viktigt att främja en kultur där interna jämförelser mellan enheter i egen regi är en naturlig del i arbetet med att ständigt fånga upp goda exempel för att förbättra och effektivisera verksamheten. Som ett led i att bygga en sådan kultur har förskolorna i egen regi börjat arbeta med att ta fram nyckeltal för jämförelser av kostnader mellan enheterna. Nyckeltalen används i ekonomidialoger mellan enhetschefer, controllers och verksamhetschefer från förvaltningen i samband med de planerade uppföljningarna.

För att ytterligare vidareutveckla arbetet med interna jämförelser håller förvaltningen på att ta fram exempel på styrkort för de kommunala enheterna. Syftet med styrkorten är att genom att sammanställa ekonomiska nyckeltal, HR-nyckeltal (t.ex. sjukfrånvaro, antal utbildade förskollärare) och kvalitativa nyckeltal (t.ex. trygghet, digitala verktyg) kunna visualisera trender och öka möjligheterna att analysera och jämföra enheters måluppfyllelse. Styrkorten är också tänkt att vara ett verktyg som kan stödja arbetet med att löpande följa upp att resursfördelningen är så träffsäker som möjligt.

Arbetet har fortgått under året och nu undersöks möjligheten till ett systemstöd för att hantera så stor mängd data.

De största kostnadsposterna inom förskoleverksamheten är personal och lokaler. När det gäller lokalkostnader för förskolan ligger Huddinge lägre än sex av de åtta jämförelsekommunerna och lägre än länsnittet. Förvaltningen har tagit fram siffror på lokalyta per barn vilket visar att det finns stora variationer mellan olika förskolor. Arbetet med att effektivisera lokalnyttjandet behöver ske i samarbete med och under ledning av lokalsektionen på Kommunstyrelsens förvaltning (KSF).

#### **JAF externt**

Som ett led i förvaltningens strävan att öka förståelsen för hur nämnden på bästa sätt använder skattemedel i Huddinge kommuns pedagogiska verksamheter, har förvaltningen tagit initiativ till ett ekonomnätverk för ekonomer inom utbildningssektorn i Södertörnskommunerna. Syftet med nätverket är att skapa ett forum där aktuella frågor ska kunna diskuteras och analyseras tillsammans med kollegor från våra grannkommuner.

#### **Jämförelse med andra kommuner**

Förvaltningen har analyserat vissa nyckeltal och gjort jämförelser mellan Huddinge, Haninge, Järfälla, Nacka, Sollentuna, Botkyrka, Södertälje, Stockholm och Österåker. De nyckeltal som analyserats återfinns under kapitel 7, verksamhetsstatistik. Jämförelser och analyser har gjorts för åren 2016-2019. KSF har pekat ut vilka kommuner som nämnden ska jämföra sig med (Hanninge, Järfälla, Nacka, Sollentuna, Stockholm och Österåker) och förvaltningen har valt att komplettera med ytterligare två kommuner som i vissa avseenden har en liknande socioekonomisk sammansättning som Huddinge (Botkyrka och Södertälje). I samband med införandet av en ny styrmodell i Huddinge kommun 2021 pågår arbetet med att definiera vilka nyckeltal och indikatorer som ska användas. I nedanstående analys avses jämförelser mellan kommunala förskolor.

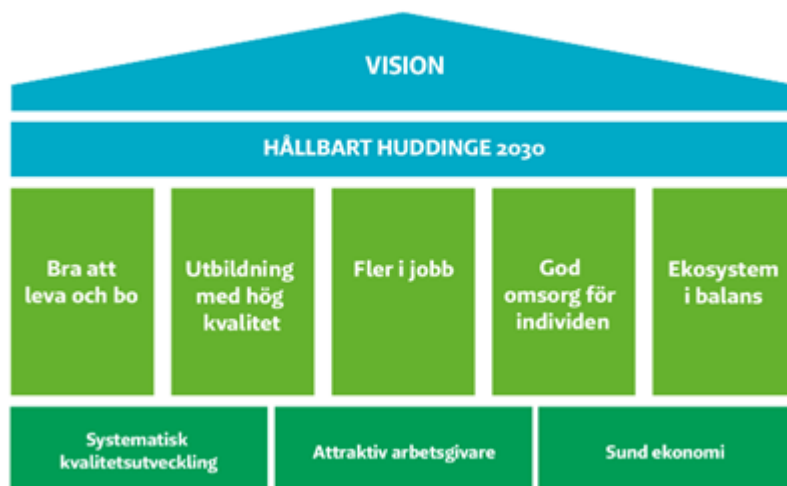
*Kostnad kommunal förskola, kronor per inskrivet barn, inskrivna barn per årsarbetare, heltidstjänster med förskollärarexamen, nettolokalkostnad per inskrivet barn i kommunal förskola och medellöner för förskollärare och barnskötare.*

Under åren 2016-2019 har Huddinge haft en kostnad/inskrivet barn som ligger i mitten av dessa åtta kommuner som jämförelsen görs med men ökningstakten under samma period är en av de lägsta, 3,7 procent. Södertälje och Haninge har under motsvarande period haft den största ökningstakten med 11,8 och 11,2 procent. Kostnaden per barn i Huddinge var 2019 var 154 tkr (Österåker lägst med drygt 104 tkr och Stockholm högst med 182 tkr). Den låga ökningen förklaras framför allt med de vidtagna åtgärder som gjorts för att få balans i budgeten vilket bland annat inneburit färre pedagoger med förskollärarexamen, senaste året, samt något fler antal inskrivna barn per årsarbetare. Lokalkostnaderna per inskrivet barn har ökat med 19,6 procent under perioden och detta kan härledas till införandet av självkostnadshyror år 2018. Trots ökningen av lokalhyrorna så är det endast två andra kommuner i jämförelsen som har lägre nettolokalkostnad per inskrivet barn, Sollentuna och Österåker. Medellönerna för förskollärare i Huddinge ligger över genomsnittet i de jämförande kommunerna medan medellönerna för barnskötare ligger i väldigt nära snittet. Ökningstakten från 2016-2019 har varit lägre i Huddinge än i många av de jämförda kommunerna. Ingen kompensering för löneökningar finns i budgetramen för 2020 och enheterna har i genomsnitt haft ökning på 1,5 procent i årets lönerevision.

Tabeller med nyckeltal återfinns under rubriken Verksamhetsstatistik.

# Mål och resultat

## Huddinges mål



## Tolkning av målen

Nämnden har systematiskt gått igenom alla kommunfullmäktiges mål, delmål och särskilda prioriteringar och prövat vilka som har relevans för nämndens verksamhet och därmed är ett ansvar för nämnden. Till nämndens verksamhetsplan bifogas även nämndens upphandlingsplan. Majoriteten av de politiska styrsignalerna bedöms ligga i linje med basuppdraget och inom barn- och utbildningsförvaltningen. Utbildning med hög kvalitet är barn- och utbildningsförvaltningens främsta mål. Förutsättningen för att fler elever ska nå en gymnasieexamen på tre år skapas redan i förskolan och genom barnens hela utbildning. För att skapa utrymme för arbetet med att utveckla den pedagogiska verksamheten behöver grundförutsättningar som lokal- och kompetensförsörjning samt en ekonomi i balans finnas på plats, varför förvaltningen utöver Utbildning med hög kvalitet särskilt prioriterar arbetet med målområdena Bra att leva och bo, Attraktiv arbetsgivare och Sund ekonomi. Målområdet Fler i jobb hanteras inte av nämnden.

I enlighet med framtagna instruktioner ska delårsrapporten per 31 augusti 2020 innehålla:

- Nya resultat för samtliga mål och delmål
- Status för utvecklingsåtaganden
- Status för internkontrollåtgärder
- Plan för uppföljning och insyn

I enlighet med Mål och budget 2020 ska delårsrapporten också belysa hur JAF (jämföra-analysera-förändra) har genomsyrat nämndens verksamhet. Förskolenämndens utvecklingsåtaganden redogörs för under målet Utbildning med hög kvalitet.

Det genomgående uppdraget i Mål och budget 2020 att jämföra, analysera och förändra kommer inledningsvis att tas omhand genom ett arbete att se över *vilka* nyckeltal som ska jämföras samt *med vilka* andra kommuner eller huvudmän nyckeltalen ska jämföras. Det är också viktigt att vi jämför oss internt mellan olika enheter och verksamhetsformer. De nyckeltal som ska jämföras behöver noga definieras för att säkerställa att vi jämför med samma parametrar, detta då olika kommuner och huvudmän ibland redovisar nyckeltal på olika sätt. Syftet är att lära av andra som arbetar mer effektivt och når god kvalitet i förskolan.

## Bra att leva och bo

När Huddinge växer är det av vikt att kommunens samhällsservice ligger i fas med prognostiserad befolkningsutveckling.

Barn- och utbildningsförvaltningen ser att en effektivare användning av kommunens lokaler skulle innebära en ekonomisk vinst. Det är av vikt att användningen av lokalytorna optimeras. Det behöver därför finnas en snabbhet i processer vid avveckling och vid uppsägning av hyreskontrakt då lokaler eller del av lokaler inte används.

Ett samutnyttjande skulle även kunna leda till frigörande av lokalytor för såväl den egna verksamheten som för andra förvaltningars och föreningslivets behov av lokaler. Det behöver utredas vilka lokaler som är lämpade att samutnyttjas samt att tillgång till vissa lokalytor behöver begränsas, något som ställer krav på särskilda larmzoner vilket är kostnadsdrivande. En förutsättning för ett effektivt samutnyttjande av kommunens lokaler är att diskussionerna mellan förvaltningarna samordnas centralt i kommunen.

## Nämndmål: Utbyggd samhällsservice i takt med bostadsbyggandet

Nämnden ansvarar för att beskriva behov av förskoleplatser utifrån befolknings- och tillväxtprognoser och faktiska befolkningsförändringar, samt peka ut områden eller projekt inom kommunen där en fristående huvudman särskilt skulle utgöra ett bra komplement till förskolor i egen regi.

Den politiska målsättningen är att hälften av alla nya verksamheter ska byggas och drivas i fristående regi. Detta för att möjliggöra en ökad valfrihet. I och med att skollagens krav för att starta och bedriva fristående utbildningsverksamhet har skärpts har förvaltningen förstärkt bemanningen kring tillsyn och godkännande.

För fristående förskolor och annan pedagogisk verksamhet är det förskolenämnden som är tillstånds- och tillsynsmyndighet. I uppdraget att öka andelen fristående aktörer i kommunen har barn- och utbildningsförvaltningen en viktig roll i att kommunen ska upplevas som en bra utbildningskommun att bedriva verksamhet i. Förvaltningen har även en viktig roll när det gäller att skapa goda och effektiva rutiner för huvudmän som vill starta en fristående förskola eller pedagogisk omsorg i kommunen.

I arbetet med lokalförsörjning ska barnperspektivet och det pedagogiska uppdraget med stimulerande, stödjande och säkra lärmiljöer stå i fokus. En del i detta arbete är nämndens beslutade tematiska strategier för lokalförsörjning. Strategin anger politiska ställningstaganden för hur verksamhetslokaler i kommunen bör utformas och behandlar bland annat pedagogisk lärmiljö, samutnyttjande av lokaler samt evakueringslösningar vid renovering.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Trend	Etappmål, ranking & genomsnitt
Andelen som fått sitt förstahandsval - Förskolan (kommunala och fristående)	Utfall 2018 94 %	Utfall 2019 97 %			
Andelen som erhållit sitt förstahandsval har ökat. En anledning är ett sjunkande barnantal vilket bidragit till att fler familjer kan erbjudas sitt förstahandsval. Utfallet för år 2020 redogörs för i verksamhetsberättelsen år 2020.					

## Nämndmål: Ökad trivsel och trygghet i Huddinges områden

I arbetet med ökad trivsel och trygghet, vilket bland annat bygger på samverkan med polis och andra myndigheter, är barn- och utbildningsförvaltningen representerad i kommunens operativa samverkansgrupp (OSG). Genom gruppen och dess veckovisa möten skapas en lägesbild i de olika kommundelarna, vilken utgör grunden i planerade insatser.

Av lagstiftning framgår vikten av att huvudmannen har utvecklade rutiner för hur misstanke om kränkande behandling, diskriminering och trakasserier ska hanteras inom verksamheten. Barn- och utbildningsförvaltningen har i samarbete med kommunstyrelsen förvaltning utvecklat ett digitalt strukturstöd för anmälan, utredning, åtgärder samt uppföljning av incidenter. Förvaltningen följer kontinuerligt upp ärenden i det digitala strukturstödet och återkopplar till verksamheterna i såväl enskilda individärenden som genom utbildningsinsatser rörande lagstiftning, uppdrag och konkret arbete.

I kommunens pedagogiska plattform lyfts den sociala lärmiljön som en viktig faktor för barns trygghet och trivsel, vilket är en förutsättning för utveckling och lärande. Att inte obehöriga rör sig i byggnaden eller på dess tillhörande gård är av betydelse för verksamhetens förutsättningar i arbetet med trivsel och trygghet, varför det i nämndens tematiska strategier betonas att en förskola och dess gård inte är en allmän plats.



## Nämndmål: Ökad delaktighet

Utbildningens värdegrund och demokratiuppdrag finns angivet i skollagen såväl som läroplanen. Utbildningen i förskolan ska lägga grunden för att barnen ska förstå vad demokrati är. I detta ingår att barn alltefter får ta ansvar för sina egna handlingar och för miljön i förskolan, vilket syftar till att ge uttryck för barns rätt till delaktighet och inflytande. För detta finns det inom förskolan forum i vilka barn får reellt inflytande över arbetssätt och innehåll.

Inom ramen för nämndens basuppdrag ingår att arbeta med ökad delaktighet för kommunens invånare som på olika sätt kommer i kontakt med de olika verksamheterna. För detta arbetar barn- och utbildningsförvaltningen planerat med sociala medier och digitala kanaler för att främja dialog, framför allt vid större insatser och aktiviteter.

## Nämndmål: Ökad jämlikhet

Den 1 januari 2020 antogs FN:s konvention om barns rättigheter, barnkonventionen som svensk lag. Barnkonventionen är delvis integrerad i den reviderade läroplanen för förskolan och kommer att arbetas med inom ramen för åtagandet att implementera läroplanen. Barn- och utbildningsförvaltningen har som en del i implementeringsarbetet av konventionen identifierat fortbildningsbehov för rektorer och medarbetare i barnrättsperspektivet samt utvecklingsbehov i förvaltningens interna processer.

Att möjliggöra jämlika uppväxtförhållanden för unga är en viktig del i jämlikhetsarbetet. Barn- och utbildningsförvaltningen arbetar aktivt för att alla barn ska bemötas likvärdigt. Skollagen och diskrimineringslagen är utgångspunkt i arbetet.

Inom ramen för jämlikhetsarbetet har Huddinge kommun som finskt förvaltningsområde ett särskilt ansvar för nationella minoriteter. I enlighet med detta ansvar tillfrågas samtliga vårdnadshavare som ansöker om förskoleplats om de önskar plats i förskola där hela eller en väsentlig del av utbildningen bedrivs på finska.

## Nämndmål: Ökad nöjdhet med bemötandet vid kontakt med kommunen

När det gäller utbildningsfrågor är den direkta kontakten och dialogen mellan medarbetare i verksamheten och barn och dess vårdnadshavare navet i arbetet med ökad nöjdhet med bemötande. I andra kontakter med kommunen har servicecenter en nyckelroll varför förvaltningen har löpande kontakt med servicecenter för att fånga upp invånarnas frågeställningar kring förskola. Detta är särskilt viktigt i större projekt och vid kriser. Vid framtagande av ny samt uppdatering av befintlig information på kommunens hemsida eller vid riktade utskick är servicecenter nu en naturlig samarbetspartner. Under perioden har samarbete skett bland annat kring placering i förskola och grundskola.

Som ett led i att effektivisera och förenkla vårdnadshavarnas kontakt med förskolan har det under perioden genomförts ett arbete med att förbereda för införande av en lärplattform på förskolan. Under hösten 2020 kommer några förskolor att vara med i ett pilotprojekt och då använda Unikum som verktyg för kommunikation med vårdnadshavarna och närvaroregistrering av barn på förskolan. Unikum är även det verktyg som grundskolan använder sig av, vilket kan underlätta för vårdnadshavare med barn i båda verksamheterna då de redan känner till systemet och dess funktioner.

Förvaltningens förskolor använder sedan tidigare den digitala bilderbokstjänsten Polyglutt. Under 2020 har detta utökats med en tjänst som möjliggör för vårdnadshavarnas användning av densamma hemifrån. Till det har en e-tjänst kopplats för digital ansökan av behörighet till tjänsten. Även vårdnadshavare som besöker öppna förskolan kommer att ha tillgång till Polyglutt. Förväntningen är att användningen av Polyglutt på sikt kommer att gynna barns språkutveckling ytterligare.


Barn- och utbildningsförvaltningen har utvecklat samarbetsformerna med fristående verksamheter genom att fyra gånger per år bjuda in de fristående aktörerna till dialogmöte. Syftet med dialogmötena är att upprätta en god samverkan mellan kommunen och fristående verksamheter kring gemensamma processer och frågor. Genomförda utvärderingar påvisar en övervägande positiv bild av mötena.

## Nämndmål: Ökad valfrihet

Valfrihet inom förskola utgörs bland annat av möjligheten att välja förskola eller huvudman. Nämnden eftersträvar att fler huvudmän etablerar sig i kommunen.

För att öka valfriheten och möjligheten att erbjuda alternativ för alla barns och familjers behov är det en politisk målsättning att familjedaghem och annan pedagogisk verksamhet i fristående regi ska främjas.

I Huddinge kommun erbjuds annan pedagogisk verksamhet i fristående regi i flera former, exempelvis familjedaghem och verksamhet som bedrivs i särskild lokal. Verksamheten är ett alternativ till fristående förskola där tillstånd och tillsyn utgår från skollagens bestämmelser. I förhållande till verksamhetsformen pågår nu en utredning beslutad av regeringen kring *stärkt kvalitet och likvärdighet i fritidshem och pedagogisk omsorg*. Utifrån utredningens analys kan förslag på hur barns likvärdiga förutsättningar inför start i förskoleklass komma att ges. Beroende av vilka förslag som beslutas kan anpassning av nämndens tillstånds- och tillsynsansvar behöva genomföras.

Mått	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Trend	Etappmål, ranking & genomsnitt
Andelen hos annan utförare - Förskolebarn	Utfall 2018 26 %	Utfall 2019 27,9 %		Trend för totalresultat  Positiv	
Andel förskolebarn i fristående verksamhet har ökat något i relation till föregående mättillfälle. Utfall för år 2020 presenteras av Skolverket i april 2021 och redogörs för i delårsrapport 2 år 2021.					
Andelen fristående nyetableringar (förskolor)	Utfall 2018 8 %	Utfall 2019 0 %	Utfall 2020 2,5 %		
En fristående nyetablering har kommit till stånd under första halvan av året. Arbetet med nyetableringar och samverkan med fristående redogörs för målet <i>Bra att leva och bo</i> .					

## Utbildning med hög kvalitet

Utbildning med hög kvalitet är barn- och utbildningsförvaltningens främsta mål. Förutsättningen för att fler barn och elever ska nå en gymnasieexamen på tre år påbörjas redan i förskolan och genom barnens och elevernas hela utbildning. I Huddinge definieras utbildning med hög kvalitet genom den pedagogiska plattformens tre hörnstenar: professionella skolledare, professionella pedagoger och stödjande lärmiljöer. Det övergripande syftet är en likvärdig förskola och grundskola där barn, elever och vårdnadshavare ska möta samma förhållningssätt kring pedagogik och ledarskap under hela sin tid i Huddinges förskolor och grundskolor. Genom en kollegial lärandekultur där goda exempel tas tillvara ges förutsättningar att skapa och dela kunskap för att utveckla utbildningen. Den pedagogiska plattformen påbörjades under år 2012 varför förvaltningen sett ett behov av att aktualisera samt revidera delar av plattformen. En plan för detta arbete är framtagen och arbetet ska påbörjas under hösten 2020.

Huddinge kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och förvaltningen arbetar aktivt för att attrahera och rekrytera, introducera, behålla och utveckla professionella pedagoger och skolledare.

Förskolenämnden verkar för att öka andelen förskollärare och minska barngruppernas storlek med hänsyn till fastställda ekonomiska förutsättningar. Att öka andelen förskollärare utgår från och sker inom ramen för utvecklingsåtagandet kring attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket. Ansvarsfördelningen inom den nya områdesstrukturen ska understödja det pedagogiska ledarskapet men också skapa möjligheter för enhetscheferna att utveckla effektivare former och processer för det kommunala uppdraget. Därigenom skapas förutsättningar för en ökad likvärdighet bland de kommunala förskolornas pedagogiska arbete och förutsättningar kan generera effekter för att förskollärare och chefer kommer vilja arbeta i just Huddinge kommun.

Arbetet med en likvärdig utbildning med hög kvalitet ska stödjas, utmanas och följas upp noga inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet. I nämndens verksamhetsplan för år 2020 lyfts fyra nämndövergripande samt två nämndspecifika åtaganden för en utbildning med hög kvalitet:

Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp:

- Det språk- och kunskapsutvecklande arbetet
- Arbetet med digitalisering
- Det systematiska kvalitetsarbetet



- Arbetet med attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket
- Implementering av reviderad läroplan
- Omorganisation av förskoleområden

Åtagandena är framtagna utifrån perspektivet att de ska göra skillnad för barns möjlighet till skolframgång och skapa förutsättningar för att varje barn erhåller det stöd och den stimulans som behövs för att nå så långt som möjligt i sin kunskapsutveckling. Ett särskilt fokus ska ligga på att följa upp och säkerställa varje individs kunskapsprogression för att dels kunna anpassa undervisningen utifrån relevant kunskapsnivå men även för att kunna synliggöra utvecklingen för barnet själv.

Åtagandena tar sin utgångspunkt i de politiska prioriteringar som beskrivits i Mål och budget 2020 och dessa redovisas under målet *Förbättrade kunskapsresultat*.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Trend	Etappmål, ranking & genomsnitt
Andel årsarbetare med förskollärlärolegitimation	29	30	29		
Andelen med förskollärlärolegitimation sjönk marginellt förra året. Andelen var fortfarande lägre än i länet (31) och riket (43) men högre än bland de fristående förskolorna i Huddinge (19). Utfallet för år 2020 presenteras av Skolverket i april 2021 och redogörs för i delårsrapport 2 år 2021.					
Barngruppernas storlek, kommunal regi - antal barn per avdelning	18,9	19,5	19,3		
Antalet barn per barngrupp med 4 till 5-åringar har sjunkit marginellt jämfört med förra året. Antalet barn är högre bland de kommunala förskolorna jämfört med de fristående (14,4) samt jämfört med länet (17,6) och riket (15,7). Utfallet för år 2020 presenteras av Skolverket i april 2021 och redogörs för i delårsrapport 2 år 2021.					
Barngruppernas storlek, kommunal regi - antal barn per småbarnsavdelning	14,3	14,8	14,2		
Antalet barn per småbarnsgrupp har sjunkit något jämfört med förra året och är nu lägre än samtliga tidigare år. Antalet barn per småbarnsgrupp är fortfarande högre bland de kommunala förskolorna jämfört med de fristående (11,6) förskolorna samt jämfört med länet (13,4) och riket (12,3). Utfallet för år 2020 presenteras av Skolverket i april 2021 och redogörs för i delårsrapport 2 år 2021.					

## Nämndmål: Förbättrade kunskapsresultat

### Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp det systematiska kvalitetsarbetet

Förskolans kvalitativa utveckling är beroende av att verksamheten ständigt provas och att resultat följs upp och utvärderas. Innehållet i det systematiska kvalitetsarbetet behöver kontinuerligt anpassas efter nya styrsignaler i statliga och kommunala styrdokument. Det systematiska kvalitetsarbetet ska belysa hur undervisningen kan anpassas för att möjliggöra varje barns maximala utveckling. Ett särskilt fokus ska ligga på att följa upp och säkerställa varje individs kunskapsprogression för att dels kunna anpassa undervisningen utifrån relevant kunskapsnivå men även för att kunna synliggöra utvecklingen för barnet själv.

Huvudmannen behöver i sitt uppföljningsarbete skapa sig god kunskap om enheternas verksamhet och behov för att kunna skapa förutsättningar för, stödja och utmana enheterna i deras utvecklingsarbete. För att stärka kvaliteten i kvalitetsarbetet sker en genomlysning av process och innehåll parallellt med att ett digitalt systemstöd implementeras.


#### Utvecklingsåtagande

Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp det systematiska kvalitetsarbetet genom att:

- säkerställa och skapa förutsättningar för att det finns kompetens och metodstöd för ett systematiskt kvalitetsarbete

Målsättningen är att det systematiska kvalitetsarbetet ska leda till utveckling för individ som verksamhet. Att säkerställa att varje barn och elev är i kunskapsprogression i varje ämne, att ha kunskap om att var varje barn och elev befinner sig kunskapsmässigt för att ge förutsättningar att ta sig vidare.

#### Status

 Blir klart i år

#### Kommentar

De aktiviteter som är planerade för året är följande:

- Arbeta vidare med implementeringen av nya underlaget för systematiskt kvalitetsarbete (SKA) inklusive självskattning samt digitalisering av SKA
- Påbörja samt planera utbildningsinsatser för rektorer, enhetschefer, förskollärare, språkpiloter och pedagoger

Arbetet inom ramen för dessa aktiviteter redogörs för nedan. Därutöver redogörs för det fortlöpande arbete som ryms inom ramen för utvecklingsåtagandet.

Förskolornas arbete med systematiskt kvalitetsarbete (SKA) bygger på den reviderade läroplanen. Genom det nya självskattningsmaterialet blir läroplansmålen än mer synliga och förskolans uppdrag än mer tydligt.

Under perioden har rektorer, enhetschefer samt pedagoger i förskolan utbildats i det digitala systemet för uppföljning. Fortsatta utbildningsinsatser kommer att planeras in under år 2020. Även kompetensutveckling inom analys har påbörjats med förskolans rektorer och det kommer att planeras in framgent som ett led i utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet.

För att skapa mer likvärdiga förskolor är en del av arbetet att fortsatt utveckla det systematiska kvalitetsarbetet. Det systematiska kvalitetsarbetet behöver i högre grad inriktas mot att skapa hög kvalitet och likvärdighet utifrån de nationella målen i läroplanen. Som ett underlag för det behövs bland annat en tydligare uppföljning av barns förändrade kunskande och en utveckling av den pedagogiska dokumentationen. För att skapa likvärdighet kring varje barns progression behöver samsyn kring pedagogisk dokumentation och processinriktat arbete uppnås. Arbetet påbörjas genom fortbildningsinsatser i rektorsgruppen.

## Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp arbetet med digitalisering

Digitalisering är en statlig och kommunal prioritering. Digitala verktyg ska vara en naturlig del i utbildningen och utvecklingen av den pedagogiska verksamheten och ska stödja kunskapsutvecklingen i alla ämnen. Barn ska ges förutsättningar att utveckla sin digitala kompetens och digitala verktyg ska utgöra ett medel för förskolan vid fortlöpande samverkan med, och information till, vårdnadshavarna om förskolans mål och barnens utveckling.

Under 2019 har en målbild i form av basnivåer för medarbetares digitala kompetens tagits fram i syfte att garantera en lägstanivå för digitaliseringsarbetet på alla förskolor. Ambitionen är att lägstanivån successivt höjs och för detta krävs att den pedagogiska personalen ges förutsättningar för fortbildning så att de kan nyttja digitala verktyg i undervisningen på ett ändamålsenligt och medvetet sätt. En del i detta är att ELIT, förvaltningens utbildning i entreprenörskap och IT/digitalisering, skalas upp för att framöver även nå pedagoger i förskolan. ELIT har en stark inriktning på entreprenörskap och stärker förmågor som är viktiga för ett innovativt näringsliv och ett globalt samhälle, genom att ha en pedagogik som bland annat främjar möjlighetstänkande och problemlösning. Vidare kommer en digital strategi kopplad till undervisning tas fram, något som ställer krav på såväl ekonomiska som organisatoriska prioriteringar på enhets- och förvaltningsnivå.


### Utvecklingsåtagande

Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp arbetet med digitalisering genom att:

- medarbetare inom barn- och utbildningsförvaltningen får stöd i att utveckla digital kompetens enligt en fastställd och kommunicerad basnivå.
- göra medvetna handlingar i arbetet med digitalisering i undervisningen vilket leder till ett utvecklat kritiskt och ansvarsfullt förhållningssätt bland barn och elever.

Målsättningen är att digitaliseringen ska bidra till en varierad undervisning samt förenklar, stärker och fördjupar kunskapsutvecklingen för barn och elever.

### Status

 Blir klart i år

### Kommentar

De aktiviteter som är planerade för året är följande:

- Förskolans digitaliseringsnätverk ska återupptas
- Formulera basnivåer i digital kompetens för olika yrkesgrupper

Arbetet inom ramen för dessa aktiviteter redogörs för nedan. Därutöver redogörs för det fortlöpande arbete som ryms inom ramen för utvecklingsåtagandet.

Förskolan har tillsatt två digitaliseringsledare med en arbetsomfattning på 20 procent vardera. Deras uppdrag är att framöver leda de kompetensutvecklande insatserna i digitalisering. Under vårterminen har förskolans digitaliseringsledare tillsammans med grundskolans utvecklingsledare för digitalisering gjort justeringar och tillägg i basnivåerna.

Digitaliseringsledarna har också börjat arbeta med att forma en ELIT-utbildning för förskolorna i samråd med utvecklingsledarna från grund- och gymnasieskolan. ELIT-utbildningen skulle ha påbörjats under hösten 2020 men då kommunen inte fick det sökta statsbidraget för utbildningen kommer denna att skjutas upp till vårterminen 2021.

Digitaliseringsledare har även planerat för digitaliseringsnätverket, där digitaliseringspiloterna ingår, och som ska startas upp under höstterminen. Målsättningen är att digitaliseringspiloterna genom nätverket får både teoretisk och praktisk kompetensutveckling så att de i sin tur kan fortbilda pedagoger inom sin förskoleenhet.

Planering och arbete inför kompetensutvecklingsinsatsen Huddinge Visar som genomförs för förvaltningens pedagoger under vecka 44 varje år, pågår. Med anledning av covid-19 ska årets upplaga genomföras i digital form

## Skapa förutsättningar för, stödja, utmana samt följa upp arbetet med attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket

Huddinge ska vara den utbildningskommun man väljer framför andra. Vi ska attrahera och rekrytera de bästa skollärarna och pedagogerna och aktivt arbeta för att de väljer att stanna i och prata väl om Huddinge. Det gör vi bland annat genom en god introduktion och goda möjligheter till utveckling. De medarbetare som väljer att byta arbetsgivare ska lämna Huddinge med en positiv känsla.

Medarbetare är den viktigaste tillgången för en utbildning med hög kvalitet. Pedagoger ska ha djup och aktuell kunskap kring sitt uppdrag och de ska få möjlighet att utvecklas genom kompetensutvecklingsinsatser och kollegialt lärande. Lärande som sker i arbetet tillsammans med andra utvecklar såväl enskilda medarbetares kunskaper som gemensam kunskap. Rektorernas ledarskap är avgörande för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och de ska ge den återkoppling som behövs för medarbetarna att utvecklas i sin profession. Det ska finnas forum för medarbetare att mötas, bland annat genom olika nätverk och Huddinge Visar.

I syfte att stärka barn- och utbildningsförvaltningen som attraktiv arbetsgivare fortsätter arbetet med att utveckla och implementera en gemensam budskapsplattform, introduktionsprogram av nyanställda skollärare och pedagoger samt en arbetsintegrerad utbildning (läs mer under avsnittet Attraktiv arbetsgivare).


### Utvecklingsåtagande

Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp arbetet med attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket genom att:

- Huddinge kommun attraherar, rekryterar, utvecklar, behåller och avslutar personal i syfte att säkerställa personalförsörjningen.

Målsättningen är att Huddinge kommun är den utbildningskommun man väljer framför andra.

### Status

 Blir klart i år

### Kommentar

De aktiviteter som är planerade för året är följande:

- Ta fram introduktionspaket för nyanställda
- Utveckla webbplatsen Pedagog Huddinge
- Ta fram pedagogiska ställningstaganden för förskolan

Arbetet inom ramen för dessa aktiviteter redogörs för nedan. Därutöver redogörs för det fortlöpande arbete som ryms inom ramen för utvecklingsåtagandet.

Kompetenta medarbetare är en av de viktigaste tillgångarna för barns kunskapsutveckling. Idag är det brist på förskollärare och barnskötare är på väg att bli en bristyrkesgrupp. För att stärka kompetensen hos förskolans medarbetare, har barn- och utbildningsförvaltningen påbörjat en kompetenshöjande utbildning i form av barnskötarutbildning till medarbetare som saknar en sådan utbildning. Denna utbildning kommer utifrån rådande situation med covid - 19 att genomföras digitalt under hösten.

En strategi för arbetet med arbetsgivarvarumärket har tagits fram och beskriver det övergripande arbete som görs och kommer göras centralt på barn- och utbildningsförvaltningen. Flera av de planerade insatserna har pausats helt eller delvis både med anledning av att fysiska möten inte varit möjliga men även för att medarbetare på central förvaltning varit tvungna att prioritera arbete kring covid-19.

Förvaltningen har tagit fram olika former av chefsstöd kopplat till framför allt rekrytering och introduktion. Stödet utgörs av mallar, checklistor, årshjul och presentationer. Syftet är att förenkla för cheferna att på ett mer strukturerat sätt arbeta med rekrytering och introduktion av nya medarbetare. För att skapa en enhetlighet gentemot potentiella medarbetare gällande lediga tjänster har även befintliga annonsmallar setts över.

En plan för digital introduktion av nya medarbetare är framtagen samt att förvaltningen har jobbat aktivt med att lyfta goda exempel i interna och externa kanaler.

En plan för utveckling av webbplatsen Pedagog Huddinge finns framtagen. Utvecklingen av webbsidan är ett led i arbetet att vara en attraktiv arbetsgivare. Webbplatsen som syftar till ett ökat kollegialt lärande och en möjlighet för verksamhetens pedagoger att dela med sig av goda exempel, kommer framöver att användas inom ramen för arbetet med rekrytering. Implementering av framtagen plan är utifrån rådande läge framflyttat och inleds i september månad

Ett arbete med att ta fram förskolans pedagogiska ställningstagande är påbörjat tillsammans med förskolans rektorer och enhetschefer. Syftet med framtagandet av dessa är att skapa en likvärdighet och en ökad samsyn kring det centrala i det pedagogiska uppdraget.

## Skapa förutsättningar för, stödja, utmana samt följa upp det språk- och kunskapsutvecklande arbetet

Språkutveckling är en livslång process och språket är den viktigaste förutsättningen för att kunna utveckla en människas tänkande, kreativitet och lärande. Inom barn- och utbildningsförvaltningen pågår en långsiktig satsning på språk- och kunskapsutvecklande arbete. Syftet är att säkerställa att alla barn i Huddinge kommuns förskolor ges likvärdiga förutsättningar att utveckla sitt språk och därmed får förutsättningar att utvecklas så långt det är möjligt. Satsningen är även en del av det kommungemensamma arbetet kring ökad jämlikhet och minskad segregation. Den pedagogiska plattformen och språkplanen utgör två grundfundament i det språk- och kunskapsutvecklande arbetet. Den pedagogiska plattformen definierar det förhållningssätt som barn ska möta i verksamheten, vilket möjliggör en utbildning med hög kvalitet och en god lärmiljö som präglas av trygghet, delaktighet och inflytande studiero. Språkplanen utgör ramverk för och pekar på avgörande beståndsdelar i det språk- och kunskapsutvecklande arbetet som ska kännetecknas av en tydlig språklig progression, från förskola till gymnasiet. Planen syftar till att stödja barnen i att uppnå ett rikt och nyanserat språk och ska, liksom pedagogisk plattform, genomsyra det dagliga arbetet samt bidra till en ökad kunskap och förståelse mellan olika skolformer.

För att förstärka undervisning på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet har barn- och utbildningsförvaltningen tecknat ett samverkansavtal med Södertörns högskola för att delta i ULF (Utveckling, Lärande och Forskning). ULF är en nationell försöksverksamhet som genomförs på uppdrag av regeringen mellan åren 2017 och 2021. De övergripande målen för försöksverksamheten är att utveckla hållbara samverkansmodeller mellan akademi och skola vad gäller forskning, skolverksamhet och lärarutbildning. Syftet är att stärka den vetenskapliga grunden och det vetenskapliga förhållningssättet i utbildningsverksamheten. Ett antal förskolor deltar i projektet där ramen för det gemensamma arbetet är det språk- och kunskapsutvecklande arbetet.


### Utvecklingsåtagande

Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp det språk- och kunskapsutvecklande arbetet genom att:

- den pedagogiska plattformen och språkplanen ständigt är aktualiserad, känd och använd i verksamheten.

Målsättningen är att barn- och utbildningsförvaltningens lärare och pedagoger ska ha en djup och aktuell kunskap i språk- och kunskapsutvecklande arbete och utifrån det leda undervisningen i barn och elevgrupp, vilket leder till att alla barn och elever i Huddinge kommuns förskolor och skolor möter lärare och pedagoger som gör medvetna handlingar gällande språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt.

### Status

 Blir klart i år

### Kommentar

De aktiviteter som är planerade för året är följande:

- Arbetet i språknätverket fortsätter med fokus på förskolornas samsyn och likvärdighet kring det språk- och kunskapsutvecklande arbetet
- Pedagogiska plattformen ska ses över, synliggöras och det ska förtydligas vilken forskning den är kopplad till.

Arbetet inom ramen för dessa aktiviteter redogörs för nedan. Därutöver redogörs för det fortlöpande arbete som ryms inom ramen för utvecklingsåtagandet.

Förskolan prioriterar fortsatt det språk- och kunskapsutvecklande arbetet. Att ge barnen olika möjligheter att möta det svenska språket i både tal och skrift är en viktig förutsättning för att kunna tolka den närmaste omgivningen och samhället i stort och skapar en känsla av sammanhang. Behovet av att på olika sätt utveckla arbetet med barns språk har ökat och kommer att behöva vara fortsatt prioriterat under lång tid framöver. Språknätverket har legat vilande med anledning av covid-19 men kommer att återupptas under hösten.

För att stärka pedagogerna i arbetet med att vara språkliga förebilder för barnen har en satsning gjorts på inköp av litteratur kring verksamhetsnära språk- och kunskapsutveckling. Planen var att under vårterminen arbeta utifrån detta material tillsammans med rektorer, språkpioter och språkpedagoger. Covid-19 gjorde dock att utbildningstillfällena inte kunde genomföras varför insatserna har skjutits upp till höstterminen 2020.

I syfte att stärka språkutvecklingen genom läsning och berättande i de förskoleområden där få barn har svenska som modersmål har en satsning kring bibliotek på förskolorna påbörjats. Detta arbetet är i nuläget riktat mot förskoleområdena Vårby, Flemingsberg och Skogås. Satsningen innebär initialt att varje avdelning får 10 000 kronor för inköp av litteratur i olika genrer samt övrigt pedagogiskt material till biblioteken. De berörda rektorerna och pedagogerna tar även fram en gemensam plan för hur förskolebiblioteken ska användas så att barnen ges bättre möjligheter till att utveckla det svenska språket parallellt med sitt modersmål. Satsningen på att stärka språkutvecklingen i de förskoleområden där få barn har svenska som modersmål är långsiktig och kommer att fortgå i olika former under de närmaste åren.

Förskolan har sedan tidigare ett avtal med bilderbokstjänsten Polyglutt. Under perioden har förskolan tecknat ett tilläggsavtal med tjänsteutföraren, vilket möjliggör för barnens vårdnadshavare att få tillgång till tjänsten genom sina egna digitala enheter. Förväntningen är att detta på sikt kommer att gynna barns språkutveckling ytterligare. Det kommer dock att krävas informationsarbete gentemot vårdnadshavarna för att visa på olika sätt att använda bilderbokstjänsten i ett språkutvecklande syfte. Tjänsten kommer även vara tillgänglig för vårdnadshavare som besöker öppna förskolan.

Arbetat med att se över den pedagogiska plattformen har påbörjats på de chefsmöten där rektorer och enhetschefer deltar. Detta sker parallellt med att förskolans pedagogiska ställningstaganden tas fram. Arbetet kommer att fortgå under hösten.

Inom ramen för arbetet med ULF-avtal har en forskningsseminarieserie för förskola och grundskola kommit igång. Båda serierna fokuserar på språkutvecklande arbete och har stärkts med varsin forskare som kontinuerligt deltar i mötena. Under våren har Huddinge kommun även arrangerat en workshop i samverkan med Södertörns högskola och planeringsarbete pågår för ytterligare en workshop till hösten. Därutöver har deltagande skett i ULF:s regionala bazar anordnad av Uppsala universitet och bidrag har givits till den årliga delredovisningen till Utbildningsdepartementet.

## Skapa förutsättningar för, stödja, utmana samt följa upp implementeringen av den reviderade läroplanen för förskolan

Sedan den 1 juli 2019 har förskolan en reviderad läroplan. Den reviderade läroplanen ställer ökade krav på djupare kunskaper inom ett flertal områden så som rektors, förskollärares och barnskötares kunskap om bland annat barnkonventionen, hållbar utveckling och lek. Kompetenshöjande insatser inom dessa områden behövs för samtlig pedagogisk personal. Den reviderade läroplanen syftar också till att ytterligare tydliggöra kravet på systematik för att synliggöra och följa upp barnens progression i lärandet samt kring hur utbildningen utformas så att den utmanar och stödjer alla barn.

Även ansvarsuppdelningen mellan de olika yrkeskategorierna blir tydligare vilket ställer krav på fortbildning och nätverk i syfte att skapa enighet kring de olika uppdragens innehåll samt hur samarbetet utformas mellan dessa olika uppdrag och roller. En stor vikt kommer att läggas på att skapa en samsyn kring de olika pedagogiska uppdragen på kommunnivå.

### Utvecklingsåtagande


*Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp implementeringen av den reviderade läroplanen*

*Utvecklingsåtagandet innebär att:*

- *Kompetenshöjande insatser, för vissa delar, gentemot skollära och samtlig pedagogisk personal fortsätter och stödmaterial ska tas fram för att implementera den reviderade läroplanen.*

*-Dialog med fristående verksamheter och samverkan kring vissa implementeringsinsatser ska ske.*

### Status

 Blir klart i år

### Kommentar

De aktiviteter som är planerade för året är följande:

- Arbete med gemensamma pedagogiska ställningstaganden
- Stödmaterial och utbildning kring särskilt begåvade barn
- Utbildning i barnkonventionen för rektorer och enhetschefer

Arbetet inom ramen för dessa aktiviteter redogörs för nedan. Därutöver redogörs för det fortlöpande arbete som ryms inom ramen för utvecklingsåtagandet.

Arbetet med att implementera den reviderade läroplanen fortlöper inom olika nätverk för rektorer och medarbetare i förskolan. Läroplanens olika delar lyfts utifrån hur mycket de förändrats samt i relation till framtagna utvecklingsområden såsom bland annat språk, barnkonventionen och digitalisering. Inom språknätverket pågår bland annat ett arbete för att skapa samsyn och likvärdighet kring det språk- och kunskapsutvecklande arbetet. Utbildningsinsatser inom barnkonventionen för rektorer och enhetschefer är ett identifierat utvecklingsområde.

Förvaltningen har tagit fram ett nytt underlag, ett självskattningsmaterial, för att följa upp det pedagogiska arbetet utifrån den reviderade läroplanen. Målsättningen med självskattningsunderlaget, är att skapa samsyn i arbetslaget kring läroplansmålen, bidra till att en gemensam planering görs i arbetslaget för undervisningen, få in den vetenskapliga grunden i det dagliga pedagogiska arbetet samt att arbetslagets arbete dokumenteras systematiskt

Arbetet med den reviderade läroplanen har främst skett genom arbetet med pedagogiska ställningstaganden tillsammans med rektorerna och skulle även ha skett i de olika språk- och kunskapsutvecklande nätverken. Då dessa fått ställas in med anledning av den rådande situationen gällande covid -19 har arbetet uteblivit men detta kommer att återupptas igen under hösten 2020.

Arbetet med stödmaterial kring arbetet med särskilt begåvade barn är påbörjat och förväntas vara klar till slutet av året.



## Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp omorganiseringen av de nya förskoleområdena

Sedan år 2017 har Huddinge kommun en ny administrativ områdesindelning som fastställts av kommunfullmäktige. Syftet är att den nya indelningen ska utgöra en gemensam bas för planering, administration och statistik i hela kommunorganisationen. Förvaltningen kommer därför år 2020 att omorganisera nuvarande förskoleområden i linje med detta beslut för att bättre kunna nyttja och bidra till de kom-munövergripande processerna och underlagen som härrör exempelvis befolkningsprognoser och lokalförsörjning.

I samband med övergången till de nya förskoleområdena öppnas möjligheten upp för en ny ledningsstruktur som syftar till att understödja det pedagogiska ledarskapet för rektorer och minska arbetsbelastningen på chefer generellt. Denna ledningsstruktur bygger på ett funktionellt delat ledarskap, med rektorer som ansvarar för det nationella pedagogiska uppdraget och enhetschefer som ansvarar för det kommunala uppdraget. Målet är att det pedagogiska ledarskapet ska stärkas och att likvärdigheten mellan förskolorna ska öka. Genom att möjliggöra för rektorer att fokusera på kärnuppdraget ökar förutsättningarna för att uppnå högre kvalitet i undervisningen i allmänhet och i åtagandena i synnerhet. Omorganisationen är även prioriterad utifrån andra målområden såsom Attraktiv arbetsgivare och Sund ekonomi. Med den geografiska omorganisationen erhåller rektorerna och enhetschefer bättre underlag kopplat till budgetmässiga förutsättningar då statistik i dag presenteras utifrån dessa geografiska områden. Likväl planeras kommande förskolor utifrån dessa parametrar. Med funktionellt delat ledarskap finns en stark förhoppning om att kunna bidra till att stärka Huddinge kommuns arbetsgivarvarumärke och attraktivitet genom att erbjuda en möjlighet att fokusera på det pedagogiska ledarskapet alternativt fördjupa sig inom det kommunala uppdraget. De nya rollerna möjliggör även för kollegialt samarbete på chefsnivå och för minskad arbetsbelastning.


Arbetet kommer ställa stora krav på cheferna i samband med att förskolor med tillhörande personal och pedagogisk verksamhet ska övertas och andra ska lämnas ifrån till nya chefer. Likväl ställer det stora krav på förvaltningen att stötta cheferna i dessa processer.

### Utvecklingsåtagande

*Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp omorganisationen av de nya förskoleområdena*

• De kommunala förskolorna organiseras i enlighet med Huddinges kommundelar den 1 januari 2020. Ansvarsfördelningen inom den nya områdesstrukturen ska understödja det pedagogiska ledarskapet men också skapa möjligheter för enhetscheferna att utveckla effektivare former och processer för det kommunala uppdraget. Därigenom skapas förutsättningar för en ökad likvärdighet bland de kommunala förskolornas pedagogiska arbete och förutsättningar. Åtagandet innebär därför att förvaltningen måste skapa stödstrukturer för och ge handledning till rektorer och enhetschefer i detta arbete.

### Status

 Blir klart i år

### Kommentar

De aktiviteter som är planerade för året är följande:

- Sätta rutiner och hitta nya roller kopplat till det funktionellt delade ledarskapet, detta utförs till viss del med konsultstöd
- Utbildningsinsatser riktade mot enhetschefer och rektorer

Arbetet inom ramen för dessa aktiviteter redogörs för nedan. Därutöver redogörs för det fortlöpande arbete som ryms inom ramen för utvecklingsåtagandet.

Funktionellt delat ledarskap har införts i förskolan, där rektorer ansvarar för det nationella pedagogiska uppdraget och enhetschefer för det kommunala uppdraget. Det delade ledarskapet skapar möjlighet till ett större fokus på såväl den pedagogiska utvecklingen som på det kommunala uppdraget.

Ett arbete med att skapa stödstrukturer för och ge handledning till rektorer och enhetschefer är påbörjat. I denna process får förskolornas ledningsgrupper stöd av organisationskonsult samt av förskoleavdelningens utvecklingsstrateg. Detta arbete kommer fortgå under hösten utifrån framtida behov och önskemål från förskoleområdenas ledningsgrupper. Utbildning sker även med samtliga rektorer och enhetschefer under höstens chefsmöten.

Effekterna av införandet av det funktionellt delade ledarskapet har ännu inte kunnat märkas fullt ut. Det som hittills kan utläsas är att både rektorer och enhetschefer upplever att de kan ha ett tydligare och djupare fokus på de processer och frågeställningar de ansvarar för. Därav har det blivit enklare att hålla i processer och följa dem fullt ut.

Kvalitetsdialoger med samtliga förskoleområdets ledningsgrupper är bokade under hösten. En del i dessa dialoger kommer vara att följa upp organisation, struktur, uppdrag och roller utifrån införandet av ett funktionellt delat ledarskap.

## Nämndmål: Fler behöriga till gymnasium

För de flesta barn startar deras utbildningsresa i förskola och fortsätter sedan upp i grundskolan samt grundsärskolan och i en gymnasieutbildning. Förskolan lägger grunden för att varje barn ska ha förutsättningar för en gymnasieexamen som öppnar vägar för vidare utbildning och egenförsörjning. I förskolan läggs stort fokus på språk- och kunskapsutvecklande arbete och matematik, vilka är avgörande för kommande studier. Även digital kompetens och entreprenörskap är några av de färdigheter som förutsätts för att konkurrera på arbetsmarknaden.

## Nämndmål: Fler nöjda med förskola och skola

Samtliga verksamheter, kommunala och fristående, har ett ansvar och en strävan att erbjuda god service och kvalitet till vårdnadshavare och barn. En stor del i barns nöjdhet är möjligheten att känna sig trygga i förskolan. Nöjdheten återspeglar sig även i hur vårdnadshavare upplever bemötande och kvalitet i undervisningen, samt i andra frågor som rör deras barns utbildning. I förskolan följs nöjdheten upp via föräldraenkäten som genomförs årligen. Samtliga förskolor arbetar aktivt för att förebygga, förhindra och stoppa diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Föräldrar nöjda med sitt barns förskola (Kommunal verksamhet)	<b>Utfall 2019</b> 88,5 <b>Utfall 2018</b> 85,4 <b>Utfall 2017</b> 88,4		<b>Flickor 2019</b> 88,3 % <b>Flickor 2018</b> 86,4 % <b>Flickor 2017</b> 89,5 %	<b>Pojkar 2019</b> 89 % <b>Pojkar 2018</b> 85,3 % <b>Pojkar 2017</b> 88,4 %	
Vårdnadshavarna är på det stora hela fortsatt nöjd med de kommunala förskolornas arbete och nöjdheten har ökat i jämförelse med föregående mättillfälle. Utfallet för år 2020 samt en jämförelse med fristående presenteras i verksamhetsberättelsen.					

## God omsorg för individen

### Nämndmål: Fler upplever god hälsa

I Mål och budget anges att kommunen behöver prioritera tidiga, främjande och förebyggande insatser som leder till bättre folkhälsa, integration och att fler kommer i arbete. Barn- och utbildningsförvaltningen har fram till slutet av våren 2020 tillsammans med social- och äldreomsorgsförvaltningen och kultur- och fritidsförvaltningen, deltagit i kommunstyrelseförvaltningens övergripande samarbete Samkraft. Samkraft syftar till att verka förebyggande mot missbruk, psykisk ohälsa och kriminalitet bland barn och unga i Huddinge kommun.

En plan för preventionsarbetet kommer att tas fram inför beslut i kommunfullmäktige under hösten. Utgångspunkten är att uppdragen inom ramen för Samkraft kommer att implementeras i övrigt preventionsarbete och ska ledas från Socialförvaltningen. Preventionsarbetet kommer fortsatt att ta sikte på att motverka missbruk, våld, psykisk ohälsa och kriminalitet och målsättningen för arbetet är att bidra till de två största skyddsfaktorerna, ökad skolorvaro och trygga familjerelationer.

Ytterligare en del i det preventiva arbetet är goda matvanor, kombinerat med fysisk aktivitet. Kommunens förskolor arbetar utifrån att måltiderna ska säkra, näringsriktiga samt hållbara och utgår från Livsmedelsverkets råd "Bra måltider i förskolan". Arbetet med måltider i kommunens förskolor utgår också från läroplanens uppdrag och blir således ett naturligt inslag i barnen dag och förståelse för hur fysiska aktiviteter, näringsrika måltider och en hälsosam livsstil påverkar hälsa och välbefinnande.

## Ekosystem i balans

Klimatfrågan och hur vi ska klara miljömålen är en av de största utmaningarna vi har i Sverige och ett av huvudperspektiven i våra läroplaner.

Av läroplanen framgår bland annat att utbildningen i förskolan ska ge barnen möjlighet att tillägna sig ett ekologiskt och varsamt förhållningssätt till sin omgivande miljö och till natur och samhälle. Barnen ska också ges möjlighet att utveckla kunskaper om hur de olika val som människor gör kan bidra till en hållbar utveckling – såväl ekonomisk och social som miljömässig.

Exempel på sådant som redan görs är att påverka attityder och ändra beteenden gällande matsvinn samt öka tillgången till tillagningskök tillsammans med utbildade kockar, vilket är nyckelfaktorer för att kunna erbjuda hög kvalitet i kost. Arbetet med att erbjuda ekologiska livsmedel i de kommunala förskolorna fortlöper där kostenheten som central funktion inom förvaltningen systematiskt följer upp verksamheternas arbete. Kunskap om hållbar utveckling är en naturlig del av det pedagogiska uppdraget för att öka medvetenheten hos barnen om hur det egna beteendet påverkar miljön. Arbetet med att erbjuda ekologiska livsmedel i de kommunala förskolorna liksom uppföljning av att minska matsvinnet fortlöper.

Nämnden har inga utvecklingsåtaganden kopplade till målet. Måtten *Koldioxidutsläpp från tjänsteresor (Kg/årsarbetare)* och *Andel ekologiska livsmedel i kommunala verksamheter (grundskolan)* från *Mål och Budget 2020* redovisas i verksamhetsberättelsen.

## Nämndmål: Minska klimatpåverkan och luftföroreningar

Inom barn- och utbildningsförvaltningen har flera åtgärder identifierats för att digitalisera och automatisera i syfte att minska både kostnader och miljöbelastning. Bland annat behöver nyttjandet av digitala verktyg till sin fulla livslängd och återvinning av digitala verktyg säkerställas såväl som att utveckla användningen av system/lösningar för digital arbetsplats som möjliggör virtuella möten.

I Huddinges miljöprogram finns mål och mått som kommunen ska uppnå fram till 2021. Inför revideringen av miljöprogrammet kommer en särskild analys av energi- och klimatfrågorna att göras för att belysa frågan om energianvändning i kommunens lokaler. Arbetet leds av miljö- och bygglovsförvaltningen i samarbete med lokalplaneringssektionen. Under 2020 kommer Huddinge kommun satsa särskilt på att stärka den cirkulära ekonomin. För att ytterligare möjliggöra cirkulär ekonomi kan en del regler och upphandlingsavtal behöva ses över, exempelvis vad gäller försäljning av överbliven mat eller inköp i secondhand butiker.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Trend	Etappmål, ranking & genomsnitt
Koldioxidutsläpp från tjänsteresor (Kg/årsarbetare)					
Måttet Koldioxidutsläpp från tjänsteresor (Kg/årsarbetare) är nytt för året och således saknas rapportering för tidigare år. Rapportering sker i verksamhetsberättelsen.					

## Nämndmål: Giftfri miljö

Enligt kommunens miljöprogram 2017-2021 ska samtliga farliga ämnen i varor och produkter som används i kommunen och som kan ha allvarliga hälso- och/eller miljöeffekter bytas ut senast 2021. Gifter i vardagen utgör ett hot inte bara mot oss människor utan också mot vår livsmiljö. Förskolorna arbetar med att fasa ut skadliga kemikalier ur verksamheten. Till hjälp har förskolorna sedan ett par år tillbaka en framtagen handlingsplan för att säkerställa en giftfri förskola. Att arbeta för hållbarhet ligger i linje med verksamhetens grunduppdrag för förskola.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Trend	Etappmål, ranking & genomsnitt
Andel ekologiska livsmedel i kommunala verksamheter	51 %	47,8 %	46,2 %		
Rapportering sker i verksamhetsberättelsen.					

## Systematisk kvalitetsutveckling

För att säkra att barn- och utbildningsförvaltningen lever upp till målen i nationella och kommunala styrdokument arbetar verksamheterna med ett systematiskt kvalitetsarbete både på verksamhetsnivå och på nämndnivå. Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet ryms bland annat uppföljning av enkät- och kunskapsresultat och chefers bedömning av den egna verksamheten, samt dokumentation från enheternas systematiska kvalitetsarbete. Resultaten följs upp på kvalitetsdialogmöten mellan förskoleavdelningens ledning, enhetschefer och rektorer. Dialogen syftar till att skapa samförstånd kring orsakssammanhang och utvecklingsbehov.

En direkt påverkan på det systematiska kvalitetsarbetet som förvaltningen kan identifiera är uppdraget till kommunstyrelsens förvaltning att till Mål och budget 2021 ta fram förslag till ny styrmodell och målstruktur.

### Nämndmål: Systematiskt planera, följa upp och förbättra

Kvalitetsarbetet ska stödja verksamheterna och skapa bättre förutsättningar för att i första hand utföra kärnuppdraget. Utifrån det prioriterade uppdraget i mål- och budget 2020 har en kartläggning genomförts gällande i vilken mån nämnden bedriver verksamhet utöver kärnuppdraget, samt kostnaden för dessa.

Under år 2020 kommer det arbete som gjorts för att digitalisera förvaltningens systematiska kvalitetsarbete fortsätta genom utbildning av rektorer och i aktiva insatser på enhetsnivå. Genom de nya arbetssätten skärps former och innehåll för det systematiska kvalitetsarbetet för att säkerställa en god insikt i framgångsfaktorer och utmaningar som verksamheten identifierar. Syftet är att varje barn ska få en likvärdig utbildning med hög kvalitet. I arbetet kommer förvaltningen vara stödjande för enheterna.

### Nämndmål: Ökad processorientering

Utveckling och effektivisering av kommunens verksamhetsprocesser är en förutsättning för att uppnå de stora kvalitets- och effektivitetsvinsterna. Huddinge kommun har sedan 2012 på olika sätt arbetat med att öka processorienteringen, i det syftet håller ett kommungemensamt processregister (HuddKLASSA) på att ta form. Under 2020 färdigställs processregistret genom att det kompletteras med kärnverksamheternas processer. Det utgör ett viktigt steg i den färdplan som tagits fram för det fortsatta arbetet för en ökad processorientering. När processregistret är komplett ska det användas som diarieplan, skapa en mer effektiv, enhetlig och sökvänlig samt lagenlig informationshantering samt skapa gemensam struktur vid processkartläggning. Nyttorna med ökad processorientering är att det skapar gynnsammare förutsättningar för digitalisering, underlättar samarbete inom kommunen samt förenklar hanteringen av verksamhetssystem vilket gynnar kommunens invånare.

### Nämndmål: God användning av digitaliseringens möjligheter

#### Särskilt prioriterat i Mål- och budget 2020


I Mål och budget anges att innovativa arbetsmetoder som minskar kostnaderna för kommunen utan att sänka kvaliteten för invånare, företagare och brukare ska tas till vara och implementeras. Därtill anges att digitalisering som bidrar till kostnadseffektivitet och underlättar för medarbetarna att fokusera på kärnuppdraget ska prioriteras.

Målområdet och de särskilda prioriteringarna återkommer och redovisas till stor del inom ramen för nämndens utvecklingsåtaganden Skapa förutsättningar för, stödja, utmana och följa upp det systematiska kvalitetsarbetet respektive digitalisering samt under målet Ökad nöjdhet med bemötandet vid kontakt med kommunen.

## Attraktiv arbetsgivare

Som arbetsgivare ska kommunen attrahera och behålla engagerade, kompetenta och professionella medarbetare och chefer, något som ställer krav på alla delar av den sammanlagda personalprocessen – attrahera, rekrytera, introducera, behålla, utveckla och avsluta. Det är särskilt prioriterat att aktivt arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare för rekrytering av ny personal såväl som för att behålla de som redan arbetar i kommunen.

Barn- och utbildningsförvaltningen ska aktivt arbeta med att på olika sätt synliggöra kommunen som arbetsgivare. Under år 2020 fortsätter arbetet med att stärka förvaltningens arbetsgivarvarumärke utifrån det arbete som skett med att ta fram en arbetsgivarplattform. Detta redogörs för under utvecklingsåtagandet *Arbetet med attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärket*.

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Antal anställda	<b>Utfall 08- 2020</b> 1 118 <b>Utfall 08- 2019</b> 1 216 <b>Utfall 08- 2018</b> 1 275		<b>Kvinnor</b> <b>08- 2020</b> 1 069 <b>Kvinnor</b> <b>08- 2019</b> 1 158 <b>Kvinnor</b> <b>08- 2018</b> 1 214	<b>Män</b> <b>08- 2020</b> 49 <b>Män</b> <b>08- 2019</b> 58 <b>Män</b> <b>08- 2018</b> 61	
Antalet anställda har sjunkit två år i rad delvis beroende på minskat barnantal.					
Antal anställda chefer	<b>Utfall 08- 2020</b> 31 <b>Utfall 08- 2019</b> 33 <b>Utfall 08- 2018</b> 33		<b>Kvinnor</b> <b>08- 2020</b> 29 <b>Kvinnor</b> <b>08- 2019</b> 31 <b>Kvinnor</b> <b>08- 2018</b> 31	<b>Män</b> <b>08- 2020</b> 2 <b>Män</b> <b>08- 2019</b> 2 <b>Män</b> <b>08- 2018</b> 2	
Antal chefer har minskat marginellt. Anledning är att det för närvarande är färre barn och att det med anledning av detta finns två vakanta tjänster som avvaktar tillsättning.					
Personalomsättning (exklusive intern rörlighet) ack	<b>Utfall 08- 2020</b> 7,5 % <b>Utfall 08- 2019</b> 9,4 % <b>Utfall 08- 2018</b> 10,5 % <b>Trend för totalresultat</b>  Positiv				
I utfallet för personalomsättningen kan konstateras en minskning i jämförelse med året innan. Det pågår ett aktivt arbete med att attrahera och behålla medarbetare vilket redogörs för under utvecklingsåtagandet <i>Skapa förutsättningar för, stödja, utmana samt följa upp arbetet med attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärke.</i>					

## Nämndmål: Aktivt medarbetarskap

Verksamhetsnära utveckling av kommunen som arbetsgivare, sett till främst bristyrkesgrupper, ska stödjas i syfte att stärka konkurrensförmågan. Barn- och utbildningsförvaltningen omfattas av flera bristyrkesgrupper samtidigt som barnkullarna på sikt blir större.

Medarbetarenkäten genomfördes under januari månad. Svarsfrekvensen för förskolan var 77 procent. Det är en ökning från 72 procent år 2019.

Jämförelser med andra kommuner avseende HME (motivation, ledarskap samt totalt) för 2020 redovisas i verksamhetsberättelsen eftersom jämförelsekommunerna har olika rapporteringstillfällen beroende av när medarbetarenkäten genomförs.

Måttet som redovisas nedan gällande medarbetarprofil ger en bild av hur de kvinnliga och manliga medarbetarna uppfattar sitt eget ansvar, inflytande, lärande och välmående på arbetsplatsen. Måttet gällande ledarskapsprofil ger en bild av hur de kvinnliga och manliga medarbetarna uppfattar sin närmaste chefs ledarskap och hur väl arbetsplatsen fungerar vad gäller exempelvis resursanvändning och målarbete.

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Medarbetarprofil (medarbetarskap, delaktighet, socialt klimat och lärande i arbetet)	<b>Utfall 2020</b> index 76,5 <b>Utfall 2019</b> index 78,5 <b>Utfall 2018</b> index 75,9		<b>Kvinnor</b> <b>2020</b> index 76,5 <b>Kvinnor</b> <b>2019</b> index 78,6 <b>Kvinnor</b> <b>2018</b> index 75,8	<b>Män</b> <b>2020</b> index 76 <b>Män</b> <b>2019</b> index 78,5 <b>Män</b> <b>2018</b> index 78,5	
Siffrorna i tabellen visar resultat avseende medarbetarprofil och baseras på en årlig medarbetarenkät. Måttet ger en bild av hur medarbetarna uppfattar sitt eget ansvar, inflytande, lärande och välmående på arbetsplatsen. Resultatet för medarbetarprofilen har minskat i jämförelse med föregående år men ligger fortsatt över riktvärdet (75).					
Hållbart medarbetarengagemang (HME) - Motivation	<b>Utfall 2020</b> index 80 <b>Utfall 2019</b> index 81 <b>Utfall 2018</b> index 78,6		<b>Kvinnor</b> <b>2020</b> index 80 <b>Kvinnor</b> <b>2019</b> index 81 <b>Kvinnor</b> <b>2018</b> index 78,6	<b>Män</b> <b>2020</b> index 82 <b>Män</b> <b>2019</b> index 81 <b>Män</b> <b>2018</b> index 76,8	
Siffrorna i tabellen visar resultat avseende hållbart medarbetarengagemang - motivation och baseras på en årlig medarbetarenkät. Siffrorna kan jämföras med andra huvudmän i länet och i riket. Resultatet för hållbart medarbetarengagemang - motivation har minskat i jämförelse med föregående års utfall och ligger nu på riktvärdet (80).					

## Nämndmål: Aktivt ledarskap

I arbetet med attraktiv arbetsgivare har verksamheternas chefer en avgörande betydelse, inte minst när det gäller medarbetarnas arbetsmiljö och verksamhetens kvalitet. Mot bakgrund av detta ser förvaltningen ett ansvar att lägga ett särskilt fokus på cheferna och att stötta dem i hur de konkret kan arbeta med frågan. Viktiga insatser på kort och lång sikt behöver ske inom områdena lönebildning, arbetsmiljö, organisation, arbetsbelastning och arbetstider. Insatser som i ett första skede kan komma att kräva organisatoriska förändringar samt vara kostnadsdrivande, inte minst då insatser behöver vidtas för att minska verksamhetens sjukfrånvaro. Även det aktiva rehabiliteringsarbetet och att chefer ska certifieras i det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår fortsatt. Mer om arbetsmiljöarbetet beskrivs under delmålet Goda förutsättningar.

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Ledarskapsprofil (ledarskap, återkoppling, effektivitet och målkvalitet)	<b>Utfall 2020</b> index 72,2 <b>Utfall 2019</b> index 74,2 <b>Utfall 2018</b> index 71,7		<b>Kvinnor</b> <b>2020</b> index 72,2 <b>Kvinnor</b> <b>2019</b> index 74,4 <b>Kvinnor</b> <b>2018</b> index 71,8	<b>Män</b> <b>2020</b> index 73,8 <b>Män</b> <b>2019</b> index 72,2 <b>Män</b> <b>2018</b> index 69,4	
Siffrorna i tabellen visar resultat avseende ledarskapsprofil och baseras på en årlig medarbetarenkät. Måttet ger en bild av hur medarbetarna uppfattar sin närmaste chefs ledarskap och hur väl arbetsplatsen fungerar vad gäller exempelvis resursanvändning och målarbete. Resultatet för ledarskapsprofilen har minskat i jämförelse med föregående års utfall. Resultatet ligger fortsatt över riktvärdet (68).					



Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Hållbart medarbetarengagemang (HME) - Ledarskap	<b>Utfall 2020</b> index 74 <b>Utfall 2019</b> index 79 <b>Utfall 2018</b> index 76		<b>Kvinnor 2020</b> index 74 <b>Kvinnor 2019</b> index 79 <b>Kvinnor 2018</b> index 75,9	<b>Män 2020</b> index 79 <b>Män 2019</b> index 84 <b>Män 2018</b> index 76,8	
Siffrorna i tabellen visar resultat avseende hållbart medarbetarengagemang - ledarskap och baseras på en årlig medarbetarenkät. Siffrorna kan jämföras med andra huvudmän i länet och i riket. Resultatet för hållbart medarbetarengagemang - ledarskap har minskat i jämförelse med föregående års utfall.					

## Nämndmål: Goda förutsättningar

### Särskilt prioriterat i Mål och budget 2020

I Mål och budget anges att frisknärvaron ska öka genom att sjukfrånvaron minskar. Ett arbete med att intensifiera och systematisera uppföljningen och arbetet av de längre sjukskrivningarna har inletts under 2019 och pågår fortsatt under 2020. En viktig framgångsfaktor i arbetet har varit den nära dialogen mellan HR-avdelning och ansvarig chef. Inom förskola har en extra stödsats i form av en rehabiliteringssamordnare från kommunstyrelsens förvaltning satts in för att minska sjukfrånvaron. Ett närmare samarbete med Försäkringskassan har också etablerats i syfte att de längre sjukskrivningarna ska minska. Det är även av vikt att fortsätta ett aktivt rehabiliteringsarbete med systematiskt uppföljning av de längre sjukskrivningarna.

I mål och budget anges även att kommunen aktivt ska arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete tillsammans med specifika satsningar på arbetsmiljöområden som inte fungerar är en viktig faktor för uppfattningen av en attraktiv arbetsgivare. Inom ramen för det pågår ett arbete inom förvaltningen utifrån de arbetsmiljörapporter som arbetats fram. Förvaltningen har genomfört insatser som syftar till att finna orsaker och möjliga åtgärder till den arbetsrelaterade utmattningen i samarbete med det företag som genomför medarbetarundersökningen.

För att förbättra den fysiska arbetsmiljön kommer under 2020 ett arbete påbörjas med Huddinge Samhällsfastigheter i syfte att förbättra samarbetsformer och kommunikationsvägar för att brister som uppstår i den fysiska arbetsmiljön omhändertas.

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Sjukfrånvaro (total)	<b>Utfall 07- 2020</b> 12,1 % <b>Utfall 07- 2019</b> 10,9 % <b>Utfall 07- 2018</b> 10,8 %		<b>Kvinnor 07- 2020</b> 12,3 % <b>Kvinnor 07- 2019</b> 11,1 % <b>Kvinnor 07- 2018</b> 11,1 %	<b>Män 07- 2020</b> 8,5 % <b>Män 07- 2019</b> 5,7 % <b>Män 07- 2018</b> 5,4 %	
Den totala sjukfrånvaron visar på en ökning. Dock är det en speciell situation i år i och med pandemin vilket innebär att det är svårt att tolka den högre sjukfrånvaron som en följd av arbetsbelastning eller förändringar i arbetsmiljön. Vidare analyser av resultatet behöver göras.					
Korttidssjukfrånvaro (1-14 dagar)	<b>Utfall 07- 2020</b> 4,3 % <b>Utfall 07- 2019</b> 3,7 % <b>Utfall 07- 2018</b> 3,7 %		<b>Kvinnor 07- 2020</b> 4,3 % <b>Kvinnor 07- 2019</b> 3,6 % <b>Kvinnor 07- 2018</b> 3,7 %	<b>Män 07- 2020</b> 4,4 % <b>Män 07- 2019</b> 4,2 % <b>Män 07- 2018</b> 3,5 %	
Den samlade korttidssjukfrånvaron har ökat från föregående år. Ökningen beror på att det skett en ökning i korttidssjukfrånvaron bland både kvinnor och män. Förvaltningen ser ett behov av att intensifiera det systematiska arbetet för att ytterligare sänka sjukfrånvaron. Detta arbete behöver även inriktas mot korttidssjukfrånvaron. Under hösten kommer förvaltningen att genomföra ett analysarbete av sjukfrånvaron.					

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Långtidssjukfrånvaro (över 180 dagar)	<b>Utfall 07- 2020</b> 3,9 % <b>Utfall 07- 2019</b> 4,7 % <b>Utfall 07- 2018</b> 4,1 %		<b>Kvinnor 07- 2020</b> 4 % <b>Kvinnor 07- 2019</b> 4,9 % <b>Kvinnor 07- 2018</b> 4,3 %	<b>Män 07- 2020</b> 1,6 % <b>Män 07- 2019</b> 1 % <b>Män 07- 2018</b> 1 %	
Långtidssjukfrånvaron har minskat från föregående år för båda könen. Inom förvaltningen pågår ett arbete med att minska sjukfrånvaro som sträcker sig över 180 dagar. Syftet är att intensifiera och systematisera uppföljningen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetet med frånvarofall som är längre än 180 dagar har ägnats särskild uppmärksamhet i form av en månatlig kontakt mellan HR-enheten och ansvarig chef i syfte att stämma av aktuell medicinsk eller arbetslivsinriktad status.					

Mått	Utfall & trend	Etappmål, ranking & genomsnitt	Kön		Omotiverade skillnader?
Prestationsnivå (sammanvägda resultatet av medarbetarenkäten och mäter medarbetarnas förutsättningar för att prestera och må bra)	<b>Utfall 2020</b> index 72,9 <b>Utfall 2019</b> index 74,7 <b>Utfall 2018</b> index 72		<b>Kvinnor 2020</b> index 72,9 <b>Kvinnor 2019</b> index 74,9 <b>Kvinnor 2018</b> index 72	<b>Män 2020</b> index 74,5 <b>Män 2019</b> index 73,9 <b>Män 2018</b> index 72,4	
Siffrorna i tabellen visar resultat avseende prestationsnivå och baseras på en årlig medarbetarenkät. Prestationsnivån har minskat i jämförelse med föregående års utfall. En hög prestationsnivå ökar medarbetarnas arbetsglädje, ork och motivation varpå de kan utföra ett mer produktivt och kvalitativt arbete. Resultatet har minskat för kvinnor men ökat något för männen.					
Hållbart medarbetarengagemang (HME - organisationens och chefers förmåga att skapa, tillvarata och upprätthålla ett stort medarbetarengagemang) - Totalt	<b>Utfall 2020</b> index 79 <b>Utfall 2019</b> index 82 <b>Utfall 2018</b> index 79,7		<b>Kvinnor 2020</b> index 79 <b>Kvinnor 2019</b> index 82 <b>Kvinnor 2018</b> index 79,7	<b>Män 2020</b> index 82 <b>Män 2019</b> index 83 <b>Män 2018</b> index 78	
Siffrorna i tabellen visar resultat avseende hållbart medarbetarengagemang - totalt och baseras på en årlig medarbetarenkät. Siffrorna kan jämföras med andra huvudmän i länet och i riket. Resultatet för hållbart medarbetarengagemang - totalt har minskat i jämförelse med föregående års utfall. Resultatet har i jämförelse med föregående års resultat minskat för både kvinnor och män.					

## Sund ekonomi

Kommunsektorn står inför stora verksamhetsmässiga och ekonomiska utmaningar. Kostnaderna kopplade till den demografiska utvecklingen förväntas öka snabbare än intäkterna, vilket kräver både nya synsätt på den kommunala välfärden och åtgärder från stat, kommuner och landsting. I kombination med en hög utbyggnadstakt i Huddinge ställer detta krav på en tydlig styrning av verksamheterna och bolagen så att den långsiktiga ekonomin är hållbar. Nämnden har inga utvecklingsåtaganden kopplade till målet.

## Nämndmål: Budgethållning

För att klara den långsiktiga ekonomin behöver budgethållning och budgetdisciplin vara i fokus och resurser prioriteras på ett strukturerat sätt. Alla nämnder ska prioritera och effektivisera så att kärnverksamheten kan fortsätta utvecklas samtidigt som budgethållningen är god. För enheterna fortsätter arbetet med ekonomidialoger mellan enhetschefer, controllers och biträdande verksamhetschef från förvaltningen i samband med de planerade uppföljningarna. Enheter med prognos på negativ avvikelse följs upp månatligen och åtgärdsplaner upprättas för en ekonomi i balans.

Förvaltningen fortsätter att rapportera om det ekonomiska läget genom ekonomi- och delårsrapporter.

Mått	Utfall 2017	Utfall 2018	Utfall 2019	Trend	Etappmål, ranking & genomsnitt
Budgethållning, resultat	-13,6 mnkr	25,2 mnkr	19,2 mnkr		

## Nämndmål: Långsiktig balans

Förskolenämnden hade 2019 en positiv avvikelse på 30,3 mnkr vilket till största del berodde på återbetalning av egen regis skuld på 15,3 mnkr, minskade volymer 5 mnkr, minskat tilläggsbelopp och verksamhetsstöd 5 mnkr och egen regis positiva avvikelse på 5 mnkr.

De ekonomiska förutsättningarna inför 2020 års budget var att nämnden kompenserats för tillkommande volymer och ökade hyreskostnader. Däremot fick nämnden ingen kompensation för pris- och löneökningar 2020. I verksamhetsplanen för 2020 beslutades om vissa förändringar i såväl det gemensamma som det kommunala avdraget som av nämndens ram vilket innebar att grundbeloppet kunde höjas med 6,3 procent för de kommunala enheterna (efter det kommunala avdraget).

Enligt ekonomistyrreglerna kan förskolor i egen regi använda eget kapital för att täcka underskott ett enskilt år. Förskolorna i egen regi hade vid ingången av 2019 inget eget kapital då de hade skuld från tidigare års ackumulerade underskott. Efter 2019 års avbetalning av skuld samt nämndens omfördelning av eget kapital så var förskolorna i egen regi skuldfria. Dessutom visade förskolorna i egen regi en positiv avvikelse på 5 mnkr vilket innebär att efter godkännande i kommunfullmäktige om resultatöverföring av 2019 års resultat för egen regi i enlighet med verksamhetsberättelsen för 2019 har nu förskolorna i egen regi ett eget kapital 2020 på 4,6 mnkr.

## Sund ekonomi - budgetåret

Kommunstyrelsen fattade i juni 2019 beslut om förskolenämndens ram om sammanlagt 877,3 mnkr. I december fattades beslut om en reviderad budgetram på grund av lägre befolkningstillväxt. Förskolenämndens budget minskades med 14,5 mnkr för lägre volymer och ökades med 1,5 mnkr för tillkommande lokaler. Total budgetram för förskolenämnden blev således 864,3 mnkr. I budget för 2020 är kompensation för volymer och lokaler prioriterat, ingen kompensation utgår för uppräkningskostnader för löner, hyror och priser.

I samband med delår 1 per mars äskade förskolenämnden 1,5 mnkr för restvärde och rivningskostnader för förskolan Balingsnäs. Kommunfullmäktige godkände äskandet och en budgetjustering gjordes och således är förskolenämndens budgetram nu 865,8 mnkr.

Utgångspunkten för framräkningen av 2020 års ram är budget 2019. Enligt befolkningsprognosen beräknas 6 871 barn vara inskrivna i förskoleverksamhet och pedagogisk omsorg vilket är 213 barn färre än i Mål och budget 2019.

Förskolenämnden redovisar per augusti en positiv avvikelse på 43 105 tkr varav 28 426 tkr är enheterna i egen regis positiva avvikelse. För helåret prognostiseras en positiv avvikelse för hela förskolenämnden inklusive egen regi på 14 375 tkr.

Den pågående pandemin, Covid-19, har haft en positiv inverkan på förskolenämndens ekonomi hittills i år. Under våren var sjukfrånvaron periodvis mycket hög både bland personal och barn. Detta resulterade i lägre personalkostnader och lägre kostnader för varor och tjänster (livsmedel, kurser, konferenser etc.). Under pandemins inledning beslutade regeringen att kompensera för sjuklönekostnader. För förskolenämndens del innebär detta att nämnden i augusti fått kompensation för perioden april-juli med 6,9 mnkr. Kostnader med hänvisning till Covid-19 uppgår till 2,2 mnkr per augusti. Sammantaget är det svårt att exakt bedöma de ekonomiska konsekvenserna av pandemin och för helåret bedöms den positiva effekten bli ca 20 mnkr.

## Resultaträkning

I följande tabell redogörs för nämndens utfall och avvikelser per augusti 2020 samt prognos för året i relation till fastställd budget.

Driftredovisning, tkr	Budget helår	Prognos helår	Avvik budget-prognos	Ack jan-aug	Utfall jan-aug	Avvik jan-aug
Taxor och avgifter	86 671	84 687	-1 984	58 215	56 648	-1 567
Försäljning av verksamhet	1 936	2 565	630	1 391	2 588	1 197
Bidrag	41 652	63 190	21 537	27 929	46 154	18 225
Övriga intäkter	1 895	1 895	0	1 261	1 298	36
Intern resursfördelning	554 340	543 384	-10 955	371 143	370 783	-360
<b>Verksamhetens intäkter</b>	<b>686 494</b>	<b>695 721</b>	<b>9 228</b>	<b>459 939</b>	<b>477 471</b>	<b>17 532</b>
Personal	-530 342	-518 559	11 783	-358 422	-343 354	15 068
Lokaler	-97 034	-96 802	232	-64 664	-64 586	78
Köp av verksamhet	-305 300	-316 669	-11 370	-209 147	-217 796	-8 649
Konsulter och inhyrd personal	-5 310	-12 586	-7 276	-3 499	-5 131	-1 632
Varor och tjänster	-46 201	-48 789	-2 588	-30 569	-25 228	5 340
Övriga kostnader	0	-35	-35	0	-2	-2
Kapitalkostnad	-4 346	-5 282	-936	-2 901	-3 478	-577
Intern resursfördelning	-563 815	-548 479	15 336	-386 729	-370 783	15 947
<b>Verksamhetens kostnader</b>	<b>-1 552 348</b>	<b>-1 547 201</b>	<b>5 147</b>	<b>-1 055 931</b>	<b>-1 030 358</b>	<b>25 573</b>
<b>Årets resultat</b>	<b>-865 854</b>	<b>-851 479</b>	<b>14 375</b>	<b>-595 992</b>	<b>-552 887</b>	<b>43 105</b>
varav uttag Eget kapital	0	0	0	0	0	0
Balansresultat	-865 854	-851 479	14 375	-595 992	-552 887	43 105
IB eget kapital						
UB eget kapital						

Av resultaträkningen framgår att nämnden per augusti har haft högre intäkter än budgeterat i form av bidrag, främst bidrag från Migrationsverket, statsbidrag för minskad segregation och bidrag för sjuklönekostnader på grund av Covid-19. Nämnden redovisar även högre kostnader för köp av extern verksamhet, inhyrd personal (vikarier) och kapitalkostnader det vill säga avskrivningar på investeringar. Kostnaderna vägs upp av bland annat färre antal barn i åldern 1-3 år inom de kommunala förskolorna jämfört mot budget men även lägre personalkostnader på grund av Covid-19.

Sammantaget redovisar nämnden en positiv avvikelse per augusti på 43 105 tkr varav 28 426 tkr är enheterna i egen regis positiva avvikelse. För helåret prognostiseras en positiv avvikelse för hela förskolenämnden inklusive egen regi på 14 375 tkr. Av dessa härrör 6 324 tkr volymunderskott då volymprognosen pekar på 62 färre inskrivna barn på helåret. För övrigt är det statsbidrag för sjuklönekostnader och för minskade segregation som ger ett överskott i helårsprognosen.

Corona, bokförda kostnader (tkr)	Utfall jan-aug
Personal	-1 122,0
Konsulter och inhyrd personal	-941,0
Övriga kostnader	-128,5
Summa	-2 191,5

Corona, ekonomiska konsekvenser (tkr)	Prognos helår
Intäkter (minskade - /ökade +) Lägre volymer	-360
Intäkter (minskade - /ökade +) sjuklöneersättningen	6 915
Personalkostnader (minskade + /ökade -)	14 936
Övriga kostnader (minskade + /ökade -)	5 340,0
Minskade nettokostnader (+) /ökade nettokostnader (-)	20 276

I ovanstående kostnader och intäkter kopplade till Covid-19 finns förutom minskade kostnader för personal, varor och tjänster. Sammantagen bedömning är att den positiva effekten på förskolenämndens budgetavvikelse till och med augusti är 18 mnkr. Prognosen för helåret, 20,2 mnkr, är mycket svårbedömd eftersom det hänger samman med hur pandemin utvecklas och eventuellt ytterligare ekonomiskt stöd från staten.

## Driftbudget per verksamhet/ansvar

I följande tabell redogörs för nämndens avvikelser och prognos (exklusive den kommunala förskoleverksamheten) i relation till förskolenämndens två budgetposter; "Nämnd, ledning" samt "Förskola". Budgetposterna är angivna i kommunfullmäktiges fastställda styrdokument Mål och budget 2020 och ligger till grund för den månatliga rapporteringen av ekonomiskt utfall mot nämnd. Därefter redogörs för prognos och utfall för de kommunala förskolorna per förskoleområde.

Förskolenämnden (tkr)	Budget helår	Helår-prognos	Avvikelse prognos-budget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug	Avvikelse jan-aug
<b>Nämnd, ledning och administration</b>						
Nämnd	-975	-1 005	-30	-650	-655	-5
Ledning och IT-administration, tillsyn	-13 068	-13 129	-61	-8 705	-7 170	1 534
<b>Totalt nämnd, ledning och administration</b>	<b>-14 043</b>	<b>-14 134</b>	<b>-91</b>	<b>-9 355</b>	<b>-7 825</b>	<b>1 530</b>
<b>Förskoleverksamhet, pedagogisk omsorg, öppen förskola</b>						
Förskoleavdelning/placering & samordning	-1 963	-2 095	-132	-1 353	-1 479	-126
Barnomsorgsavgift, maxtaxa (volymers intäkter)	115 851	113 874	-1 977	77 668	76 389	-1 279
Resursfördelning grundbelopp, egen regi (volymers)	-516 350	-504 238	12 112	-353 376	-342 002	11 374
Resursfördelning grundbelopp, annan regi (volymers)	-239 314	-242 853	-3 539	-163 779	-168 029	-4 249
Resursfördelning, socioek, öppen fsk/FC, modersmål (anslag)	-21 536	-21 566	-30	-14 396	-14 295	102
Förskolestöd, TB, placeringar, skolskjutsar, spec.fsk	-45 371	-41 403	3 968	-32 421	-25 431	6 991
Lokaler förskola egen regi	-99 185	-98 685	501	-66 644	-64 847	1 797
Lokalersättning fristående regi, sålda platser	-38 404	-39 057	-653	-26 300	-26 260	41
Gemensamma kostnader	-5 539	-8 379	-2 840	-3 693	-5 193	-1 500
<b>Totalt förskoleverksamhet, pedagogisk omsorg, öppen förskola</b>	<b>-851 811</b>	<b>-844 403</b>	<b>7 409</b>	<b>-584 294</b>	<b>-571 144</b>	<b>13 150</b>
<b>Förskolor i egen regi</b>	<b>0</b>	<b>7 057</b>	<b>7 057</b>	<b>-2 344</b>	<b>26 082</b>	<b>28 426</b>
<b>FSN Totalt</b>	<b>-865 854</b>	<b>-858 537</b>	<b>14 375</b>	<b>-595 992</b>	<b>-552 887</b>	<b>43 105</b>

### Nämnd, ledning

Budgetposten har en positiv avvikelse på 1 530 tkr för perioden. Nämnden har en liten negativ avvikelse på grund av högre arvoden, IT-administrationen har lägre kostnader än budgeterat då vissa licenser ännu inte har fakturerats och fördelats från KSF. Helårsprognosen är en negativ avvikelse på -91 tkr för högre arvoden samt högre kostnader för IT-system.

### Förskola

Budgetposten har totalt en positiv avvikelse per augusti på 13 150 tkr. Helårsprognosen visar en positiv avvikelse på 7 409 tkr (exklusive den kommunala förskoleverksamheten).

- Förskoleavdelning/placering och samordning - redovisar en negativ avvikelse för perioden på -126 tkr och helårsprognosen visar på en negativ avvikelse på -132 tkr på grund av högre personalkostnader än budgeterat.
- Bo-avgifter, maxtaxa - redovisar en negativ avvikelse för perioden på -1 279 tkr på grund av lägre intäkter för barnomsorgsavgifter på -1 994 tkr på grund av färre hushåll med maxtaxa. Ökad intäkt för bidrag från Migrationsverket på 715 tkr som härrör tidigare år men som bokförts i år. Helårsprognosen är en negativ avvikelse på -1 977 tkr.
- Resursfördelning grundbelopp, egen regi - redovisar en positiv avvikelse för perioden på 11 374 tkr på grund av färre antal inskrivna barn, framför allt 1-3 åringar. Helårsprognosen är en positiv avvikelse på 12 112 tkr. Totalt volymunderskott är -62 barn mot budgeterat helårssnitt och därmed beräknas 6 324 tkr återlämnas till kommunstyrelsen.

- Resursfördelning grundbelopp, annan regi - redovisar en negativ avvikelse för perioden på -4 249 på grund av fler inskrivna barn, i alla åldrar och vistelsetider, mot budget. Helårsprognosen är en negativ avvikelse på -3 539 tkr.
- Resursfördelning (socioekonomisk, öppna förskolan och familjecentralen, anslag modersmål) - redovisar för perioden en positiv avvikelse på 102 tkr. Helårsprognosen är en negativ avvikelse på -30 tkr för vissa kostnader inom modersmål som ännu ej är fakturerade.
- Förskolestöd, tilläggsbelopp, placeringar på specialförskolor, skolskjutsar, anslag Sländan och tal & språk - redovisar för perioden en positiv avvikelse på 6 991 tkr. Färre barn med tilläggsbelopp 4 736 tkr, färre barn på externa placeringar på specialförskola 333 tkr och skolskjuts 131 tkr. Färre barn inskrivna på tal- och språkvadlingar 967 tkr samt lägre kostnader för löner 824 tkr. Helårsprognosen visar en positiv avvikelse på 3 968 tkr.
- Lokaler förskola egen regi - redovisar för perioden en positiv avvikelse på 1 797 tkr på grund av ännu ej genomförd lekgårdsupprustning på förskolorna Sesam och Lejonet. Helårsprognosen visar en positiv avvikelse på 501 tkr på grund av bland annat lekgårdsupprustningen. Läs mer under avsnittet Lokaler.
- Lokalersättning fristående regi (lokalersättning för köpta platser i annan regi men även av intäkter för sålda platser i egen regi för barn folkbokförda i andra kommuner) - redovisar för perioden en positiv avvikelse på 41 tkr för på grund av fler sålda platser under första halvåret. Helårsprognosen visar en negativ avvikelse på -653 tkr för fler barn inskrivna i verksamheter i annan regi (lokalersättning) och färre sålda platser under resten av året.
- Gemensamma kostnader - redovisar för perioden en negativ avvikelse på -1 500 tkr på grund av högre semesterlöneskuld än budgeterat på -3 133 tkr. Övrig avvikelse är ännu ej bokförda kostnader för fackliga representanter. Helårsprognosen visar på en negativ avvikelse på -2 840 tkr, dock kan semesterlöneskulden komma att förändras till bokslutet när medarbetare tar ut semester under kommande månader.

### Förskolor i egen regi

I följande tabell redogörs för de kommunala förskoleområdenas utfall och avvikelser per augusti 2020 samt prognos för helåret i relation till fastställd budget.

Driftredovisning kommunala enheter tkr	Budget helår	Prognos helår	Avvikelse prognos - budget	Budget jan-aug	Utfall jan-aug	Avvikelse mot budget jan-aug
Snättringe förskolor	0	531	531	-495	1 013	1 508
Segeltorps förskolor	0	787	787	-349	1 841	2 190
Flemingsbergs förskolor	0	923	923	-384	3 748	4 132
Glömsta- Vårby förskolor	0	1 264	1 264	-63	6 234	6 297
Sjödalsens förskolor	0	1 142	1 142	-255	3 358	3 613
Fullersta förskolor	0	583	583	-473	3 252	3 724
Stuvsta-Högmora förskolor	0	372	372	-177	990	1 167
Skogås förskolor	0	756	756	595	4 337	3 742
Trångsund förskolor	0	397	397	-660	921	1 580
Öppna förskolor	0	302	302	-84	389	473
<b>Totalt kommunala enheter</b>	<b>0</b>	<b>7 057</b>	<b>7 057</b>	<b>-2 344</b>	<b>26 082</b>	<b>28 426</b>

Förskolorna i egen regi redovisar en positiv avvikelse per augusti på 28 426 tkr till följd av framför allt lägre personalkostnader. Detta på grund av Covid-19 som gjort att både personal och barn har varit sjuka. I vissa fall har vikarier tagits men i många fall har det minskade antalet barn kunnat erbjudas förskola med framförallt bemanning av den ordinarie personalen. I augusti fick enheterna i egen regi intäkter för sjuklönekostnader, till följd av Covid-19, för perioden april - juli på totalt 6 857 tkr. Viss del av den minskade personalkostnaden kan även härröra det omställningsarbete som påbörjats för att anpassa verksamheten till lägre volymer under hösten.

Öppna förskolan som tidigare haft en negativ avvikelse på grund av personalkostnader har nu lånat ut personalen till förskolorna under våren då öppna förskolorna hölls stängda. Detta har lett till att även de har en helårsprognos i balans men arbetet med att se över deras budget till nästa år pågår. Även Nattviolen som har haft en negativ avvikelse har en prognos på en budget i balans men anslaget till verksamheten ses över till nästa års budget. Helårsprognosen för förskolorna i egen regi är en positiv avvikelse på 7 057 tkr.

### Investeringar

I följande tabell redogörs för utfall och avvikelser per augusti 2020 samt prognos för året i relation till fastställd budget



för investeringar.

Investeringar (tkr)	Budget 2020	Utfall per aug 2020	Prognos helår 2020	Avvik prognos - budget
Enligt lokalplan, arbetsmiljöåtgärder	1020	309	1020	0
Accesspunkter	500	0	500	0
Övriga investeringar, möbler mm	5400	307	1500	3900
<b>Totalt investeringar</b>	<b>6920</b>	<b>616</b>	<b>3020</b>	<b>3900</b>

Investeringsbudgeten för förskolenämnden år 2020 uppgår till 6 920 tkr enligt beslut i verksamhetsplanen för 2020.

- Budgeten för arbetsmiljöåtgärder enligt lokalplan uppgår till 1 020 tkr och utfallet för perioden uppgår till 309 tkr. Förskolorna i egen regi har äskat medel för inköp av solskydd, höj- och sänkbara bord för vuxna, extra belysning samt påklädnadspallar för personalen och prognosen är att hela budgeten kommer att användas.
- Budgeten för accesspunkter uppgår till 500 tkr, inget utfall har bokförts under perioden och prognosen för helåret är att det fulla budgetbeloppet kommer att nyttjas.
- Övriga investeringar för inköp av möbler har en budget på 5 400 tkr och utfallet för perioden uppgår till 307 tkr. De största posterna är investeringar i möbler, maskiner, köksutrustning samt projektorer. Enheterna har äskat medel och uppskattningen är att endast 1 500 tkr kommer nyttjas under året.

Prognosen för helåret är att endast 3 020 tkr av budgetbeloppet kommer att nyttjas.

### Lokaler

I följande tabell redovisas justeringar från plan av pågående lokalprojekt under 2020.

Planområde	Kommundel	Förskola	Justering från plan
Sydvästra Huddinge	Flemingsberg	Lejonet och Sesam	Upprustning av lekgårdar på förskolorna Lejonet och Sesam, flyttas fram till våren 2021. Lägre hyreskostnad på 1000 tkr är budgeterat.
Mellersta Huddinge	Sjödalen	Balingsnäs	Balingsnäs förskola rivs under hösten, vilket medför lägre hyreskostnad på 257 tkr än budgeterat. Nämnden begärde i delår 1, 1500 tkr för ökad kostnad av restvärdet på Balingsnäs förskola och har erhållit en utökad ram för detta.

I helårsprognosen per augusti redovisas en positiv avvikelse på lokalkostnader på 501 tkr jämfört budget och består av följande större avvikelser:

- Lägre hyreskostnader till följd av förseningar i projekten med upprustning av lekgårdar på Lejonet och Sesams förskolor, 1 000 tkr.
- Förskolan Balingsnäs rivs under hösten och det medför lägre hyreskostnader, 275 tkr i avvikelse på helåret. I delår 1 erhöll förskolenämnden en utökad budgetram på 1 541 tkr för Balingsnäs restvärde och för rivningskostnad.
- Felbudgeterad hyreskostnad för Skogvaktartorpets förskola, -414 tkr i avvikelse.
- Ökad lokalkostnad för förskolan Linnéan, som inte ägs av Huddinge samhällsfastigheter HUSF. Utökad driftsavtal för utemiljö på förskolan ger ökad kostnad på -460 tkr för året.

## Plan för internkontroll

Intern kontroll är en process som används för att säkerställa att verksamheten fungerar och att målen nås. Fokus är att minska risken för oönskade händelser genom strukturerad riskhantering. Det handlar dels om att på ett systematiskt sätt identifiera och minska risker och dels om att skapa strukturer för att förebygga att oönskade händelser inträffar.

Nämnderna ska i den ordinarie planeringsprocessen identifiera oönskade händelser som kan hindra respektive verksamhet att nå sina mål, samt bedöma om det behövs någon åtgärd från nämndens sida i form av till exempel nya eller förändrade rutiner, information eller uppföljning. Därefter ska nämnden besluta om vilka åtgärder och kontroller som ska vidtas, dels utifrån ovan nämnda riskanalys, dels genom systematiskt arbete med processer och rutiner, dels utifrån rekommendationer från extern granskning.

Nämndernas ansvar för den interna kontrollen anges i kommunallagen (2017:725), KL 6:6. De skall "se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt". Uppföljningen av arbetet med intern kontroll sker i delårsrapporter och verksamhetsberättelse.

## Sammanfattning och struktur för nämndens internkontrollarbete


Förskolenämndens arbete med intern kontroll består av fyra delar: Riskidentifiering utifrån målen, uppföljning av processer och rutiner, uppföljning av revisionsrapporter och andra granskningar, samt systematisk uppföljning av verksamheten. För att tidigt upptäcka och åtgärda eventuella brister i verksamheten finns särskilda rutiner framtagna för ett systematiskt kvalitetsarbete i barn- och utbildningsförvaltningens verksamheter.

Barn- och utbildningsförvaltningens ledningsgrupp har en årsplan där tillfällen är avsatta för att följa upp arbetet med åtaganden i verksamhetsplanen och åtgärder för risker i planen för intern kontroll. Det systematiska kvalitetsarbetet på enhetsnivå är en del av huvudmannens interna kontroll.



## Riskreducerande åtgärder

De risker som prioriterats för åtgärder under planeringsperioden redovisas i följande stycke. Åtgärderna syftar till att motverka potentiella risker alternativt reducera dess negativa konsekvenser. De planerade åtgärderna följs upp löpande av respektive chef och av förvaltningens ledning i samband med årets två delårsrapporter samt i samlat grepp i verksamhetsberättelsen. Övriga arbetsmiljömål än det som tas upp i som riskreducerande åtgärder följs upp separat enligt egen tidsplan för arbetsmiljöarbetet.


## Systematisk kvalitetsutveckling

Risk	Bakgrund	Åtgärd
Risk för bristande hantering av personuppgifter	Den 25 maj 2018 ersattes personuppgiftslagen (PuL) med dataskyddsförordningen (GDPR). Den nya förordningen innehåller ett förtydligat och utökat ansvar för de registrerades rättigheter. Behandlingen av personuppgifter behöver säkerställas.	<p>Säkerställ behandlingen av personuppgifter inom nämnden ansvarsområde genom rutiner, förteckningar, informationstexter och instruktioner. Ansvarig: Verksamhetschef för förskolan med stöd av kommunikations- och IT-avdelningen.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Troligen klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Förvaltningen ser över hur GDPR-frågan kan hanteras på mest effektiva sätt inom förvaltningen. Detta arbete har dock inte kunnat genomföras fullt ut utifrån rådande situation gällande Covid - 19.</p> <p>Ett arbete med framtagande av rutiner och instruktioner i ordinarie arbetsprocesser inom området kommer att tas fram i syfte att stödja verksamheten i arbetet att följa rådande lagstiftning. Förvaltningen ser också behovet av att registerförteckningar hålls aktuella och uppdaterade. Syftet är att säkerställa ett aktuell och levande förteckning.</p> <p>Den funktion som förvaltningen har utsett att leda GDPR-processen kommer fortsättningsvis att samordna arbetet inom förvaltningen så att GDPR-processen blir säkerställd inom förvaltningens alla delar. Det kommer även fortsättningsvis behövas ett samarbete mellan olika specialistfunktioner eftersom en fråga inom GDPR kan vara av skiftande karaktär och beröra flera funktioner.</p>

## Attraktiv Arbetsgivare

Risk	Bakgrund	Åtgärd
Risk för arbetsrelaterad utmattning	Upplevelsen av stora barngrupper och bristande tid för planering av verksamhet i kombination med brist på utbildad personal, undermåliga lokaler och/eller höga ljudvolymen kan leda till arbetsrelaterad utmattning hos pedagogisk personal i förskolan.	<p>Ta fram en handlingsplan/utvecklingsplan för att sänka arbetsrelaterad utmattning inom förskolan på de förskoleområden som enligt arbetsmiljörapporten har höga riskvärden kring detta.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Blir klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Under år 2019 genomförde det företag som gör medarbetarundersökningen, djupintervjuer och workshops med chefer. Syftet med arbetet var att ta reda på orsakerna till arbetsrelaterad utmattning och vilka konkreta åtgärder som kan sättas in. De synpunkter som framkom vid arbetet är nu implementerade i den pågående insatsen i chefsgruppen med organisationskonsult. Hen arbetar dels i helgrupp med cheferna men det även några av ledningsgrupperna har fått en fördjupad handledning i den egna gruppen. Omorganisation till funktionellt delat ledarskap är även det ett led i att minska den arbetsrelaterade utmattningen.</p> <hr/> <p>Följa upp att det finns handlingsplaner för alla förskolor som har höga värden i arbetsmiljörapporten kopplat till arbetsrelaterad utmattning.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Blir klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Uppföljningen av detta kommer att ske under hösten 2020 efter att samtliga arbetsmiljörapporter har satts samman på enhets- och områdesnivå.</p>

## Bra att leva och bo

Risk	Bakgrund	Åtgärd
Risk för bristande anmälan och utredning av kränkande behandling av barn	År 2016 togs blanketter och riktlinjer fram för anmälan och utredning av kränkande behandling inom förskolorna. Dessa riktlinjer behöver ses över och blanketterna behöver ersättas med ett digitalt systemstöd i syfte att säkra upp anmälningskyldighet och understödja utredningskraven enligt skollagen.	<p>Ta fram riktlinjer och en e-tjänst för anmälan om misstanke av kränkande behandling.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Blir klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>E-tjänsten är framtagen och har lanserats under hösten 2019. Tillhörande anvisningar och översyn av regelverk har genomförts. Regelverket fastställdes av förskolenämnden 2019-09-04.</p>

Risk	Bakgrund	Åtgärd
		<p>Säkerställ att samtliga förskolor har en aktuell plan mot kränkande behandling i enlighet med skollagen.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Blir klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Samtliga förskolor har aktuella planer mot kränkande behandling men dessa behöver ses över så att de är enhetliga samt har ett tydligt innehåll utifrån barnrättsperspektivet.</p>


## Åtgärder utifrån rekommendation från revision eller annan extern granskning

Under år 2019 genomfördes en revision. På uppdrag av Huddinge kommun fick en extern revisionsfirma i uppdrag att genomföra en granskning om huruvida överlämnandet av tillsynsansvaret mellan vårdnadshavare och personal genomförs på ett säkert sätt vid kommunens förskolor samt om förskolorna har rutiner för att förhindra obehöriga att ta sig in på förskolans område.

Mot bakgrund av genomförd granskning bedömer revisorerna att överlämnandet av tillsynsansvaret genomförs på ett säkert sätt. Likväl bedömer revisorerna att förskolan har rutiner för att förhindra obehöriga att ta sig in på förskolans och skolans område, men att rutinerna bör dokumenteras samt hur rutinerna efterföljs bör följas upp av huvudmannen.

Revisorerna lämnade förskolenämnden ett antal rekommendationer kopplat till granskat ansvarsområde, vilka redovisas under kommande rubrik "Åtgärdslista"

### Åtgärdslista


Revision/Granskning	Bakgrund	Åtgärd
<p>Granskning av tillsynsansvar och olaga intrång i förskola och skola</p> <p><b>Diarienummer</b> FSN-2019/275.641</p>	<p>Huddinge kommuns revisorer har gett en extern revisionsfirma i uppdrag att genomföra en granskning om huruvida överlämnandet av tillsynsansvaret mellan vårdnadshavare och personal genomförs på ett säkert sätt vid kommunens förskolor samt om förskolorna har rutiner för att förhindra obehöriga att ta sig in på förskolans område. Mot bakgrund av genomförd granskning bedömer revisorerna att överlämnandet av tillsynsansvaret genomförs på ett säkert sätt. Likväl bedömer revisorerna att förskolan har rutiner för att förhindra obehöriga att ta sig in på förskolans och skolans område, men att rutinerna bör dokumenteras samt hur rutinerna efterföljs bör följas upp av huvudmannen.</p>	<p>Ta fram en dokumenterad grundrutin som fylls på med enhetsspecifika rutiner vid obehörigt besök, som personalen har kännedom om och följer. I rutinen kommer även inrymning att ingå.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Troligen klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>En inventering har påbörjats för att se vilka dokument som finns idag på förskolorna gällande rutiner vid obehörigt besök samt vid inrymning.</p>


Revision/Granskning	Bakgrund	Åtgärd
		<p>Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet följa upp att rutinen är aktualiserad på samtliga enheter.</p> <p><b>Status</b></p> <p> Troligen klart i år</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Inventeringen har visat att några förskolor redan har egna rutiner. Fortsatt arbete blir att se till att alla förskolor har sin egen rutin samt att denna är aktualiserad på enheten.</p>

## Systematiska kontroller


Huddinge kommun är enligt skollagen skyldig att planera, följa upp och utveckla sin verksamhet på ett systematiskt sätt. Barn- och utbildningsförvaltningen följer upp verksamheternas arbete och resultat fortlöpande och systematiskt under året. Följande systematiska kontroller sker återkommande varje år.

### Attraktiv Arbetsgivare


Systematiska kontroller	Beskrivning av kontroll	Status och kommentar
<p>Medarbetarenkät</p> <p>Arbetet med att bibehålla och öka Huddinge kommuns attraktivitet som arbetsgivare ska ha fortsatt hög prioritet.</p> <p>Klart 2020-12-31</p>	<p>Uppföljningen av arbetet inom området sker genom en årlig medarbetarundersökning, årliga PLUS-samtal och bedömningssamtal mellan chef och medarbetare. Förvaltningen följer behörigheten för lärare genom att registrera examina och behörighet i IT-systemet KOLL som också systematiserar insatser kring kompetensutveckling. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del av den interna kontrollen.</p>	<p> Blir klart i år</p> <p>Varje år skickas en medarbetarenkät ut till de som arbetat i Huddinge kommun under en sammanhängande period på minst fyra månader. Enkäten ger medarbetare och chefer möjlighet att ge sin syn på arbetsmiljön, arbetssituationen samt hur arbetsgruppen och chefen fungerar. Medarbetarundersökningen är genomförd och respektive förskoleområde har arbetat vidare med sitt resultat. HR finns med som stöd ifall chef behöver tolka medarbetarenkätresultatet. Stöd finns även att få från leverantören av medarbetarenkäten.</p> <p>För att kunna följa upp skollagens legitimationskrav har Huddinge kommun kompetensverktyget Koll, där all pedagogisk personals behörigheter finns registrerade. Med hjälp av Koll kan varje enhet få stöd bland annat i arbetet med tjänstefördelningar och en god överblick över behörigheter. På förvaltningsnivå fungerar underlagen från KOLL som ett stöd för beslut gällande insatser om kompetensförsörjning och som en del i det systematiska kvalitetsarbetet.</p> <p>Vi har automatiska filöverföringar från Skolverket av legitimationer och från Procipita av tjänstefördelning. Genom att automatisera registreringen av uppgifter är det inte längre nödvändigt att medarbetarna själva gör registreringar.</p>

Systematiska kontroller	Beskrivning av kontroll	Status och kommentar
<p>Arbetsmiljörapport</p> <p>Arbetsmiljörapporten ska visa ett resultat av arbetsmiljöarbetet och ska ligga till grund för bedömning om arbetsmiljöarbetet överensstämmer med givna krav.</p> <p>Klart 2020-12-31</p>	<p>Verksamheterna utgår från årsplan för arbetsmiljöarbetet och gör en årligen återkommande fysisk arbetsmiljöred. En arbetsmiljörapport sammanställs utifrån samtliga verksamheter inom verksamhetsområdet.</p>	<p> Blir klart i år</p> <p>Arbetsmiljörapporter satts samman på enhets-, områdes- och förvaltningsnivå. Mot bakgrund av det rådande utbrottet av Covid-19 och den hårt ansträngda situationen i Huddinge kommuns verksamheter är omfattningen av årets arbetsmiljörapport reducerad i innehållet. Den övergripande arbetsmiljörapporten för förskoleverksamheten presenterades för nämnden i september 2020. Verksamheten följer kommunens fastställda årshjul för arbetsmiljöarbetet.</p>

## Utbildning med hög kvalitet

Systematiska kontroller	Beskrivning av kontroll	Status och kommentar
<p>Systematiskt kvalitetsarbete</p> <p>Huvudmannens kvalitetsarbete följer kommunens planerings- och uppföljningsprocess. Rutiner för det systematiska kvalitetsarbete på huvudmannanivå syftar till att säkerställa att kvaliteten i verksamheterna håller en hög nivå och följer de styrdokument som finns nationellt och kommunalt.</p> <p>Klart 2020-12-31</p>	<p>Varje förskola dokumenterar, sammanställer och analyserar sin verksamhet systematiskt under året. Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet ryms bland annat uppföljning av barnens och vårdnadshavarnas upplevelse av verksamheten samt dokumentation från rektorernas systematiska kvalitetsarbete. Dokumentet "Systematiskt kvalitetsarbete" färdigställs under året.</p>	<p> Blir klart i år</p> <p>Underlaget för det systematiska kvalitetsarbetet omarbetats och ett nytt systemstöd har implementerats. Arbetet med att följa upp barns individuella läroprocesser och att utveckla den pedagogiska dokumentationen i arbetslagen på förskolorna är ett fortsatt utvecklingsområde som återfinns i ett av nämndens utvecklingsåtaganden.</p>

## Sund ekonomi

Systematiska kontroller	Beskrivning av kontroll	Status och kommentar
<p>Ekonomisk uppföljning</p> <p>Budget- och uppföljningsprocessen är en del av den kommunövergripande planerings- och uppföljningsprocessen i kommunen.</p> <p>Klart 2020-12-31</p>	<p>Fullmäktige beslutar om Mål och Budget och därmed får nämnderna sina ekonomiska ramar för nästkommande år. I nämndernas verksamhetsplaner ingår beslut om fördelning av den ekonomiska ramen samt resursfördelningen för kommunal och fristående verksamhet. Uppföljningen av att nämnderna har en sund ekonomi görs genom ekonomiska dialoger med ansvariga enhetschefer och chefer samt månadsvisa ekonomiska rapporter. Det ekonomiska läget redovisas i delårsrapporter och bokslut och nämnden informeras månatligen.</p>	<p> Blir klart i år</p> <p>Arbetet pågår enligt plan. Uppföljningen av nämndens och förskoleverksamhetens ekonomi görs genom dialoger med ansvariga enhetschefer inför delårsrapporter och verksamhetsberättelse. Likaså följs ekonomin månatligen upp och redovisas till nämnd och till kommunstyrelsens förvaltning.</p>

## Plan för uppföljning och insyn

Varje nämnd ska enligt kommunens *Program för uppföljning och insyn av verksamhet som bedrivs av privata utförare* följa upp de avtal som nämnden tecknat med privata utförare samt de uppdragsbeskrivningar som överenskommit med verksamheter i kommunens egen regi när de agerar i konkurrens med privata utförare.

Uppföljningen utgår från de mål och den riktning som angivits av kommunfullmäktige samt de krav som ställts i förfrågningsunderlag och avtal. Det är varken praktiskt möjligt eller rationellt att följa upp allt samtidigt, så för att bestämma vad som ska följas upp när och hur genomgripande sätts avtalens/uppdragsbeskrivningarnas betydelse i relation till deras risk/påverkan och omfattning. Avtal/uppdragsbeskrivningar som är viktiga, omfattande och riskfulla ska prioriteras genom att följas upp frekvent, medan uppföljningen av mindre betydelsefulla avtal/uppdragsbeskrivningar får ske mer sällan och/eller mindre genomgripande.

Uppföljningen av planen sker i delårsrapporter och verksamhetsberättelse genom att där beskriva om tillsyn och uppföljning genomförts som planerat. Resultatet av respektive uppföljning redovisas till relevant mottagare som ett



separat ärende.

## Uppföljning

Förskoleverksamheten använder inte tjänster där nämnden tecknar avtal med privata utförare för att utföra kommunal verksamhet. Med anledning av detta redovisas inget i följande tabell. De fristående verksamheterna följs upp inom ramen för kommunens tillsynsansvar enligt skollagen (2010:800).

### Verksamhetsområde/liknande

Avtal/uppdrag	Typ	Ansvar	Tidplan	Intervall	Mottagare

## Konkurrensprövning

Av mål- och budget 2020 framgår att kommunen ska aktivt konkurrenspröva sina verksamheter. Den så kallade utmaningsrätten ska kunna nyttjas, att kommunen aktivt ska konkurrenspröva sina verksamheter och att verksamhet som bedrivs i egen regi och inte bär sig ekonomiskt behöver utredas och avvecklas. Utifrån detta tillsatte förvaltningen en arbetsgrupp som undersökte förutsättningarna för verksamhetsövergång av förskola och grundskola. Uppdraget innefattade även att klargöra begreppen utmaningsrätt och kommunal friskola.

Då förskolans och grundskolans verksamhet enligt skollagen (2010:800) inte kan upphandlas eller läggas ut på entreprenad är utmaningsrätt inte är lämplig för skolverksamhet. En kommunal verksamhet kan däremot överlåtas till en annan huvudman.

Arbetsgruppen gav utifrån utredningarna förslag på två olika alternativa tillvägagångssätt för kommunen att hantera verksamhetsövergång för förskole- och grundskole-verksamhet. Alternativ ett, att lägga ner en förskola eller grundskola helt, och alternativ två, att göra en förfrågan om överlåtelse till flera fristående aktörer.

## Verksamhetsstatistik

### Volymer

I förskolenämndens budget är barnantalet räknat enligt beslut i kommunstyrelsen i december att 6 871 barn ska vara inskrivna i förskoleverksamhet eller pedagogisk omsorg.

Barn- och utbildningsförvaltningen prognostiserar, per augusti, en volym på 6 809 inskrivna barn i snitt på helåret. Det är totalt 62 färre inskrivna barn än budgeterat.

Snitt antal barn inskrivna per verksamhetsform	Utfall	aug 2019	Utfall	aug 2020	Budget 2020	Prognos 2020
Kommunala förskolor		4 227		4 048	4 741	4 617
Kommunal pedagogisk omsorg		0		0	0	0
Fristående förskolor		1 589		1 578	1 741	1 813
Fristående pedagogisk omsorg		155		149	183	170
Interkommunala placeringar		161		165	200	203
Specialförskola		5		6	6	6
Summa		6 136		5 945	6 871	6 809

### Servicegrad

Servicegraden i kommunen beskriver hur många av kommunens barn som är inskrivna i förskoleverksamhet inklusive pedagogisk omsorg, kommunal och fristående regi. I nedanstående tabell återges andel inskrivna per födelseår och per ålder (%).

Födda år	Augusti 2019	Augusti 2020
2014	97,4%	-

Födda år	Augusti 2019	Augusti 2020
2015	95,6%	97,0%
2016	95,9%	96,5%
2017	87,3%	93,9%
2018	27,1%	87,9%
2019	-	27,6%

## Nyckeltal JAF Förskola

Nyckeltal:	Kostnad kommunal förskola, kr/inskrivet barn				
Definition:	Kostnad kommunal förskola (bruttokostnad minus interna intäkter och köp av huvudverksamhet) dividerat med antal inskrivna barn i förskola i kommunens egen regi, per kalenderår. Med kalenderår avses ett medelvärde av mätningarna 15 oktober innevarande och närmast föregående år. Avser egen regi. Källa: SCB.				
Källa:	Kolada				
					Förändring i %
Kr/barn	2016	2017	2018	2019	2016-2019
Botkyrka	152 762	159 640	158 973	156 753	2,6%
Haninge	129 296	136 572	141 702	143 725	11,2%
<b>Huddinge</b>	<b>148 354</b>	<b>148 892</b>	<b>150 471</b>	<b>153 775</b>	<b>3,7%</b>
Järfälla	138 576	146 392	149 542	150 397	8,5%
Nacka	149 361	157 103	152 858	151 531	1,5%
Sollentuna	142 450	146 866	146 653	153 457	7,7%
Stockholm	173 798	168 973	175 777	181 728	4,6%
Södertälje	143 632	150 359	156 750	160 513	11,8%
Österåker	120 398	124 984	131 773	130 726	8,6%

Nyckeltal:	Inskrivna barn/årsarbetare kommunal förskola, antal				
Definition:	Antal inskrivna i kommunal förskola dividerat med antal årsarbetare kommunal förskola. Avser egen regi. Källa: SCB och Skolverket.				
Källa:	Kolada				
Förändring i %					
Barn/årsarbetare	2016	2017	2018	2019	2016-2019
Botkyrka	5,3	5,3	5,6	5,4	1,1%
Haninge	5,7	5,7	5,6	6,0	5,2%
<b>Huddinge</b>	<b>5,3</b>	<b>5,1</b>	<b>5,5</b>	<b>5,6</b>	<b>5,8%</b>
Järfälla	5,6	5,7	5,8	5,8	2,7%
Nacka	4,8	4,8	4,6	4,9	2,1%
Sollentuna	6,0	6,1	5,8	5,6	-6,0%
Stockholm	5,0	5,0	5,0	5,0	-0,1%
Södertälje	5,3	5,4	5,4	5,4	0,5%
Österåker	6,1	5,7	5,8	5,2	-14,9%

Nyckeltal:	Heltidstjänster med förskollärexamen, kommunal regi , andel (%)				
Definition:	Andelen anställda med heltidstjänster som har förskollärexameni kommunal regi. Källa: Jämförelsetal - Skolverket				
Källa:	Kolada				
					Förändring i %
	2016	2017	2018	2019	2016-2019
Botkyrka	24	24	25	25	4,2%
Haninge	24	24	24	26	8,3%

Nyckeltal:	Heltidstjänster med förskollärexamen, kommunal regi , andel (%)				
<b>Huddinge</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>7,7%</b>
Järfälla	32	32	34	33	3,1%
Nacka	29	31	31	29	0,0%
Sollentuna	31	36	34	33	6,5%
Stockholm	29	31	31	31	6,9%
Södertälje	29	30	31	33	13,8%
Österåker	30	27	30	26	-13,3%

Nyckeltal:	Nettolokalkostnad/inskrivet barn i kommunal förskola				
Definition:	Nettolokalkostnad förskola skolkommun, tkr dividerat med antal inskrivna i kommunal förskola, medelvärde för åren T och T-1. Uppgiften avser kalenderår, mätt 15/10. Avser egen regi. Källa: SCB.				
Källa:	Kolada				
	Förändring i %				
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2016-2019</b>
Botkyrka	22 726	25 401	25 766	28 371	24,8%
Haninge	21 798	21 918	24 033	26 203	20,2%
<b>Huddinge</b>	<b>18 545</b>	<b>18 814</b>	<b>21 237</b>	<b>22 187</b>	<b>19,6%</b>
Järfälla	18 669	21 607	26 147	27 513	47,4%
Nacka	22 418	21 806	23 658	22 487	0,3%
Sollentuna	16 924	20 811	16 590	18 786	11,0%
Stockholm	21 636	21 379	22 038	23 411	8,2%
Södertälje	29 299	26 637	27 497	27 416	-6,4%
Österåker	14 380	14 118	14 295	14 908	3,7%

## Källförteckning

### Bra att leva och bo

Nämndmål	Mått	Källa
Utbyggd samhällsservice i takt med bostadsbyggandet	Andelen som fått sitt förstahandsval - Förskolan (kommunala och fristående)	Verksamhetsstatistik BUF
Ökad valfrihet	Andelen hos annan utförare - Förskolebarn	Kolada
	Andelen fristående nyetableringar (förskolor)	-

### Utbildning med hög kvalitet

Nämndmål	Mått	Källa
Fler nöjda med förskola och skola	Föräldrar nöjda med sitt barns förskola (Kommunal verksamhet)	BUF:s egen undersökning
	Andel årsarbetare med förskollärläggning	Jämförelsetal, Skolverket
	Barngruppernas storlek, kommunal regi - antal barn per avdelning	Jämförelsetal, Skolverket
	Barngruppernas storlek, kommunal regi - antal barn per småbarnsavdelning	Jämförelsetal, Skolverket

## Ekosystem i balans

Nämndmål	Mått	Källa
Minska klimatpåverkan och luftföroreningar	Koldioxidutsläpp från tjänsteresor (Kg/årsarbetare)	Leverantörsstatistik
Giftfri miljö	Andel ekologiska livsmedel i kommunala verksamheter	Miljöbarometern. Ekomatcentrum, Kolada nr U07514

## Attraktiv arbetsgivare

Nämndmål	Mått	Källa
Aktivt medarbetarskap	Medarbetarprofil (medarbetarskap, delaktighet, socialt klimat och lärande i arbetet)	Medarbetarundersökningen
	Hållbart medarbetarengagemang (HME) - Motivation	Medarbetarundersökningen, Kolada nr U00210
Aktivt ledarskap	Ledarskapsprofil (ledarskap, återkoppling, effektivitet och målkvalitet)	Medarbetarundersökningen
	Hållbart medarbetarengagemang (HME) - Ledarskap	Medarbetarundersökningen, Kolada nr U00202
Goda förutsättningar	Prestationsnivå (sammanvägda resultatet av medarbetarenkäten och mäter medarbetarnas förutsättningar för att prestera och må bra)	Medarbetarundersökningen
	Hållbart medarbetarengagemang (HME - organisationens och chefers förmåga att skapa, tillvarata och upprätthålla ett stort medarbetarengagemang) - Totalt	Medarbetarundersökningen, Kolada nr U00200
	Sjukfrånvaro (total)	Huddinge kommun (LIS)
	Korttidssjukfrånvaro (1-14 dagar)	Huddinge kommun (LIS)
	Långtidssjukfrånvaro (över 180 dagar)	Huddinge kommun (LIS)
	Antal anställda	Huddinge kommun (LIS)
	Antal anställda chefer	Huddinge kommun (LIS)
	Personalomsättning (exklusive intern rörlighet) ack	Huddinge kommun (LIS)

## Sund ekonomi

Nämndmål	Mått	Källa
Budgethållning	Budgethållning, resultat	Huddinge kommun (LIS)