

**Handläggare**  
Mira Hansson  
Telefon:

**Till**  
Aspuddens förskolor

## **Verksamhetsplan 2022 för Aspuddens förskolor**

**Förslag till beslut**

## Innehållsförteckning

<b>Verksamhetsplan 2022 för Aspuddens förskolor .....</b>	<b>1</b>
Förslag till beslut .....	1
<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla .....	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort .....	9
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige .....	9
KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt .....	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring .....	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö .....	17
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden .....	19
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser .....	19
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna .....	20
<b>Redovisning av ekonomi .....</b>	<b>25</b>
Resursanvändning .....	25
Budget 2022 .....	26
<b>Övrigt .....</b>	<b>26</b>

## Inledning

### Verksamhetsbeskrivning

Aspuddens förskolors uppdrag är att erbjuda en lustfylld och likvärdig utbildning för barn i åldrarna 1-6 år utifrån förskolans styrdokument. Målgruppen är förskolebarn och deras vårdnadshavare.

Aspuddens förskolor består av förskolorna Flyttfågeln, Gladan, Grågåsen, Korpen och Sjöberget. På grund av ett vikande barnunderlag i området och stadsdelen kommer förskolan Gladan läggas ner och verksamheten flytta över till förskolan Flyttfågeln i augusti 2022.

Aspuddens förskolor har, under våren, cirka 375 inskrivna barn, trots en möjlig inskrivningskapacitet på ca 460 barn. Förhoppningen är att antalet inskrivna barn utökas under hösten 2022.

Aspuddens förskolor leds av en rektor som till sin hjälp har två biträdande rektorer och två deltidsarbetande administratörer. Enheten har drygt 77 medarbetare i tjänst, varav 26 arbetar som förskollärare och 42 som barnskötare i barngrupp. Varje förskola har en till två förskollärare med särskilt uppdrag som arbetsplatsledare. Arbetsplatsledarna (APL) utgör, tillsammans med rektor och de biträdande rektorerna, en utvidgad ledningsgrupp (ULG) som, i möjligaste mån, fattar gemensamma beslut kring frågor som rör övergripande organisation, struktur och innehåll i den utbildning som erbjuds barnen på Aspuddens förskolor. Till underlag för ULG:s beslut ligger, förutom nationella eller lokala (Stockholms stad och Hägersten-Älvsjö) direktiv och riktlinjer, diskussioner/reflektioner från enhetens olika pedagogiska forum samt från förskolornas APT. Det är vidare under APT som besluten följs upp och utvärderas.

På varje förskola finns kökspersonal och på 3 av förskolorna finns städpersonal anställd. Vi strävar efter en mångfald vad gäller pedagogernas etnicitet, kön och ålder.

Inom stadsdelens förskoleavdelning finns en resursenhet vars huvuduppdrag är att stötta samtliga av stadsdelens kommunala förskolor i arbetet med barn i behov av särskilt stöd. Resursenheten arbetar utifrån ett preventivt förhållningssätt och utifrån kunskapen om att tidiga insatser gör skillnad för barns utveckling och lärande. Aspuddens förskolor vänder sig regelbundet till Resursenheten för stöd i kompetensutveckling och fortbildning samt för handledning och rådgivning vid identifiering av enskilda barn eller grupper av barn med särskilda behov av stöd.

### Verksamhetsidé och värdegrund

Aspuddens förskolors verksamhetsidé och värdegrund utgår från styrdokumenterna FN:s barnkonvention, skollagen, läroplanen för förskola (Lpfö 18) och skolprogrammet för Stockholms stads förskolor och skolor. Barnperspektivet, det vill säga barnens behov, intressen och förutsättningar, styr genomgående arbetet vilket syns i utformningen av de pedagogiska lärmiljöerna, den pedagogiska planeringen och i pedagogernas förhållningssätt till barnen.

Inom Aspuddens förskolor vill vi ta vara på barnens nyfikenhet, kreativitet, lust, egna

drivkrafter och lärande. Detta gör vi genom att utgå från att barn inte *är* på ett särskilt sätt utan *blir till* på olika sätt i relation till andra barn och vuxna, i relation till miljö och material samt i relation till de möjligheter och normer som förskolans utbildning erbjuder.

Vi tänker att kunskap skapas på olika sätt och i olika sammanhang varpå de pedagogiska lärmiljöerna blir särskilt betydelsefulla. Förskolans pedagogiska lärmiljöer omfattar inte bara de fysiska miljöerna utan även den sociala lärmiljön. Pedagogiskt ledarskap, pedagogernas förhållningssätt och arbetssätt samt organisationen för det demokratiska uppdraget i läroplanen blir därför avgörande för hur barnen lär och utvecklas tillsammans i de fysiska miljöerna.

På Aspuddens förskolor strävar vi efter att skapa pedagogiska lärmiljöer som är tydliga, tillgängliga och tillåtande; lärmiljöer i vilka barnen kan bli aktiva och självständiga samt lära och utvecklas. Lärmiljöerna levandegörs för barnen genom vårt tillåtande förhållningssätt till hur material och miljö kan användas och berika barnens lek och aktiviteter, genom att materialet placeras lättillgängligt för barnen och genom att vi iscensätter material och miljöer på ett sätt som lockar och inspirerar till utforskande, god kommunikation och konstruktivt samspel. Med hjälp av superstrukturscheman som tillgängliggörs för barnen genom bildstöd skapar vi förutsättningar för en stimulerande och balansad förskolevardag samtidigt som vi gör barnen delaktiga, trygga och självständiga.

Inom Aspuddens förskolor arbetar vi aktivt med Barnkonventionen genom att varje arbetslag, i uppstarten av det pedagogiska läsåret, väljer en eller flera artiklar att arbeta särskilt med under året. Barnkonventionen hjälper oss att, tillsammans med barnen, våga ställa olika typer av frågor, även de obekväma, och på så sätt tänka utanför givna normsystem. Vi vill med detta arbete bland annat medvetandegöra att det inte finns i förväg givna ramar för hur vi bör tänka och agera samt att skilda uppfattningar och olikheter är viktiga och eftersträvarsvärda.

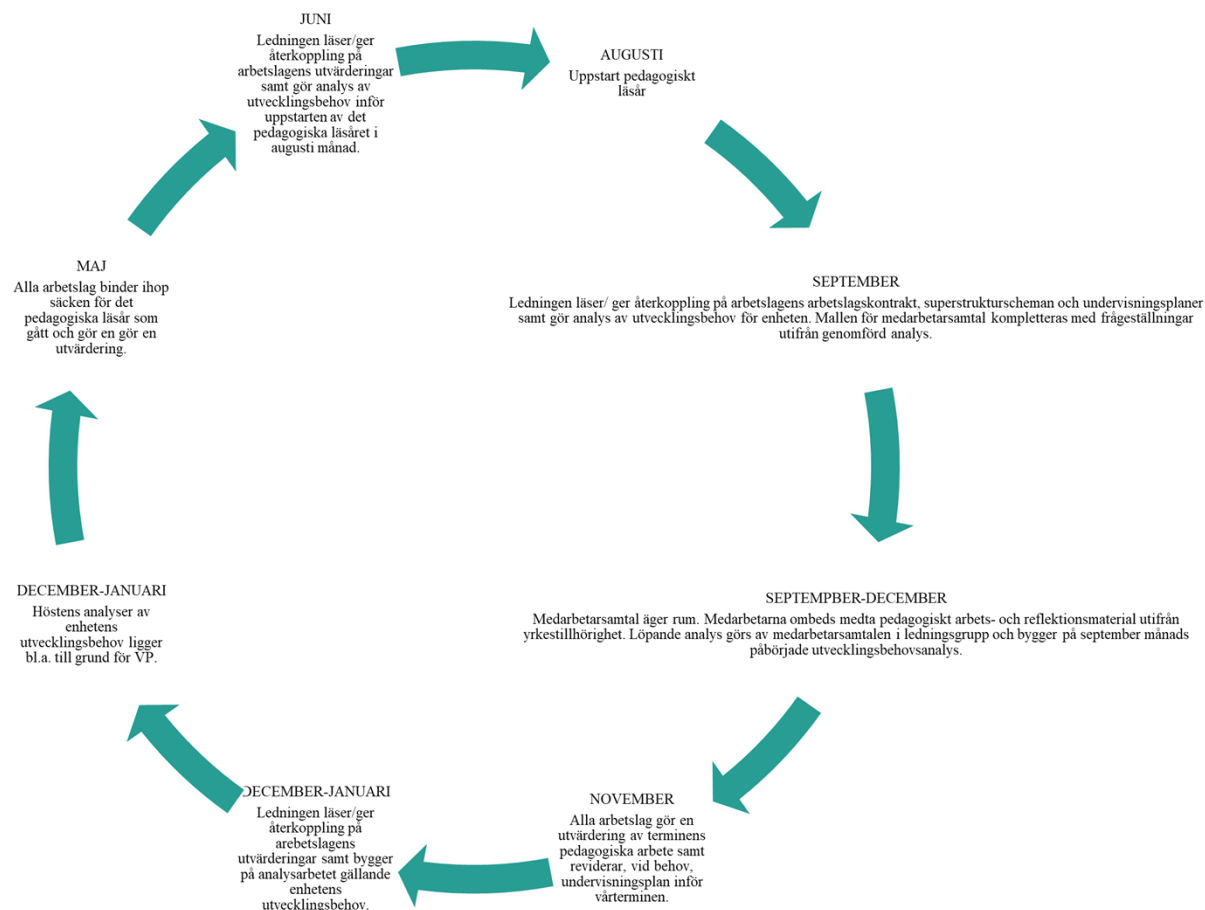
Inom Aspuddens förskolor använder vi oss av Skolplattformens modul ”Planering och Bedömning” (PoB:en) för att spara, följa upp och kommunicera kring våra pedagogiska dokumentationer. Skolplattformens modul ”Startsidan” utgör den huvudsakliga digitala kommunikationskanalen med barnens vårdnadshavare.

### **Aspuddens förskolors gemensamma organisation, struktur och systematiska kvalitetsarbete**

Aspuddens förskolor bildades i januari 2019 och sammanförde då förskolor från tre tidigare enheter. Att bygga ihop förskolorna till en organisation med gemensamma strukturer och arbetssätt i syfte att erbjuda samtliga barn en likvärdig utbildning, har varit i fokus sedan enheten bildades.

Under 2019 genomförde vi stora kartläggningsarbeten på samtliga förskolor för att på sätt synliggöra arbetssätt, kulturer och utvecklingsbehov inom enheten. Under 2020 sjösatte vi vår nuvarande ledningsstruktur med rektor, biträdande rektorer och arbetsplatsledare från samtliga förskolor samt lade grunden för ett gemensamt systematiskt kvalitetsarbete i Skolplattformen. Tydliggörande pedagogik gjorde vi till en av hörnstenarna i vårt systematiska kvalitetsarbete med barnen. Det var vidare under 2020 vi startade upp våra enhetsövergripande förskolläraforum under ledning av biträdande rektorer, rektor och/eller

förskollärare med spetskompetens. Under 2021 gjorde vi även våra barnskötarnätverk enhetsövergripande samt skapade en tydlig röd tråd mellan förskolläraryrket och barnskötarnätverk. Hösten 2021 skapades möjlighet för vidareutvecklandet av det systematiska kvalitetsarbetet genom att, från ledningshåll, införa en systematisk uppföljnings-, återgivnings- och utvecklingsmodell utifrån och tillsammans med pedagogerna och deras arbete.



Systematiken kring arbetsmiljöarbetet på enheten har även den utvecklats under åren. Förutom det årliga arbetet med skyddsronder, arbetsmiljöenkäten etc. har vi – inom ramen för projektet förbättrad arbetsmiljö för barnskötare och förskollärare – startat upp en arbetsmiljögrupp som utvecklats till en hälsocoach-grupp med utbildade hälsocoacher som drivande medlemmar. Som en ytterligare vidareutveckling av hälsocoachgruppen har vi, under hösten 2021, påbörjat samarbete mellan hälsocoacherna och enhetens kokkar.

Enhetens APT har, i flera år, utgjort tillfällen för djupdykning i arbetsmiljöfrågor. Viktigt för oss har varit att koppla ihop medarbetarnas arbetsmiljö med barnens då båda delarna är avhängiga varandra. Ett område vi arbetat mycket med på våra APT är normkreativitet och normkreativa övningar. Under hösten 2021 har vi, på våra APT, arbetat särskilt mycket med kommunikation och samarbete i form av diskussioner och djupdykningar kring arbetslagskontrakt och superstrukturscheman; två av de dokument som arbetslagen arbetar

med i uppstarten av det pedagogiska läsåret och som utgör grunden för det systematiska kvalitetsarbetet.

Sedan hösten 2020 har vi en decentraliserad beslutsprocessgång inom enheten som möjliggör för alla medarbetare att vara delaktiga på olika nivåer i processen. Beslut som rör hela enheten fattas, i möjligaste mån, av ULG (utvidgad ledningsgrupp bestående av enhetens arbetsplatsledare, biträdande rektorer samt rektor). Underlag till dessa beslut ligger, förutom nationella eller lokala (Stockholms stad och Hägersten-Älvsjö) direktiv och riktlinjer, diskussioner/reflektioner som kommer från enhetens centrala förskolläraryorum, från förskolornas lokala förskolläraryorum, gruppernas avdelningsreflektioner, förskolornas LEAN-tavelmöten samt från förskolornas APT. Det är vidare under APT som besluten följs upp och utvärderas.

### **Kvalitets- och utvecklingsarbete**

Under 2022 ämnar vi utveckla vårt systematiska kvalitetsarbete ytterligare. Vi kommer bland annat systematisera förskolläraernas kollegiala lärande i form av gemensam planering, uppföljning och utveckling av pedagogiskt arbete i "pedagogpar" över enheten vid några tillfällen under året. Ambitionen är vidare att iscensätta en pedagogisk seminarievecka i juni månad under vilken pedagoger med spetskompetens inom något eller flera områden tar emot kollegor från andra förskolor och reflekterar och lär ihop.

Under hösten kommer inte enbart ledningen läsa, reflektera kring och ge återkoppling på arbetslagens arbetslagskontrakt, superstrukturscheman och undervisningsplaner. Förskollärarna kommer, inom ramen för de första centrala förskolläraryorumen, få läsa och ge feedback på varandras dokument och på så sätt bidra till varandras och enhetens utvecklingsanalys.

En annan del av det systematiska kvalitetsarbetet vi kommer vidareutveckla under 2022 är den som rör barn i behov av särskilt stöd. Aspuddens förskolor har tidigare tagit fram en checklista för gången att följa när pedagoger har funderingar kring ett eller flera barn i en barngrupp. Arbetet med checklistan kommer nu att kompletteras och vidareutvecklas genom tydligare arbetssätt kring framtagandet av pedagogiska stöddokument (kartläggningar och handlingsplaner) samt med uppbyggandet av en systematik i uppföljningen av arbetet med barn i behov av särskilt stöd.

#### *Pedagogisk dokumentation som arbetsverktyg och i Skolplattformen*

Under det analysarbete av enhetens utvecklingsbehov som pågått under hösten 2021 har pedagogisk dokumentation, eller arbetet med cirkulära pedagogiska processer, framträtt som ett centralt utvecklingsområde. I de cirkulära pedagogiska processerna arbetar man med observation, dokumentation, reflektion och pedagogisk berättelse i ett ständigt föränderligt, cirkulärt flöde.

En av utgångspunkterna i arbetet med cirkulära pedagogiska processer/pedagogisk dokumentation är att "lyssna in" vad som pågår bland barnen och synliggöra detta genom dokumentation. Det handlar om att omsorgsfullt iaktta det som händer, lyssna noga till det som uttrycks och fånga barnens lärprocesser och lärstrategier genom att fotografera, anteckna och filma det som sker, med respekt för barnens integritet. Men det är väsentligt att även

barnen är delaktiga i arbetet med att dokumentera och resonera kring det material som samlas in. Samtalen och reflektionerna tillsammans med alla inblandade - d.v.s. med både barnen och arbetslaget - är avgörande för att arbetet med pedagogisk dokumentation ska kunna bidra till att utveckla verksamheten. Det är diskussionerna och dialogerna som gör en dokumentation till en pedagogisk dokumentation.

De cirkulära pedagogiska processerna bildar en nästan självgående framåtrullande motor i det pedagogiska arbetet och skapar såväl arbetsglädje som förenklar för ett kvalitativt pedagogiskt arbete. Med hjälp av cirkulära pedagogiska processer blir även barnens förändrade kunnande lättare att få syn på samt skapar en god grogrund för fördjupade pedagogiska analyser som ytterligare för arbetet och utvecklingen framåt i enlighet med läroplanens intentioner.

Skolplattformens modul Planering och Bedömning syftar bl.a. till att samla den pedagogiska dokumentationen samt till att säkerställa att dokumentationen följer barnen under deras förskoletid. Modulen understödjer dock inte, på ett enkelt eller självklart sätt, arbetet med cirkulära pedagogiska processer. Huruvida Aspuddens förskolor ska ta fram ett kompletterande arbetsverktyg som lättare understödjer arbetet med cirkulära pedagogiska processer eller fortsätta försöka hitta former för att arbeta med POB:en som den är, är ett område vi kommer fortsätta arbeta med under 2022.

#### *Informationsmaterial till Aspuddens förskolors vårdnadshavare*

Under 2021 hade vi ambitionen att ta fram ett särskilt material till enhetens vårdnadshavare innehållande information om allt från vårt pedagogiska uppdrag och värdegrund, till de förutsättningar som ligger till grund för och styr vår verksamhet, till de förväntningar vårdnadshavare kan ha på oss och vi på dem. Materialet ska syfta till att ge en tydlig presentation och inblick i utbildningen som enhetens förskolor erbjuder och på så sätt öka vårdnadshavarnas möjlighet till förståelse för, delaktighet i och samarbete med förskolornas verksamhet. Vi lyckades inte färdigställa materialet under 2021 utan tar med oss detta in i 2022.

### **Kompetensutvecklingsinsatser**

#### *Planerat innehåll för årets centrala förskolläraryrforum*

VT-22

- Fördjupad läsning och diskussion kring årets verksamhetsplan.
- Läsning av samt diskussioner kring implementering av Hägersten-Älvsjös ställningstaganden för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer.
- Cirkulära pedagogiska processer – pedagogisk dokumentation:
  - som arbetsverktyg och pedagogiskt förhållningssätt;
  - analoga dokumentationsformer och dokumentationsvägg;
  - reflektion, revisits, återgivning av reflektion.
- POB:en och övriga moduler i Skolplattformen:
- vilka moduler/delar av moduler ska vi använda i kommunikationen med vårdnadshavare?

- på vilket sätt och hur ofta kommunicerar vi med vårdnadshavare i Skolplattformen och vilket innehåll ska denna kommunikation bestå av?
- vilka delar av modulerna ska vi använda för vårt eget interna pedagogiska arbete?
- ska ett kompletterande dokumentationsverktyg tas fram för att understödja arbetet med cirkulära pedagogiska processer?
- Samarbetsplan som verktyg för att, tillsammans med nya vårdnadshavare, lägga grunden för samarbete mellan hem och förskola kring barnets språkutveckling.
- Vidareutveckling av enhetens integritetspolicy kopplat till konfliktlösning mellan barn.
- Ledarskap i förskolan.

#### *HT-22*

- Reflektion kring arbetslagskontrakt, superstrukturscheman och övriga ev. ”uppstartsdokument” i mindre grupper.
- Reflektion kring undervisningsplaner och lärloggar utifrån perspektivet cirkulära pedagogiska processer.
- Fortbildning och fördjupning kring barn i behov av särskilt stöd, oro kring barn etc.

#### *Planerat innehåll för årets barnskötarnätverk*

#### *VT-22*

- Fördjupad läsning och diskussion kring årets verksamhetsplan.
- Cirkulära pedagogiska processer – pedagogisk dokumentation – en fördjupning i HUR vi dokumenterar, gör mind-maps och reflekterar tillsammans med barn, hur vi återger dokumentationer till barn och på så sätt arbetar cirkulärt med pågående pedagogiska processer.
- Vidareutveckling av enhetens integritetspolicy kopplat till konfliktlösning mellan barn.

#### *HT-22*

- Fortbildning och fördjupning kring barn i behov av särskilt stöd, oro kring barn etc.

#### *Övriga kompetensutvecklingsåtgärder:*

- Fyra av enhetens barnskötare kommer att studera till förskollärare på betald arbetstid. En av dessa beräknas bli färdig förskollärare i juni månad.
- En förskollärare kommer att gå VFU-handledarutbildning under våren.
- Tre av enhetens arbetsplatsledare kommer att gå kursen ”Rekryteringsutbildning för blivande rektorer” vid Linnéuniversitet. Dessa arbetsplatsledare kommer under tiden och efter avslutad utbildning få hålla i fortbildningspass i ledarskapsutveckling för övriga arbetsplatsledare och förskollärare.
- Enhetens kockar kommer få fortbildning under två halvdagar organiserat av förskoleavdelningen.





- Några av enhetens medarbetare kommer få möjlighet att gå på skapande-kurser på Reggio Emilia-institutet och därefter bära arbetet vidare på sina avdelningar och förskolor.
- Förskolesummit 2022 kommer vi att delta i och arbeta med i juni månad samt under hösten. På vilket sätt vi kommer att arbeta med denna fortbildningsinsats får vi se när program och upplägg kommer.
- Olika typer av stödkurser inom digitalisering till olika medarbetare.
- Ett flertal av enhetens pedagoger kommer att få gå kurs i TAKK i Resursenhetens regi.
- Eventuella storföreläsningssatsningar för samtliga medarbetare organiserade av förskoleavdelningen.

### Processen för arbetet med Verksamhetsplanen






Aspuddens förskolors verksamhetsplan har tagits fram av enhetens utvidgade ledningsgrupp, processats i enhetens centrala förskolläraryrforum och barnskötarnätverk, samt beslutats kring under december månads APT.

## KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Antal tillhandahållna platser för feriejobb			Tertial
 Antal tillhandahållna platser för feriejobb		Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	33 %	33 %	Tertial
 Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	88 %	88 %	År
 Antal barn per grupp	16	16	Tertial
 Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,9	4,9	Tertial
 Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,6	3,6	År

## Nämndmål: Alla barn i förskolan utvecklar sin förståelse för grundläggande demokratiska värden

### Beskrivning

Barnkonventionens intentioner präglar utbildningen och arbetet med normer och värden på våra förskolor. Utbildningen skapar likvärdiga möjligheter för barn att uttrycka sina tankar och åsikter för att ha inflytande över sin vardag. Lyhörda, medvetna pedagoger erbjuder en stimulerande lärmiljö som väcker barns nyfikenhet på sin omvärld.

Undervisningen kännetecknas av lek, språk, kommunikation samt hållbar utveckling, där barnens förmågor tas tillvara i undervisningens utformning. Interkulturellt förhållningssätt präglar utbildningen samt förskolläraernas och barnskötarnas kommunikation med barn och vårdnadshavare.

### Förväntat resultat

Utbildning och undervisning utformas utifrån alla barns rättigheter, behov och intressen. Utbildning och undervisning präglas av ett interkulturellt och normkritiskt förhållningssätt. Alla barn utmanas i sin språkutveckling genom en medvetet planerad utbildning och undervisning.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ Vårdnadshavares sammanfattande omdöme om förskolans arbete med normer och värden			År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förskoleavdelningens resursenhet ska erbjuda förskolans medarbetare kompetensutveckling i syfte att utveckla det förebyggande och främjande arbetet så att det stärker alla barns möjligheter att utvecklas utifrån sin egen förmåga	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleavdelning ska utveckla arbetet med minoritetsspråk	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska utveckla sina arbetssätt som rör barns rättigheter	2022-01-01	2022-12-31

Enhetsmål: Gruppen är en tillgång där varje barn har sin självklara plats, ges utrymme och blir lyssnad på

### Förväntat resultat

Alla barn erbjuds en trygg och tillgänglig utbildning, fri från diskriminering och kränkande behandling.

Alla nya familjer erbjuds språksamtal i samband med inskolningsperioden.

## Arbetsätt

### TRYGG UTBILDNING, FRI FRÅN DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING

I läroplanen för förskolan (lpfö 18) kan vi bl.a. läsa följande:

”Förskolan ska vara en levande social gemenskap som ger trygghet samt vilja och lust att lära.”

”Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde [...]. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling.”

Arbetet med att skapa trygghet får våra barn är ständigt pågående och sker på många olika sätt varje dag i verksamheten. I syfte att systematisera detta arbete ytterligare kommer vi, under året, arbeta med trygghetsvandringar med de äldre barnen samt ”observera och studera våra miljöer med yngre barns ögon” i våra yngrebarnsgrupper. Planeringen för dessa olika former av trygghetsvandringar kommer att integreras i uppstartsarbetet för det nya pedagogiska året i augusti månad.

Trygga barn får vi också genom att lära barnen om deras egen och andras personliga och kroppsliga integritet. Den integritetspolicy Aspuddens förskolor processade fram under våren 2021 kommer att vidareutvecklas under 2022 genom en fördjupning i kunskaper och diskussioner kring konfliktlösning mellan barn. Arbetet kommer att bedrivas inom ramen för vårens pedagogiska forum.

Aspuddens förskolor har under många år arbetat aktivt med normkreativitet inom personalgruppen och tillsammans med barnen. Behoven av fördjupade kunskaper och diskussioner inom områdena diskriminering och kränkande behandling är dock ständiga och pågående varför vi kommer tillägna dessa områden särskilt fokus under delar av årets pedagogiska forum. Som ett ytterligare tillägg till uppstartsarbetet av det pedagogiska året i augusti kommer vi att införa granskning av de pedagogiska lärmiljöerna utifrån en normkritisk checklista.

### SAMARBETSPLAN SOM EN DEL I SAMARBETET MED HEMMEN OCH UTVECKLINGEN AV BARNES SPRÅKUTVECKLING

I läroplanen för förskolan (lpfö 18) kan vi bl.a. läsa följande:

”Språk, lärande och identitetsutveckling hänger nära samman. Förskolan ska därför lägga stor vikt vid att stimulera barnens språkutveckling i svenska, genom att uppmuntra och ta tillvara deras nyfikenhet och intresse för att kommunicera på olika sätt.”

”För att skapa bästa möjliga förutsättningar för att barnen ska kunna utvecklas rikt och mångsidigt ska förskolan samarbeta på ett nära och förtroendefullt sätt med hemmen.”

Att i mötet med nya vårdnadshavare tidigt lyfta vikten av barns språkande har betydelse för barns språkutveckling. Detta gäller både det svenska språket och barns erfarenheter av andra språk. Utifrån detta kommer Aspuddens förskolor, fr.o.m. hösten 2022, erbjuda alla nya familjer en samarbetsplan som formuleras i samband med inskolning och som kretsar kring barnets språkutveckling. Genom dessa samarbetsplaner hoppas vi lägga en god grund, inte bara för barnets språk, utan även för samarbetet med hemmen.

En av enhetens förskollärare har gått särskilda kurser inom språkutveckling och flerspråkighet och ingår även i stadsdelens språkutvecklingsgrupp. Denna förskollärare har i början av 2021 hållit i fortbildningssatsningar kring barns flerspråkighet och samarbetsplaner i enhetens förskolläraryrforum och kommer att fortsätta med dessa satsningar under våren 2022.

### **Resursanvändning**

Utvidgad ledningsgrupp, ULG  
Centralt förskolläraryrforum  
Barnskötarnätverk  
Resursenheten

### **Uppföljning**

Uppföljning sker genom gruppernas arbete i modulen ”Planering och Bedömning” i Skolplattformen, i de centrala förskolläraryrforumen och barnskötarnätverken, genom fördjupade utvärderingar i maj och november, genom medarbetarsamtal, genom ledningens fördjupade uppföljningar tre gånger om året, under APT och planeringsdagar, samt genom kommunikationen med vårdnadshavarna i form av bl.a. den årliga förskoleundersökningen.

### **Nämndmål: Alla barn i förskolan utvecklas och lär utifrån sina förmågor i lärmiljöer av hög kvalitet**

#### **Beskrivning**

Utbildningen bedrivs i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer som uppmuntrar till kommunikation, lek och utforskande. Social, pedagogisk och fysisk miljö är lika viktiga delar som tillsammans skapar goda förutsättningar för barns lärande och utveckling.

Fysisk rörelse och hållbar utveckling är särskilt prioriterade områden. Målet är att främja hälsosamma vanor och rörelseglädje hos barn. Det handlar även om att barn ska få utveckla sin identitet och känna trygghet i den. Barns digitala kompetens utmanas och de digitala resurserna används på ett genomtänkt sätt i undervisningen. Kunskap om digitaliseringens möjligheter och dess utmaningar är vägledande.

Som stöd för att planera och utveckla utbildning och undervisning använder pedagogerna gemensamma strategidokument och ställningstaganden om språk, kultur, fysisk rörelse och måltid samt digitala verktyg.

### Förväntat resultat

Alla barn utforskar, leker och kommunicerar i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer.  
Alla barn utmanas genom en medvetet planerad utbildning och undervisning som synliggör sambandet mellan goda matvanor, fysisk aktivitet och hälsa.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningens förskoleavdelning ska tillsammans med förskoleenheterna utveckla sitt strategiska kommunikationsarbete	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska med stöd av förvaltningens förskoleavdelning fortsätta att implementera de stadsdelsgemensamma ställningstaganden för digitala verktyg i undervisningen.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska med stöd av förvaltningens förskoleavdelning fortsätta att implementera den stadsdelsgemensamma rörelsestrategin för fysisk aktivitet och hälsa samt matstrategin.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska med stöd av förvaltningens förskoleavdelning implementera de stadsdelsgemensamma ställningstaganden för en likvärdig och tillgänglig lärmiljö.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska med stöd av förvaltningens förskoleavdelning implementera det stadsdelsgemensamma underlaget för stadens språkprogram.	2022-01-01	2022-12-31

Enhetsmål: Varje barn inom Aspuddens förskolor möts av pedagogiska miljöer där material och pedagogernas förhållningssätt återspeglar läroplanens intentioner

### Förväntat resultat

Alla barns utforskande, lek, kommunikation och förändrade kunnande fångas, följs upp och utmanas vidare genom pedagogisk dokumentation.  
Alla barn utmanas genom en medvetet planerad utbildning och undervisning som synliggör sambandet mellan goda matvanor, fysisk aktivitet och hälsa.

### Arbetsätt

#### CIRKULÄRA PEDAGOGISKA PROCESSER – PEDAGOGISK DOKUMENTATION

I läroplanen för förskolan (lpfö 18) kan vi läsa följande:

”För att stödja och utmana barn i deras lärande behövs kunskap om varje barns erfarenheter, kunnande och delaktighet samt inflytande över och intresse för de olika mål-områdena. Det behövs också kunskap om hur barns utforskande, frågor, erfarenheter och engagemang tas tillvara i verksamheten, hur deras kunnande förändras samt när de upplever verksamheten som intressant, rolig och meningsfull.”

”Förskollärare ska ansvara för att:

varje barns utveckling och lärande kontinuerligt och systematiskt följs, dokumenteras och analyseras för att det ska vara möjligt att utvärdera hur förskolan tillgodoser barnens

möjligheter att utvecklas och lära i enlighet med läroplanens mål”

Som beskrivet under utvecklingsområden i denna verksamhetsplans inledning behöver Aspuddens förskolor fortsätta utvecklingsarbetet med cirkulära pedagogiska processer, så kallad pedagogisk dokumentation. Genom att arbeta med cirkulära pedagogiska processer, pedagogisk dokumentation, säkerställer vi vårt systematiska kvalitetsarbete. Detta utvecklingsarbete kommer ske genom såväl teoretisk som praktisk fördjupning inom området och detta inom ramen för våra pedagogiska forum. Många av enhetens medarbetare arbetar idag i cirkulära pedagogiska processer och kommer få i uppdrag att, tillsammans med ledningen, visa kollegor och leda diskussioner i ämnet.

Vi kommer vidare fortsätta våra diskussioner kring huruvida vi ska ta fram ett kompletterande arbetsverktyg till POB:en och som lättare understödjer arbetet med cirkulära pedagogiska processer eller om vi ska fortsätta försöka hitta former för att arbeta med POB:en som den är.

Som ett vidare stöd i vårt arbete med pedagogisk dokumentation kommer vi att använda oss av stadsdelens nyligen framtagna ställningstaganden för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer.

## RÖRELSE OCH HÄLSA

”Barnen ska få förutsättningar att utveckla en allsidig rörelseförmåga genom att ges möjlighet att delta i fysiska aktiviteter och vistas i olika naturmiljöer. Utbildningen ska ge barnen möjlighet att uppleva rörelseglädje och därigenom utveckla sitt intresse för att vara fysiskt aktiva. När fysisk aktivitet, näringsriktiga måltider och hälsosam livsstil är en naturlig del av barnens dag kan utbildningen bidra till att barnen förstår hur detta kan påverka hälsa och välbefinnande.” (Lpfö 18)

Under hösten 2021 vidareutvecklades Aspuddens förskolors hälsocoacharbete genom att vi påbörjade ett samarbete mellan enhetens hälsocoacher och kockar. Detta samarbete kommer att fortsätta under 2022 och implementeringen av den nyligen och av staden framtagna ”Strategi för god, hälsosam och klimatsmart mat” kommer att utgöra kärnan i samarbetet. Som ett led i arbetet har vi beställt in ett flertal olika barnböcker som kretsar kring mat och hälsa och former för ett strukturerat arbete kring dessa kommer att tas fram av hälsocoach-/köksgruppen.

En av enhetens förskolor har under 2020-2021 deltagit i en rörelsestudie. Resultaten av rörelsestudien förväntas komma i början av 2022 och kommer då utgöra grunden för framtagandet av en rörelsestrategi för enhetens samtliga grupper.

## Resursanvändning

Utvidgad ledningsgrupp, ULG  
Centralt förskolläraryrforum  
Barnskötarnätverk  
Resursenheten

## Uppföljning

Uppföljning sker genom gruppernas arbete i modulen ”Planering och Bedömning” i Skolplattformen, i de centrala förskolläraryrforumen och barnskötarnätverken, genom fördjupade utvärderingar i maj och november, genom medarbetarsamtal, genom ledningens fördjupade uppföljningar tre gånger om året, under APT och planeringsdagar, samt genom kommunikationen med vårdnadshavarna i form av bl.a. den årliga förskoleundersökningen.

## **KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt**

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

## **Nämndmål: Invånarna i Hägersten-Älvsjö har tillgång till ett rikt utbud av kultur- och fritidsaktiviteter**

### Beskrivning

Kultur- och fritidsaktiviteter ska planeras för att nå nya målgrupper, bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga. Kultur, fritidsaktiviteter och skapande integreras i verksamhetens ordinarie arbete. Särskilda medel för kultur och skapande finns avsatta för att stimulera och utveckla detta arbete.

Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. Den kan visa på möjlighet att formulera och uttrycka sig, bjuda på upplevelser som berikar, utmanar och bekräftar. För att nå nya målgrupper är det angeläget att alla barn får prova olika former av skapande och kultur tidigt. Förskolan är därför en given mötesplats som kan ge lika möjligheter till deltagande och skapande i enlighet med Stockholm stads kulturstrategiska program. Kulturpengen till förskolan samt stöd i hur arbetet med kultur kan utformas och utvecklas ökar förutsättningarna för att lyckas med intentionen. Kulturpengen är baserad på antalet inskrivna barn i förskolan..

Stadsdelsnämnden har utformat ett gemensamt ställningstagande för alla förskolor avseende arbetet med kultur i förskolan. Ställningstagandet ska vara ett stöd för medarbetarna i undervisningen samt kunna användas som information till vårdnadshavare. Implementering pågår och fortsätter under 2022.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har under sin förskoleperiod tillgång till ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. Stadsdelsnämnden ska i samarbete med kulturnämnden och stadens fria kulturaktörer verka för att fler barn kommer i kontakt med kulturverksamheter.

Unga får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. Fritidsgårdar och öppna mötesplatser erbjuder besökarna ett brett utbud av kulturaktiviteter som riktar sig och är tillgängliga för alla. Fritidsgårdarna samarbetar med lokalt civilsamhälle och andra fritidsgårdar för att tillsammans erbjuda ett brett verksamhetsutbud.

Ett nätverk utformas med aktörer från olika organisationer, föreningar och delar av stadens verksamheter i syfte att samverka och informera om fritids- och kulturverksamheter i stadsdelen främst för barn och unga.

Stadsdelsnämnden har samarbete med biblioteken i stadsdelen. Fysiska möten kompletteras med digitala alternativ för att öka tillgängligheten för barn och ungdomar.

De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. Äldreomsorgen har sju öppna mötesplatser bestående av två aktivitetscenter och fem träffpunkter, beredskap för Covid19-anpassade aktiviteter finns. I samarbete med kulturnämnden sker en särskild satsning på kultur för äldre i äldreomsorgens verksamheter. Stadsdelsnämnden planerar att bjuda in äldre till kulturevenemang under året.

Lokala föreningar har möjlighet att söka verksamhetsbidrag. Flera av de lokala föreningarna tar ett stort ansvar för att utveckla kultur- och fritidsverksamheter i stadsdelen och bjuder in såväl nya besökare som erfarna.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att systematiskt inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i stadsdelen för att bidra till stadsövergripande samhällsplanering som ska ge lika möjligheter till deltagande och skapande samt ett kreativt och attraktivt Stockholm. I arbetet strävar förvaltningen efter att hitta ett sätt för föreningar att nyttja lokaler och utrymmen på Medborgarkontoret i Älvsjö.

Stadsdelens parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation. Möjlighet till spontanidrott finns bland annat vid de nya utegymmen och konstgräsplanerna.

### **Förväntat resultat**

Kultur- och fritidsaktiviteter ska planeras för att nå nya målgrupper, bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Kultur, fritidsaktiviteter och skapande integreras i verksamhetens ordinarie arbete.

Barn på förskola och unga i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.

De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, träffpunkter och genom sina organisationer.

Boende på förvaltningens grupp- och servicebostäder får stöd i att ha en rik fritid och att kunna delta i hälsofrämjande aktiviteter utifrån sina intressen.

Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet.

Ett nätverk med aktörer kring barn och ungas fritids- och kulturaktiviteter finns för att



planera, informera och samordna verksamheter och resurser, med syftet att bredda deltagandet och nå nya målgrupper, öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska verka för att nyttja de erbjudanden som ges via kulanpremien i syfte att fler barn ska ta del av kultur.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska implementera de stadsdelsgemensamma ställningstaganden Förskolan som kulturell mötesplats, för förskolans arbete med kultur.	2022-01-01	2022-12-31

**KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö**

**Nämndmål: Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd är en fossilfri organisation år 2030**

### Beskrivning

Stadsdelsnämnden utgår från klimathandlingsplan 2020-2023 samt miljöprogrammet 2020-2023 i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan (MKHP) gäller även under 2022. Stadsdelsnämnden tar med sin MKHP ett krafttag vad gäller miljöfrågorna. Fokusområdena kommer från stadens miljöprogram. Många av miljöfrågorna är sådant som stadsdelsnämnden har arbetat med tidigare - att verksamheterna ska arbeta med att sortera matavfall, minska användningen av plast, förebygga att avfall uppstår, minska energiförbrukningen och göra klimatsmarta tjänsteresor etc. Dock så innebär stadsdelsnämndens MKHP en konkretisering av hur verksamheterna ska arbeta för att uppnå målet att vara fossilfria år 2030.

Vidare arbetar stadsdelsnämnden med att kartlägga och granska hur verksamheterna kan minska sin klimatpåverkan. Detta sker främst genom investeringar eller genom beteendeförändring. Klimatinvesteringsmedel kommer att sökas med utgångspunkt ur förra årets inventering av investeringsbehov. Pengarna är tänkta att gå till energieffektiviseringsåtgärder i form av LED och nya vitvaror.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2022 ska tydliga miljökrav ställas för att minska förvaltningens indirekta klimatpåverkan. Parkentreprenaden använder många tunga fordon och arbetsmaskiner och är därför en stor indirekt utsläppskälla för stadsdelsnämnden. Idén är att ställa krav på elektrifiering och biodrivmedel.

Verksamheter som serverar mat ska genom ökad medvetenhet och kunskap minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska förvaltningen få ner sina utsläpp från livsmedel med 25 procent till 2023. Livsmedelsinköp är förvaltningens största källa av växthusgaser.

### Förväntat resultat

Stadsdelsnämnden implementerar den lokala miljö- och klimathandlingsplanen som konkretiserar miljöprogrammets mål. I den ingår bland annat att stadsdelsnämnden ska minska användningen av plast i verksamheterna.

Matavfall har återvunnits i hög grad där det är möjligt och samtliga verksamheter som regelbundet serverar måltider har alla matåtervinningsmöjligheter.

Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin.

Den relativa energiförbrukningen i stadsdelsnämnden har minskat.

Utsläpp från stadsdelsnämndens verksamheter, både direkta och indirekta, har minskat. Stadsdelsnämnden ska vara en fossilfri organisation år 2030.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska fortsatt bidra med kunskap till förskolornas kokkar om ekologisk matlagning och kopplingen till klimatpåverkan, biologisk mångfald	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningen ska genom regelbunden uppföljning och kunskapsspridning få ner klimatpåverkan från livsmedelsinköp.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens förskoleenheter ska genomföra åtgärder för att bibehålla nivå 2 samt arbeta för att uppfylla kraven i nivå 3 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.	2022-01-01	2022-12-31
Förvaltningens verksamheter ska arbeta för att minska användningen av plast.	2022-01-01	2022-12-31

**Enhetsmål:** Enheten arbetar för att Hägersten-Älvsjö är en fossilfri organisation år 2030

### Förväntat resultat

Barnens mat innehåller minst 55 % ekologiska, svenskproducerade produkter.

Alla barn har tillgång till giftfritt material.

### Arbetsätt

Med hjälp av enhetsövergripande köksmöten ska vi säkerställa att andelen ekologiska livsmedel överensstämmer med våra ambitioner.

Vi gör miljövänliga val vid alla inköp. Inköpen som görs till verksamheterna beaktas inte enbart utifrån ekonomisk hållbarhet, utan följer även utifrån social och ekologisk hållbarhet.

Genom att göra stora gemensamma inköp för enheten minskar vi antal leveranser och bidrar på så sätt till minskat klimatpåverkan.

Samtliga förskolor arbetar aktivt med kemikaliecentrums handledningsmaterial för en kemikaliesmart förskola.

**Resursanvändning**

Köksmöten  
APT  
Utvidgad ledningsgrupp, ULG  
Budgetuppföljningar

**Uppföljning**

Vi följer upp genom utvidgade ledningsgrupper, ULG, APT, köksmöten och budgetuppföljningar.

**KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden**

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

**Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom givna ekonomiska ramar****Beskrivning**

Verksamheterna ska bedrivas inom beslutad budget. Styrning och uppföljning ska vara tydlig. En tydlig ekonomistyrning och säkerhet i prognoser är en förutsättning för att skapa och behålla stabilitet i verksamheten. Enheterna följer regelbundet upp ekonomin genom kontakter mellan enhetschef, avdelningschef och controller inför månads- och tertialrapporter.

Avdelningen för social omsorg fortsätter arbetet med ekonomi i fokus med särskild tyngdpunkt på långsiktiga anpassningar utifrån ekonomiska förutsättningar. En utökad samverkan internt och externt är nödvändig i det fortsatta arbetet. De myndighetsutövande enheterna inom individ- och familjeomsorgen arbetar utifrån översyn av placeringskostnader med alternativa men fullgoda lösningar samtidigt som den egna öppenvården utvecklas för att möta och följa våra invånares behov. Förändringar i organisation och bemanning kan bli nödvändiga. Utifrån ett minskat antal brukare/deltagare och förändrade behov hos målgruppen pågår i vissa utförarverksamheter samlokalisering samt utveckling av verksamhetens utformning och innehåll. Organisation och bemanning ses över och anpassningar genomförs för att uppnå en långsiktigt hållbar ekonomi där verksamheterna kan bedrivas inom given budgetram.

**Förväntat resultat**

Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar

### **Förväntat resultat**

En budget i balans.

### **Arbetsätt**

Rektor arbetar med budgetprognoser som följs upp i möte med ekonomi-controller samt avdelningschef. Diskussioner förs kring resurser i enhetens utvidgade ledningsgrupp, ULG, samt i dialog med inköps- och vikarieansvariga administratörer.

### **Resursanvändning**

Utvidgad ledningsgrupp, ULG  
Arbetsplatsleadare  
Administratörer  
Biträdande rektorer  
Ekonomi-controller  
Kö-handläggare  
Lokalintendent

### **Uppföljning**

Uppföljning sker genom månatliga budgetuppföljningar, samt genom t1, t2 och verksamhetsberättelse.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

### **Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare med god arbetsmiljö**

#### **Beskrivning**

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet fortsatt ha fokus inom tre områden; arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap. I den relativt nya stadsdelsnämnden är det viktigt att fortsätta skapa en gemensam grund och stärka cheferna i de kunskaper och processer som säkerställer ett gemensamt förhållningssätt i arbetsgivarfrågor och på så sätt stärka arbetsgivarvarumärket både internt och externt.

#### **Arbetsmiljö**

Arbete inom arbetsmiljöområdet är fortsatt ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och trivas i arbetet. Ett tillgängligt ledarskap är här viktigt för att kunna skapa och säkerställa en god arbetsmiljö. Det är även viktigt att säkerställa att arbetsmiljön är fri från kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier. Chefer ska ha god kunskap om ovanstående och

förvaltningen fortsätter att regelbundet genomföra utbildning inom områdena. Utbildningar för chefer och skyddsombud inom grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete planeras också fortsätta under kommande år. Att arbeta förebyggande för att sänka sjukfrånvaron är fortsatt prioriterat. Stadens rehabiliteringsprocess tydliggör hur arbetet ska ske vid såväl kort- som långtidsfrånvaro och det är av största vikt att denna process följs.

Friskvård och att ha ett främjande och förebyggande hälsoperspektiv är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Alla medarbetare på förvaltningen erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet och verksamheten så tillåter. Medarbetare med lägre sysselsättningsgrad än heltid erbjuds friskvårdstid i proportion till sysselsättningsgrad. Alla medarbetare kan som anställda inom Stockholms stad, köpa årskort på stadens sim- och idrottshallar till ett subventionerat pris. Medarbetare kan även välja att få annan godkänd friskvårdsaktivitet subventionerad till ett belopp som fastställs av förvaltningens årsvis, för närvarande 1 200 kronor per år.

### Kompetensförsörjning

Chefer ska ha en god kunskap inom stadens kompetensförsörjningsprocess för att långsiktigt ha en plan för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. För att stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering inom respektive verksamhetsområde. Vid rekryteringar är det viktigt att säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Vid chefsrekrytering är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekryteringen och urvalet. Stadsdelsnämnden fortsätter därför att stärka chefer i kunskap om stadens kompetensbaserade rekryteringsprocess.

Medarbetare med ofrivillig deltid som anmäler önskemål om högre sysselsättningsgrad ska erbjudas det när möjlighet uppstår. Arbetet med att öka kunskapen om projektet ”heltidsresan” och en god bemanningsplanering fortsätter under kommande år där det nya schema- och bemanningssystemet Medvind även har startat inom flera verksamheter.

### Chefsuppdrag och ledarskap

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. Ledarskapet ska vara präglad av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer ska stötta och stärkas i detta för att på bästa sätt kunna leda sin verksamhet och hantera förändringar och komplexa situationer.

Stadens nya chefsprofil grundar sig i det transformerande ledarskapet, eller Full Range leadership-modellen, en modell som länge dominerat forskningen. Chefsprofilen består av fem kompetenser och utgör en plattform för stadens syn på chefers ledarskap. Chefsprofilen är vägledande i arbetet med aktiviteter inom ledarutveckling som stadsdelsnämnden arbetar med under 2022.

Chefer som i den nya stadsdelsnämnden är nya i sin chefsroll, genomgår chefsintroduktion för att få en god grund till vad som förväntas i uppdraget kopplat till personalansvar och att vara

arbetsgivarföreträdare. Stadsdelsnämnden kommer även kommande år att ta fram en s.k. chefsutvecklingsstrappa med olika nivåer av utbildningsblock kopplat till grundnivå respektive fortsättningsnivå. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom dels genom stadens chefsutvecklingsprogram och dels andra stadsövergripande upphandlade insatser.

### **Förväntat resultat**

Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet.  
Planering av kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål.  
Nya medarbetare och chefer får en god introduktion i uppdraget

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska implementera arbetet med förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.	2022-01-01	2022-12-31

**Enhetsmål:** Enheten är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö

### **Förväntat resultat**

En introduktionsplan för nya medarbetare ska färdigställas.  
Alla medarbetare ska erbjudas verktyg i återhämtning på jobbet.  
Medarbetare som behöver extra stöd erbjuds coachande samtal av närmsta chef.

### **Arbetsätt**

#### **INTRODUKTIONSPLAN FÖR NYA MEDARBETARE**

Inom Aspuddens förskolor har vi ett behov av att ta fram en introduktionsplan som möjliggör en förståelse för och kunskap om vår organisation, struktur och våra arbetsätt på olika nivåer. Den plan vi ska ta fram ska bland annat innehålla: en introduktion till hur en kommunal förskola i Stockholms stad är styrd och organiserad, hur Aspuddens förskolor är organiserad, hur enhetens gemensamma arbetsätt och arbetsverktyg ser ut och fungerar, vilka rutiner och superstrukturer som finns på varje förskola, samt vilka personalpolicies som finns gemensamt i staden och på enheten.

Enhetens introduktionsplan ska byggas upp på ett sätt så att man som ny medarbetare får möjlighet att ta till sig information i en rimlig takt och utifrån sina egna individuella förutsättningar, kunskaper och erfarenheter.

#### **ÅTERHÄMTNING I ARBETET**

Enhetens hälsocoachgrupp kommer, tillsammans med ledningen, ta fram förslag på samt erbjuda samtliga medarbetare möjligheter att träna på återhämtningsverktyg i arbetet. Litteratur i modern återhämtningsforskning har köpts in till enheten och digitala föreläsningar i ämnet finns att tillgå tack vare samarbete med Promas, det företag som tillhandahåller enhetens massagefåtöljer.

## COACHANDE SAMTAL

Inom Aspuddens förskolor har ledningen, under perioder och utifrån särskilda behov hos medarbetare, erbjudit täta coachande samtal. Dessa satsningar har genererat väldigt positiva resultat varför arbetssättet kommer erbjudas till samtliga medarbetare som, under en period, är i behov av tätare kontakt med och tydligare uppföljning av sin närmsta chef. De coachande samtalen syftar till att förebygga ohälsa bland enhetens medarbetare samt förbättra arbetsmiljön och arbetsglädjen.

### **Resursanvändning**

Utvidgad ledningsgrupp, ULG  
Lokala förskolläraryrforum  
Avdelningsreflektioner  
APT  
Enhetens hälsocoachgrupp  
LEAN-tavlor och LEAN-tavelmöten

### **Uppföljning**

Uppföljning sker genom den årliga medarbetarenkäten, i medarbetar- och lönesamtal, i coachande samtal, på APT, inom hälsocoachgruppen, samt genom arbetet med LEAN-tavelmöten på varje förskola.

## **Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter arbetar kostnadseffektivt med fokus på resultat för invånarna**

### **Beskrivning**

En tydlig ekonomistyrning ska leda till att tilldelade resurser används effektivt med fokus på kärnverksamheterna. Stadsdelsnämnden ska verka för att energiförbrukningen inom nämndens verksamheter minskar. Samutnyttjande av lokaler ska eftersträvas och lokalanvändandet ska kartläggas. Verksamheterna har ett gott stöd från stödverksamheterna.

### **Förväntat resultat**

Stadsdelsnämndens verksamheter använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.

Stadsdelsnämnden har tillgång till lokaler som motsvarar det faktiska behovet och energiförbrukningen i dessa minskar.

Nämndens lokaler är tillgängliga och välplanerade.

## **Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter**

### **Beskrivning**

Nämndens arbete med att utveckla innovation och digitalisering kommer att intensifieras. Bland annat kommer en innovationsansvarig att utses för att driva frågorna. Stödet till verksamheterna i innovation och digitalisering ska öka och innovationer och idéer kring digitalisering ska uppmuntras. Nämnden kommer att arbeta aktivt för att bygga digital kompetens i stadens verksamheter. Detta inkluderar beställarfunktion av digitala tjänster och produkter.

Stadsdelsnämnden ska bidra till att utveckla stadens arbete med säkerhetsskydd och informationssäkerhet. Nämnden har en utsedd informationssäkerhetssamordnare och ett lokalt dataskyddsombud. Medarbetarna på förvaltningen ska ha kunskap om informationssäkerhet och vad det innebär för deras verksamhet. Under 2022 kommer förvaltningen att utse informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer. De kommer representera sina verksamheter och deltar i arbetet med att kartlägga övergripande system, program, processer och arbetssätt. Stadsdelsnämnden behöver öka andelen medarbetare som tar del av stadens digitala utbildningar inom informationssäkerhetsskydd och dataskydd under 2022.

#### Avdelningen för förskola

Förskoleavdelningen har formulerat ett antal pedagogiska ställningstaganden kopplat till digitalisering som ska utgöra stöd för undervisning samt förtydliga förskolans digitaliseringsuppdrag, både för medarbetare och för vårdnadshavare. Implementeringen av den lokala digitaliseringsstrategin och ställningstaganden för digitala verktyg i undervisningen fortsätter under 2022, parallellt med utvecklingen av arbetssätt för det systematiska kvalitetsarbetet i Skolplattformen. Satsningar på digitala verktyg både för barn och pedagoger fortsätter parallellt med kompetensutveckling kring användning av digitala verktyg i undervisningen.

#### Avdelningen för social omsorg

Avdelningen uppmärksammar och möjliggör ett modigt ledarskap och engagerade medarbetare som bidrar till fortsatt innovation och utvecklingsarbete. Arbetet med att socialtjänsten ska bli mer effektiv och utveckla användandet av digitalisering och e-tjänster fortsätter. Den digitala utvecklingen fortgår även internt med fortsatta digitala möten och användandet av olika verktyg för att öka interaktionen vid dessa. En kartläggning av den digitala kunskapen görs inom grupp- och servicebostäderna samt bland deltagare inom de socialpsykiatriska verksamheterna för att stärka den digitala delaktigheten. Avdelningen utvecklar och stärker arbetet med digitalisering för deltagare i dagliga verksamheter och personer med daglig assistans med syftet att öka graden av delaktighet och motverka isolering i pandemins spår. Ett projekt för utveckling av kring digitalt (SMART) föräldrastöd pågår.

#### Avdelningen för äldreomsorg



Utvecklingen inom äldreomsorgen med digitaliseringslösningar för ökad trygghet, integritet och självständighet kan också innebära att resurserna kan användas på ett effektivare sätt och riktas till äldre med störst behov. Ett projekt med en digital samordnare kommer att genomföras under 2022 för att stötta medarbetare och chefer inom äldreomsorgen i användandet av olika tekniska lösningar. Införandet av smarta lås inom hemtjänsten påbörjas i början av 2022, arbetet med att erbjuda digitala inköp fortgår samt att förvaltningen inväntar direktiv gällande införandet av digitala nattillsyner.

Avdelningen för samhällsplanering och intern service  
Avdelningen ska planera för det långsiktiga digitaliseringsarbetet på förvaltningen och strukturera upp detta. Vidare ska en IT-samarbetsyta lanseras och även ett bokningssystem för el-cyklar. Det kommer också att tas fram en struktur för ett digitaliseringsnätverk där alla verksamheter ska involveras.

### **Förväntat resultat**

Innovationer och digitala arbetssätt leder till effektivitet och ökad kvalitet i verksamheterna. Verksamheterna är innovativa och använder digitala lösningar och annan välfärdsteknik. Verksamheterna har hög kvalitet och det finns en jämlik tillgång till gott stöd och service. Andelen medarbetare som tagit del av stadens digitala utbildningar inom informationssäkerhetsskydd och dataskydd har ökat.

## **Redovisning av ekonomi**

### **Resursanvändning**

Utvidgad ledningsgrupp, ULG

Medarbetare

Arbetsplatsledare

Enhetens hälsocoachgrupp

Enhetens pedagogiska forum

Administratörer

Biträdande rektorer

Ekonomi-controller

Kö-handläggare

Lokalintendent

HR-konsulter

## Budget 2022

### Övrigt

#### Klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Synpunkter och klagomål från vårdnadshavare hanteras direkt via telefon, genom skriftliga svar på mail eller genom fysiska samtal. Förbättringsförslag samlas in, processas och fattas beslut kring i, för frågan, relevant diskussionsforum.

Stora delar av de klagomål och synpunkter som inkommer från enhetens vårdnadshavare tänker vi kommer förebyggas genom det gedigna informationsmaterial vi ämnar färdigställa under 2022.

#### Agenda 2030

Nästan samtliga av Agenda 2030:s målområden arbetas med inom Aspuddens förskolor. Vissa av områdena arbetar vi dock mer aktivt med direkt med barnen och andra indirekt med på olika sätt.

Målområde 3, *god hälsa och välbefinnande*, påbörjade vi ett mer aktivt arbete kring under hösten 2021. Arbetet kommer att fortskrida under 2022 och omfatta såväl barn som medarbetare.

Målområde 4, *god utbildning för alla*, utgör vårt huvuduppdrag inom förskolan.

Målområde 5, *jämställdhet*, ingår som en av grunderna i vårt arbete mot diskriminering och kränkande behandling.

Målområde 8, *anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*, är något som arbetas med inom ramen för Stockholms stads anställningsvillkor och regler.

Målområde 10, *minskad ojämlikhet*, arbetar vi bl.a. med inom ramen för vårt likabehandlingsarbete och i vårt systematiska kvalitetsarbete med barn i behov av särskilt stöd.

Samtliga områden som rör hållbar miljö och hållbara samhällen arbetar vi dels med genom ansvarsfulla inköp och hantering av material och inventarier och dels genom aktivt arbete tillsammans med barnen kring hållbar utveckling.

Övriga målområden arbetas med tillsammans med barnen inom ramen för arbetet med barnkonventionen.