



---

# Verksamhetsberättelse

## 2022

### Förskolan

---

**Fastställd av** Välj ett objekt  
**Framtagen av** utbildnings- och arbetslivsförvaltningen  
**Datum** [Beslut/Publiceringsdatum]  
**Gäller** 2022  
**Ärendenr** Rapportering 2022  
**Version** [1.0]

---

# Verksamhetsberättelse 2022 – Förskolan

## Innehåll

<b>1 Händelser av väsentlig betydelse</b> .....	<b>2</b>
1.1 Kompetensförsörjning.....	2
1.2 Omvärlden.....	2
1.3 Statsbidrag .....	3
1.4 Lokala satsningar .....	4
1.5 Lokalförsörjning .....	4
<b>2 Förväntad utveckling</b> .....	<b>5</b>
<b>3 Kvalitetsberättelse</b> .....	<b>6</b>
<b>4 Väsentliga personalförhållanden</b> .....	<b>9</b>
4.1 Personalvolym.....	9
4.2 Sjukfrånvaro .....	10
<b>5 Ekonomisk uppföljning</b> .....	<b>11</b>
5.1 Årets resultat .....	11
5.2 Nettokostnadsutveckling .....	11

## 1 Händelser av väsentlig betydelse

### 1.1 Kompetensförsörjning

Förskolan Gotland ligger i jämförelse med riket över snittet för legitimerade förskollärare/barn, 47 procent jämfört med rikets 44 procent, samt förskollärare med examen/barn där siffrorna är 44 procent jämfört med rikets 43 procent. Även gällande heltidstjänster med eftergymnasial utbildning för arbete med barn ligger också högre, 20 procent mot rikets 18 procent. Trots dessa siffror ser Förskolan Gotland att rekryteringsläget under året har förvärrats successivt. Många av rektorerna vittnar om att sommaren och den planerade ledigheten fick kortats ned och det var stressigt då de behövde arbeta med rekrytering under ledigheten för att säkerställa starten på förskolorna i augusti. I dagsläget är det fortfarande osäkert på en del förskolor kring bemanningen och tillgången till utbildade förskollärare är låg.

Fördelat över ön och mellan förskolor så är det stora variationer kring hur många förskollärare/barn som finns. Det här är en viktig fråga där Förskolan Gotland arbetar medvetet för att öka likvärdigheten för barnen i alla förskolor. Ett exempel på hur mycket det kan variera finns i Norra Gotlands förskoleområde. De har under året som gått lyckats att utöka med en tjänst mer mot tidigare år i Lärbro förskola. Medan utmaningarna i Slite förskola är stora med 34% förskollärare och 67% barnskötare. Av dessa är en förskollärare föräldraledig och två har sökt andra förskollärartjänster till verksamhetsåret 2023. Av 15 medarbetare kommer endast 2 att arbeta här som förskollärare i vår. Rekrytering pågår med hopp om att kunna fylla ut dessa platser men i dagsläget är det endast två sökanden och vilka även har sökt tjänster på andra förskolor över ön.

#### Barnskötare

Under året har ESF projektet barnskötare i fokus pågått och det har slagit väldigt väl ut. De som har gått utbildningen och valideringen har alla fått mycket goda resultat och rektorer och medarbetare på förskolorna ser en kvalitetshöjning i yrkesutövandet hos de som deltagit. Inom den här satsningen så har det även öppnats upp för att kunna annonsera barnskötartjänster. Det har uppskattats hos barnskötarna som nu kan få en rörelse och prova nya arbetsplatser samt att en ökning av manliga sökanden kan ses.

#### Svårrekryterade områden

Norra och södra Gotland har märkt av en ökad svårighet med rekrytering efter höjda bränslekostnader. Både att befintlig personal slutar för att ta tjänster i Visby samt att sökanden tackar nej till tjänst i rekryteringar till förmån för arbete i Visby med hänvisning till den ökade kostnad det innebär att åka till landsbygden.

### 1.2 Omvärlden

Det stora barninflödet som befarades i början av året har inte slagit mot Förskolan Gotland i den grad som man trodde. Det har inkommit ett fåtal ansökningar för förskoleplats, men inte i samma utsträckning som under den stora flyktingvågen under 2015 och 2016. Det som däremot påverkat verksamheterna är de ökade priserna samt förseningar vid periodiska underhåll på grund av pandemin och omvärldsläget. När periodisk underhåll förhindrar utnyttjandet av lokalerna till fullo kan inte verksamheterna ta in det barnantal man önskar vilket minimerar intäkterna. Utöver det har inflationen påverkar alla enheter

vilket medfört främst att matkostnaderna har ökat markant och därför har de flesta verksamheter överstigit den budget man satte i våras kring matkostnader.

Förskolan Gotland har inför 2023 budgeterat för ytterligare ökning av kring matkostnader.

### 1.3 Statsbidrag

Under 2022 införde Skolverket ett nytt statsbidrag för förskolor; \*kvalitetshöjande åtgärder i förskolan 2022 \*. Statsbidragets första ansökan, bidragsram 1, bestod av tre (3) delar:

1. Att sträva efter att barngrupperna har en storlek som överensstämmer med Skolverkets riktmärke för barngruppernas storlek i förskolan
2. Att bibehålla eller rekrytera personal i förskolan
3. Kompetensutveckling för förskollärare och annan personal som arbetar i barngrupper i förskolan.

Sedan kom ytterligare komplettering med bidragsram 2 som bestod av en utlyft del från bidragsram ett (1):

1. Att sträva efter att barngrupperna har en storlek som överensstämmer med Skolverkets riktmärke för barngruppernas storlek i förskolan.

Beslut om hantering av statsbidraget togs i barn- och utbildningsnämnden 13 juni 2022:

För statsbidraget Kvalitetshöjande åtgärder i förskolan har Skolverket beslutat att Region Gotland tilldelas 7 065 396 kronor i bidragsram 1 samt 1 630 476 kronor bidragsram 2 för år 2022, totalt tilldelas Region Gotland 8 695 872 kronor.

Statsbidraget får användas till

- att möjliggöra att barngrupperna har en storlek som överensstämmer med Skolverkets riktmärke för barngruppernas storlek i förskolan
- att bibehålla eller rekrytera personal i förskolan
- kompetensutveckling för förskollärare och annan personal som arbetar i barngrupper i förskolan.

Då statsbidraget var helt nytt för år 2022 och första beskedet kom i 20220412 har det varit svårt för Förskolan Gotland att hinna planera för insatser och åtgärder för den totala summan. Det gör att detta bidrag kommer att vara en del av det överskott som Förskolan Gotland kommer att göra för 2022.

Beslut om bidragsram 1 kom 2022-04-12

Beslut om bidragsram 2 kom 2022-04-29

Bidragsram 1 betalades ut i juni

Bidragsram 2 betalades ut i oktober

Förskolan Gotlands ansökan om bidrag för språkutvecklande insatser godkändes också. Bidraget som var på 1,2 miljoner kronor har använts till en stor fortbildningsdag med föreläsare om barns språkutveckling för alla förskolor på Gotland, både kommunala och fristående förskoleverksamheter. Det har även köpts in språkutvecklande material i form av bokpåsar som delas ut till alla kommunala och fristående förskolor.

## 1.4 Lokala satsningar

Förskolan Gotland har under året haft fortsatt arbete kring språkutveckling för barnen i förskolan. Under 2022 beviljades ett statsbidrag vilket möjliggjorde ytterligare kompetenssatsningar kring ämnet. Dels har språkpåsar köpts in och delats ut till alla kommunala såväl fristående verksamheter. På höstens KUT-dag var alla medarbetare inom förskolan, både kommunala samt fristående, inbjudna till föreläsningar och informationsutbyte. Det här var en mycket uppskattad satsning och fortsatta språksatsningar kommer ske under 2023 på olika sätt.

Många av Förskolan Gotlands enheter arbetar aktivt med det kollegiala lärandet som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. I det kollegiala lärandet ses man på plats eller digitalt vid stora geografiska avstånd. Under 2022 har ”låt leken främja språket” varit rätt fokusområde för ett förskoleområde vilket även har kopplats ihop med läroplan, verksamhetsplan och går i linje med det statsbidrag som förskolan fått kring språkutvecklande arbete.

Förskolan Gotland fortsätter att stärka sitt varumärke. Under hösten genomgick biträdande rektorer och rektorer, tillsammans med grundskolans rektorer och biträdande rektorer, en kompetensutvecklingsdag där diskussion kring vilket varumärke kommunala förskolor och grundskolor vill profilera sig med. Arbetet kommer att fortsätta under 2023.

Något annat som stärker Förskolan Gotlands varumärke är inköp av arbetskläder till alla tillsvidareanställda. Denna satsning är uppskattad bland medarbetarna då det skapar en stark samhörighet. Under 2022 har ytterligare inköp gjorts för att komplettera de redan befintliga arbetskläderna som medarbetarna har. Under 2023 kommer ytterligare satsningar behöva göras då kläder, som bekant, slits och går sönder.

Förskolan Gotlands nya organisation har nu varit igång i drygt ett (1) år. Rektorererna upplever det som en stor styrka att kunna arbeta i team med ett kollegialt stöd från varandra. Det skapar trygghet, engagemang, arbetsglädje samt en mer hållbar situation för rektorerna som nu upplever att de till exempel har möjlighet att hinna med att ha lunchrast.

Under 2022 fick även Förskolan Gotland ett gemensamt statsbidrag från Länsstyrelsen tillsammans med grundskolan för ytterligare satsningar kring jämställdhet och genus. Under 2022 har förskolan Gotland haft nätverksträffar med medarbetare med inspelat material som underlag. Under 2023 kommer satsningen fortsätta.

## 1.5 Lokalförsörjning

Med högt tryck på förskolorna i Visby och främst till Västra Visbys förskoleområde under våren var Förskolan Gotland tvungna att öppna upp en temporär förskoleavdelning på förskolan Lien. Denna avdelning stängdes till juli månad och barnen gick sedan över som hel grupp till Törnekviors förskola. Lösningen var ekonomiskt kostsam då det endast var en avdelning och få pedagoger som skulle kunna hålla avdelningen öppen 12 timmar per dag. Dock kan Förskolan Gotland konstatera att det var en väldigt god förskolestart för dessa 1 åringar. De fick starta i ett mindre sammanhang vilket varit gynnsamt för både trygghet och lärande. Det har varit en verksamhet av hög kvalitet, där delar av lärdomen kan lyftas med till fortsatta diskussioner kring inskolning framåt i Förskolan Gotland.

## 2 Förväntad utveckling

### Arbetsmiljö

Förskolan Gotland ligger i senaste mätningen som rapporterades in till SCB 2021 på 4,9 barn per årsarbetare. I arbetet med bemanning och antal barn per förskola så är nu två förskoleområden i gång i arbetet med strategisk hållbar bemanning (nämns fortsättningsvis som SHB). Arbetet går ut på att skapa en arbetsmiljö som minskar stress genom att schemalägga personalens tider utifrån hur det ser ut i barngrupp och på hela förskolan. Det här ska förhoppningsvis mynna ut i minskad känsla av stress över att man vissa tider på dagen är för få i förhållande till antal barn. SHB tillsammans med statsbidraget för kvalitetshöjande insatser som skall möjliggöra mindre barngrupper kan bli en påverkansfaktor på att talet för barn per årsarbetare kan bli stabilt. Fördelningen av barn per förskola och årsarbetare är ojämn över ön vilket behöver beaktas i arbetet kring att säkerställa kvalitet och likvärdig förskola. Fördelningen procentuellt av utbildade förskollärare är också den mycket ojämnt fördelade över ön och skiljer sig i de olika förskoleområdena,

### Kompetensförsörjning framåt

Den möjlighet som nu ges att utannonsera barnskötartjänster ger en stabilare organisation genom den kvalitetshöjning som blir när det går att söka och annonsera efter utbildade barnskötare. Rektorererna berättar även att andelen manliga sökanden har ökat när det finns fasta tjänster som barnskötare i stället för vikariat.

Även projektet BIF - barnskötare i fokus, som kommer att implementeras som en fortsatt satsning, ger ökade möjligheter till att säkra kompetensförsörjningen av barnskötare.

Årets rekryteringsprocess med inledande möte med mingel i Ljussgården med blivande förskollärare upplevs som positivt och har bidragit till en god process i årets rekryteringar av förskollärare. Dock är det fortsatt svårt att rekrytera till landsbygden där dagens höjda bensinpriser spelar in.

Rektorererna vittnar om att medarbetare väljer att gå från sin fasta tjänst runt 60. De väljer då att börja i vikariepoolen och anledningen som nämns är att de under sina sista år hellre arbetar som vikarier då det ger mer utrymme till att ägna sig åt kärnuppdraget utan krav på dokumentation och deltagande i annat såsom möten och planering. Samt att de kan välja sina arbetstider på ett friare sätt.

### Attraktiv arbetsgivare - kompetensutveckling

Gällande rekrytering av utbildade medarbetare finns det i dagsläget många olika strategier för att möta upp den brist som finns framöver av förskollärare. Förskolan Gotland arbetar övergripande med kompetenshöjande insatser såsom utbildningsdagar och nätverksträffar för kollegialt lärande. Detta för att binda ihop alla över ön till att bli gemensamma kollegor och försöka att skapa strukturer som gör att de sedan kan fortsätta att nätverka med varandra i vardagen med hjälp av den digitala tekniken. Det här är ett sätt att försöka motverka att alla förskollärare ska välja att söka arbete på stora enheter i tätort och utarma de mindre enheterna som ofta ligger på mindre orter. Förskolan Gotland kan se att de har ökat i attraktivitet som arbetsgivare genom dessa strategier.

### Lokalförsörjning

Barnantalet i Roma ökar åter igen och förskolan har under hösten 2022 samt till våren 2023 problem att matcha antalet barn med tillgängliga lokaler. Roma Kungsallén är fullt och har

få antal platser till våren vilket har gjort att barn erbjuds plats i Dalhem. I Klinte är trycket fortsatt mycket högt och ny lokal som planeras kan avlasta något men det finns en oro för att antalet sökande ska fortsätta öka och då står förskolan inför en lokalbrist. När det periodiska underhållet är klart på Klinteskolan kommer tillgången på lokaler vara bättre men det finns en utmaning i att klara verksamheten fram till dess. Den förväntade tillströmningen av flyktingbarn från Ukraina har uteblivit vilket har löst en del av lokalproblematiken.

Sanda förskola har till augusti som det ser ut idag ett antal platser kvar att fylla. Dock kan förskolan endast erbjuda plats till barn mellan 1–3 år då förskolelokalerna i Sanda har stora begränsningar och man vistas även i lokaler som inte är avsedda eller anpassade för förskoleverksamhet. Förskolans avdelningar är utspridda på fyra olika hus varav tre avdelningar endast finns i provisoriska lokaler. Både ledning och personal på Sanda förskola hade stora förhoppningar på att få tillgång till bättre lokaler utifrån skolutredningen "Framtidens förskola och skola", som inte ledde till någon förändring. Det finns en oro för framtiden och missnöjet över lokalerna tar ibland på engagemang och fokus kring den pedagogiska utvecklingen. Ledningen brottas i princip dagligen med felanmälningar, RITisk, sjukfrånvaro och organisation av personal och schema. Det finns även tecken, utifrån föräldraenkäten och genom samtal, att även vårdnadshavare upplever att kvaliteten har försämrats. Sanda förskola har stora förhoppningar på de planer som finns för förskolan i form av renovering och verksamhetsanpassning.

Framåt kommer vi att behöva se över Fole förskola lokaler då de lider av sin trångboddhet. I förskoledelen vistas 48 barn på två avdelningar. Man fördelar barnen under dagen och de äldsta är övervägande delen av dagen utomhus, svårigheten kommer till de extremväder som inträffar allt mera. Tidigare har vi behövt dela utrymme delar av vintertiden, nu behöver vi även gå in under sommarens varmaste dagar och med en hög beläggning av barn under sommarmånaderna är det svårt att få utrymme i dessa lokaler. Det finns inte längre rum för möten och samtal då befintliga utrymmen behövs till barnen.

Förskolan Korallen har paviljonger som har tillfälligt bygglov som går ut juni 2024. I dessa lokaler vistas i nuläget 30 barn med personal. Om paviljongerna tas bort försvinner 30 förskoleplatser på förskolan Korallen. Detta innebär att förskolan Korallen inte kommer ha möjlighet att ta in några barn och ej heller på närliggande förskolan Torpet höstterminen 2023. Detta på grund av att det släpps 16 respektive 12 barn från Korallen och Torpet till grundskolan vilket sammantaget ger 28 platser. Eftersom det är färre barn än vad som rymts i paviljongen finns inget mer utrymme än för redan befintliga barn på dessa två förskolor. Det här påverkar budgeten och ett arbete med övertalighet behöver göras för att anpassa kostnader mot minskade intäkter. Förskolorna Torpet och Korallen har ett högt tryck då det bor många småbarnsfamiljer i upptagningsområdet och det finns idag ingen planerad lösning för placering av dessa barn framåt då Västerhejde skola i nuläget är överfull vilket gör att alternativet att skapa en 5årsgrupp där ej är aktuell.

### **3 Kvalitetsberättelse**

#### **Skapa värde för barnen samt utveckla värdeskapande processer:**

Förskolan Gotlands två (2) förste förskollärare har påbörjat den processledarutbildning som framarbetats med Uppsala Universitet med syfte att stärka förmågan att leda de kollegiala nätverken för alla medarbetare inom förskolan. Förskolans nätverks innehåll utgår från fokusområdena: genus och jämställdhet, språkutveckling samt hållbarhet. Varje

medarbetare deltar i nätverket två (2) gånger på ett år och träffar då andra kollegor från hela ön i det kollegiala lärandet.

Tydliga styrdokument har gett en ökad förståelse för uppdraget. Idag har Förskolan Gotland gemensamma funktionsbeskrivningar för de olika uppdragen inom förskolan. Det har även framarbetats gemensamma underlag för medarbetarsamtal och lönesamtal. I dem är det idag tydliga beskrivningar på de olika kriterierna och det har skapat en tydlighet och ökad insikt kring både uppdraget och lönesättningsmodellen.

Det pågår ett arbete med kompetenstrappa för barnskötare och förskollärare. Det ska bli tydligt hur man kan öka sin kompetens inom sitt uppdrag.

SKA tid (systematisk kvalitets arbete) är ett påbörjat arbete där Förskolan Gotlands mål är att arbeta för en fördelning av tid utanför barngrupp. Målet är att det ska säkerställas att tiden ska räknas utifrån antalet barn och planeras av de medarbetare som har högst kompetens inom det område som ska genomföras. Det ska ske en förflyttning mot att SKA tiden inte ägs av personer på schemat utan fokus är på innehållet och barnens behov.

Förskolan Gotland arbetar gemensamt med ekonomin genom gemensamma strategier, bland annat har det arbetats fram ett underlag som stöder rektorerna att få en helhetsbild över ön. Alla medarbetare har fått en genomgång kring ekonomi och hur man kan vara med och påverka samt hur vi ska fördela och använda de medel som finns.

### **Engagera och motivera medarbetare**

Genom kollegialt lärande med förste förskollärarna, gemensamma KUT (kompetensutveckling) dagar samt gemensamma styrdokument skapas en samhörighet och stolthet kring utveckling mot kvalitet. Förskolan Gotland har en övergripande kompetensutvecklingsplan som planeras av ledningsgruppen för förskolan och som sedan även bryts ned på förskoleområdesnivå med de behov som finns i varje område.

Förskolan Gotland har fortsatt att köpa in arbetskläder till alla medarbetare. Idag har de även inomhuskläder. Arbetskläderna fungerar som en trygghetsmarkör, du kan lätt se vilka som arbetar på förskolan och vilken/vilka som är besökare. Arbetskläder har bidragit till att stärka professionen och engagemanget.

### **Leda för hållbarhet**

Strategiskt hållbar bemanning (SHB) är ett projekt som Förskolan Gotland har startat på ledningsnivå under 2022. Arbetet kommer att genomföras inom samtliga förskolor på ön och syftar till att arbeta med bemanningen i förskolorna genom att identifiera behoven under dagen och veckan för att bäst bemanna förskolorna med medarbetarna. Det här kommer förhoppningsvis leda till mindre känsla av stress.

Resultatet från medarbetarundersökningen visar dessvärre att stressnivån hos såväl förskollärare, barnskötare och rektorer fortsätter att öka. Det som skapar stress är att inte ha tillgång till rätt kompetens, en ekonomi i balans samt ett ojämnt flöde av barn till förskolorna. Rektorer stressas av svårigheterna med att rekrytera personal vid pensionsavgångar och när medarbetare säger upp sig.

Under hösten 2021 startade Förskolan Gotland upp en ny organisation. Den är gjord i syfte att skapa ledningsteam med rektor och biträdande rektor. Innan omorganisationen var man ensam rektor i varje område och det skapade mycket stress att arbeta ensam med ledningsfrågor. Det här gav även färre antal områden, åtta (8) stycken, vilket även möjliggjorde att alla rektorer sitter med i Förskolan Gotlands ledningsgrupp. Det i sin tur



har skapat ett större engagemang för att driva gemensamma utvecklingsfrågor ur ett likvärdighets- och kvalitetsperspektiv.

Under året har det genomförts utbildningar i genus och jämställdhet samt föreläsning om rättshaveristiskt beteende för alla rektorer och biträdande rektorer. Även ett pass kring varumärke har funnits med på agendan. Dessa områden är utvalda genom en analys av vilka behov rektorerna har i sitt ledarskap för att kunna styra verksamheterna mot de mål och aktiviteter som finns i verksamhetsplanen samt utifrån behov för att känna trygghet i det dagliga yrkesutövandet.

### **Basera beslut på fakta**

Alla förskoleklass elever gör på hösten i grundskolan en screening. Den har visat på att det som försämrats är barns förmåga till att lyssna och tala. Grunden för både ett lyssnande och att kunna göra sin röst hörd är att ha ett språk. Efter projektet Bokstart så har UAF, RSF och HSF fortsatt ordnat en organisation som möter vårdnadshavare tidigt i vikten av att läsa för sina barn. Under det här året har även avdelningen förskola sökt statsbidrag för språkutvecklande insatser. Statsbidraget har använts till att köpa in böcker till alla förskolor på ön, både kommunala och fristående samt till en utbildningsdag, även den för samtliga förskolor. Det språkutvecklande arbetet kommer att fortsätta även under 2023.

### **Förbättra verksamheten och skapa innovationer.**

Förskolan Gotland arbetar medvetet kring det systematiska kvalitetsarbetet. Kontinuerliga uppföljningar görs på övergripande nivå med alla rektorer där analys av hur långt målarbetet kommit, vad det beror på samt vilka fortsatta insatser som behövs för att nå målen. Målen har hanterats genom att en del mål och aktiviteter är på övergripande nivå som hanteras av Förskolan Gotlands ledningsgrupp och en del mål är för förskoleområden eller enskilda förskolor beroende på hur långt man har kommit i de olika målen.

För att hålla ihop utvecklingen inom Förskolan Gotland och för att alla medarbetare ska ha god insikt och förståelse för målarbetet så har det gemensamt upprättats en kompetensutvecklingsplan som visar vad vilka steg som ska tas på övergripande nivå, förskoleområdesnivå, förskolenivå och individnivå. Där kan alla tydligt koppla samman mål, aktiviteter och kompetenshöjande insatser.

Alla gemensamma insatser görs just nu inom Mål 1 och Mål 2 och handlar om tillgängliga lärmiljöer i form av språkutveckling samt arbete kring våldsprevention och jämställdhet. Under hösten har det skett en gemensam utbildningsinsats inom det språkutvecklande arbetet och i januari 2023 kommer utbildningsdagen att handla om hållbarhet. Förskolan Gotlands förste förskollärare har i arbetet med röda tråden haft nätverksträffar med alla medarbetare under 3 års tid. Dessa träffar har ökat medvetenheten kring vad som behöver göras för att få en mer likvärdig förskola över hela ön. Medarbetarna har genom att träffas och dela erfarenheter och tankar inom våra olika målområden och styrdokument fått en ökad insikt kring den riktning och de beslut som tas för helheten. \*

## 4 Väsentliga personalförhållanden

### 4.1 Personalvolym

	Antal anställda Nov 2022	Förändring mot Nov 2021	Antal årsarbet enl anst avtal Nov 2022	Förändring mot Nov 2021
Alla anställningsformer	557	-4	547	-4
Tillsvidare	503	-9	498	-8
Tidsbegränsad	54	5	49	5

Antal anställda: Antal anställda personer. Antal årsarbetare enl. anställningsavtal: Summan av överenskommen sysselsättningsgrad uttryckt i årsarbetare

	Heltidsarbetare Jan - Nov 2022	Heltidsarbetare Jan - Nov 2021	Förändring
413 Förskola	379	380	-1
41300 Chef för förskola	18	13	5
41301 Norra Gotland FO	31		31
41302 Norra Visby FO	56		56
41303 Västra Visby FO	39		39
41304 Östra Visby FO	36		36
41305 Sydöstra Visby FO	47		47
41306 Södra Visby FO	41		41
41307 Mellersta Gotland FO	69		69
41308 Sudrets FO	41		41
41311 Fårösund/Lärbro/Slite FO		26	-26
41312 Fole/Stenkyrka FO		13	-13
41322 Humlegården FO		25	-25
41323 Norrbacka/St Hans FO		61	-61
41324 Väskinde FO	0	18	-18
41325 Språkförskola Norrbacka		6	-6
41331 Lyckåker FO		22	-22
41332 Västerhejde FO		26	-26
41333 Gråbo FO		18	-18
4133330 Bogen förskola		8	-8

41334 Terra Nova FO		34	-34
41341 Roma FO		68	-68
41352 Sudret FO		36	-36
4135280 Hemse Högby förskola		5	-5

Här visas faktisk arbetad tid (produktionstid) uttryckt i heltidsarbetare. Den tid en anställd är ledig/frånvarande (ej produktionstid) är borträknad.

Förskolan Gotlands siffror barn/årsarbetare varierar mellan områden och förskolor. Små förskolor har svårt att bemanna för att klara öppning och stängning om de inte ligger i anslutning till en grundskola så de kan samarbeta med fritids. Även om samarbete sker så behöver de ökad bemanning för att klara det på helheten. *Små förskolor som ej ligger i anslutning till skola har ännu sämre förutsättningar för att kunna få ekonomin i balans då de behöver högre bemanning. (vilka i så fall)*

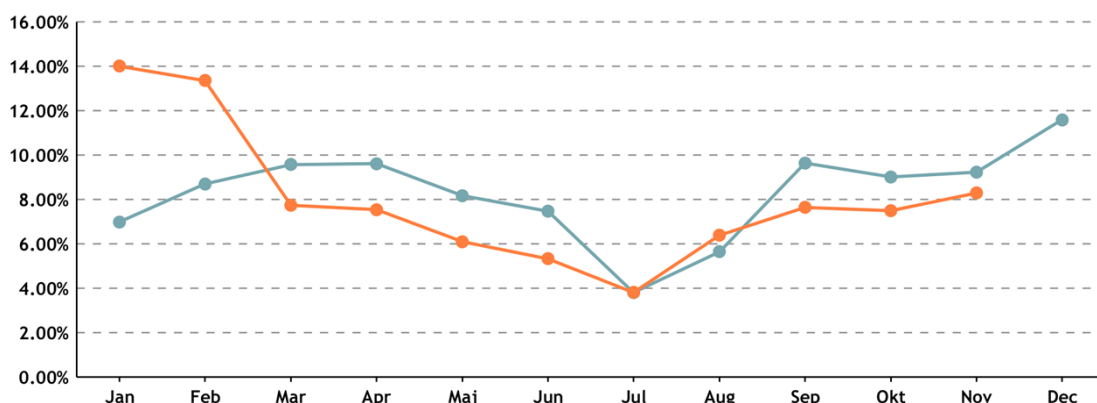
Förskolan Gotland arbetar mycket medvetet kring de mätetal som finns för förskola gällande nationella siffror. Mättalet barn/årsarbetare har för Gotlands del börjat närma sig rikets siffror från att ha legat lägre än riket. Vid förändringar i förskoleområdena gällande tjänster så görs alltid en behovsanalys när en medarbetare slutar, går i pension el dyl kring behovet att återbesätta tjänsten. Tjänstetillsättningen sker utifrån antal barn samt barngruppernas sammansättning och behov. Framåt i den nya förskoleorganisationen arbetar alla mot att medarbetarna inom de olika områdena ska kunna stötta varandra utifrån sjukfrånvaro och antal barn.

Vid årets start utökade Västra Visbys förskolor med en extra avdelning för ettåringar som sökt till Törnekvior förskola. Anledningen till detta var att det var så många barn som stod i kö till Törnekvior, i storlek av en hel avdelning, som inte fick plats på befintlig förskola. Bedömningen gjordes att det var bättre att samla dem som en avdelning i stället för att sprida ut dem på de andra förskolorna. Avdelningen var belagd på Lien. Dessa barn flyttade sedan till Törnekvior i juni. Den här lösningen gav en utökning av medarbetare under första halvan av året 2022.

## 4.2 Sjukfrånvaro

	Sjuktal % Jan - Nov 2022	Sjuktal % Jan - Nov 2021	Förändring % enheter
Alla	7.95%	8.01%	-0.06
Kvinna	7.99%	8.11%	-0.12
Man	6.82%	5.29%	1.53

Sjuktal visar hur stor andel av den avtalade anställningstiden för perioden anställda varit frånvarande p.g.a. sjukdom.



Här visas sjuktal månad för månad under 2022 (orange linje) samt sjuktal månad för månad under 2021 (blå linje).

## 5 Ekonomisk uppföljning

### 5.1 Årets resultat

Kontostruktur	Budget Jan - Dec 2022	Utfall Jan - Dec 2022	Avvikelse Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021
Resultat	-14 124	-6 539	7 585	-7 962
INTÄKTER	255 854	266 621	10 767	254 515
Statsbidrag	917	15 502	14 586	6 672
Försäljning vara/tjänst	255	226	-30	315
Intern resursfördelning	254 682	250 893	-3 789	247 528
KOSTNADER	-269 978	-273 160	-3 183	-262 477
Personal	-253 468	-255 358	-1 889	-248 878
Köp av tjänst	-2 737	-3 725	-988	-4 045
Köp huvudverksamhet		-5	-5	-2
Förbrukn. mtrl	-10 634	-9 745	889	-8 197
Lokaler	-35	-347	-312	-214
Intern resursfördelning	-2 173	-2 173	0	
Övriga kostnader	-931	-1 808	-877	-1 141

I tabellen visas intäkter och kostnader för perioden, både budgeterade och redovisade samt budgetavvikelsen i tkr. I sista kolumnen finns även fjolårets redovisade intäkter och kostnader för perioden.

### 5.2 Nettokostnadsutveckling

Kontostruktur	Utfall Jan - Dec 2022	Utfall Jan- Dec 2021	Förändring	Förändring %
---------------	-----------------------	----------------------	------------	--------------

Resultat	-6 539	-7 962	1 422	-18%
<b>INTÄKTER</b>	<b>266 621</b>	<b>254 515</b>	<b>12 106</b>	<b>5%</b>
Statsbidrag	15 502	6 672	8 830	132%
Försäljning vara/tjänst	226	315	-89	-28%
Intern resursfördelning	250 893	247 528	3 365	1%
<b>KOSTNADER</b>	<b>-273 160</b>	<b>-262 477</b>	<b>-10 684</b>	<b>4%</b>
Personal	-255 358	-248 878	-6 480	3%
Köp av tjänst	-3 725	-4 045	320	-8%
Köp huvudverksamhet	-5	-2	-4	230%
Förbrukn. mtrl	-9 745	-8 197	-1 548	19%
Lokaler	-347	-214	-133	62%
Intern resursfördelning	-2 173		-2 173	
Övriga kostnader	-1 808	-1 141	-666	58%

I tabellen redovisas periodens faktiska intäkter och kostnader för innevarande år och föregående år i tkr. I kolumn tre och fyra visas förändringen mellan åren i tkr respektive procent.