



2023-01-13

Handläggare

Lena Berg
Telefon:08-508 23 235

Till

Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd
2023-03 23

Verksamhetsberättelse 2022

Årstabergs förskolor

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål	7
KF:s inriktningsmål: 1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	7
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	7
KF:s inriktningsmål: 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	14
KF:s inriktningsmål: 3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	18
Uppföljning av ekonomi	22
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	22
Investeringar	22
Medel för lokaländamål.....	22
Övrigt.....	22
Systematiskt kvalitetsarbete.....	23
Övrigt.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.

Bilagor

Bilaga 1: Årshjul ht 2022-vt 2023

Bilaga 2: Årstabergets förskolors Utbildningsplan 2022-2023 klar

Bilaga 3: Atgarder VoR till VB 2022

Sammanfattande analys

Sammanfattande beskrivning av enhetens måluppfyllelse för 2022

Vår tydliga och genomarbetade organisation har hjälpt oss att hålla fokus, nå uppsatta mål samt genomföra de olika aktiviteter vi föresatt oss. Gällande de enhetsmål som beskriver vårt arbete med undervisning och värdegrundsarbete ligger vi i fas och har i stort nått det vi tänkt, men den höga frånvaron har påverkat måluppfyllelsen. Alla de stadsdelsövergripande dokument som tagits fram är redan implementerade och arbetet har fortlöpt under en längre tid.

Förskoleundersökningens resultat likväl som Medarbetarenkätens har förbättrats jämfört med förra året. Detta är särskilt glädjande eftersom vi också haft en pandemi under en stor del av förra läsåret. Likvärdigheten i resultaten är också hög. Några förskolor har mycket höga resultat och endast en förskola behöver förbättra sina. Åtgärder för detta har vidtagits och arbetats med under året. WKI-resultaten är i stort desamma som förra året med ett snitt i enheten på 3,8. Inga tvåor eller ettor finns. Under planeringsdagen i juni formulerade samtliga förskolor sina utvecklande åtgärder kopplat till WKI och Förskoleundersökningen. Arbetsmiljögruppens representanter har alla skrivit en handlingsplan kopplad till Medarbetarenkäten efter input från medarbetarna på förskolan. Uppföljning av åtgärderna har genomförts i enlighet med enhetens årshjul och det systematiska kvalitetsarbetet.

Det blir en genomgripande förändring vid årsskiftet då förskolan Hovet övergår till Årstadals enhet och resten av enheten får en ny rektor. Nuvarande rektor går nämligen i pension 1 mars. Nämnas kan också att nuvarande rektor sedan i maj ansvarar för ytterligare en enhet med sex förskolor, Långbro-Solbergaskogens förskolor. Det uppdraget löper till ny rektor kommer dit i slutet av februari. Detta har medfört att rektor inte varit så operativ som tidigare, utan framför allt lett organisationerna genom biträdande rektorer, samordnare och kvalitetsutvecklare. Mycket tid lades under maj och juni åt att planera hösten i båda enheterna, vilket har varit till stor hjälp i genomförandet under hösten. Samarbetet inom varje enhet och mellan enheterna på ledningsnivå har också fungerat utmärkt och vi har alla gjort vårt bästa för att verksamheten ska fungera så bra som möjligt för både barn och medarbetare.

De områden som behöver arbetas vidare med är den höga frånvaron, delaktigheten samt ekonomin. I den sammanställning som stadsdelen gjort av samtliga enheters frånvaro visade det sig att Årstabergets förskolor ligger högst både gällande sjukfrånvaro och vab. Vi har ingen tydlig förklaring till vad detta beror på, men frågan måste analyseras vidare och arbetas med under 2023. Den höga frånvaron har tyvärr påverkat undervisningens kvalitet, pedagogernas ork och motivation samt möjligheten att nå de uppsatta ekonomiska resultaten. De förutsättningar som ges rymmar inte alltid med de förväntningar som finns från staden, stadsdelen och politiken.

En intressant iakttagelse från Förskoleundersökningen som också behöver arbetas vidare med är att vi på flera förskolor kan se en ökad diskrepans i nöjdhet mellan vårdnadshavare till pojkar och flickor. Överlag är vårdnadshavarna till flickor mycket nöjdare än de till pojkar. Detta måste analyseras mer noga.

Ekonomin är en fortsatt utmaning både p g a barntapp och hög inflation med ökade kostnader.

Den höga frånvaron har också medfört betydligt högre vikariekostnader än vad som budgeterades. En allt högre utgift är också kostnaden för våra barn som behöver extra stöd. Vi får barn med stora och olika behov och de ökade personalkostnader som krävs för att kunna erbjuda en bra verksamhet ryms inte inom budget. Den ökade friskvårdspengen är också en extra kostnad som inte är budgeterad.

Verksamhetsbeskrivning

Årstabergets förskolor består av de åtta förskolorna Hovet, Spåret, Perrongen, Torget, Svängen, Berget, Höjden och Sturehill, med totalt ca 625 barn och 140 medarbetare. I ledningsorganisationen finns en rektor, två biträdande rektorer, en kvalitetsutvecklare, en administratör och en samordnare på varje förskola. Varje hemvist/avdelning består av en legitimerad förskollärare och två eller tre barnskötare. De två hemvisterna som är belägna intill varandra bildar ett arbetslag.

Förskolorna ligger i nära anslutning till varandra och vår drivkraft är att skapa likvärdiga förskolor som präglas av hög kvalitet, professionalism och ett respektfullt bemötande. Våra tre ledord **Glädje**, **Trygghet** och ett **Lustfyllt lärande** genomsyrar vår verksamhet och bidrar till byggandet av en likvärdig förskola.

Det pedagogiska arbetet vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och utgår från de styrdokument och den värdegrund som finns för förskolan samt med inspiration från olika pedagogiska filosofier, FN:s barnkonvention och ny forskning.

Vi vill erbjuda vårdnadshavare en trygg och professionell förskola med hög kvalitet där vi ser till varje barns behov och intressen och där var och en får möjlighet att utvecklas och utmanas. En förskola där barn och föräldrar känner sig välkomna och trivs - *en välkomnande förskola*. För barnens bästa värnar vi en god dialog och samverkan med alla vårdnadshavare.

Vi utgår från barnets förmågor och erfarenheter, vilket bidrar till en öppenhet och respektfullhet i bemötandet. Vi tror på det nyfikna och kompetenta barnet. Undervisningen planeras och bedrivs av förskollärare med arbetslagets delaktighet. Pedagogerna är medforskare som stöttar, uppmuntrar och utmanar. Vi lägger stor vikt vid att stärka barnens identitet och självkänsla och träna barnen att vara ansvarsfulla. Våra lärmiljöer är inbjudande, tydliga och utmanande för att stimulera till lek och lärande. Vi arbetar med ett projektinriktat arbetssätt som är både barninriktat och lärarinriktat. Vi värnar ordning och reda och lär barnen att vara rädda om möbler och material och att var sak har sin plats, för att skapa en hållbar förskola och estetiskt inbjudande miljö. Genom pedagogisk dokumentation och lärloggar i PoB:en synliggör vi barnens lärande.

Vi arbetar systematiskt med tydliggörande pedagogik som innebär att alltid ligga steget före och ha ett proaktivt arbetssätt. Vi ser till att barnen är införstådda och trygga med vad som ska hända under dagen, var de ska vara, med vem de ska vara, varför vi gör det vi gör och vad som ska hända sedan. Detta för att skapa en meningsfull och hanterbar dag på förskolan för barnen.

För att skapa en likvärdig förskola har vi skapat en gemensam grund för Lärmiljön, Strukturer och Basmaterial. Det gör att vi kan arbeta med grupper i gruppen för att skapa en lugn och trygg arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat för både barn och pedagoger. Vi värnar

framförhållning och har tydliga mötesstrukturer och en tydlighet i planering och organisation. Som medarbetare ska man känna att man är både betydelsefull och litad på och att man har både rättigheter och skyldigheter.

Samtliga förskolor i enheten har en giftfri och kemikaliesmart miljö och når minst nivå 2 i Kemikaliecentrums vägledning för en kemikaliesmart förskola. Förskolan Hovet har också varit pilotförskola i Miljöförvaltningens projekt i stadsdelen.

Maten är en viktig del av kvaliteten i förskolan och kockarna lagar all mat från grunden. Maten är varierad och näringsrik och minst 60 % av våra produkter är ekologiska. Vi serverar vegetarisk mat två till tre gånger i veckan. Alla kockar i Årstabergets förskolor ingår i ”Köksgruppen”, som träffas regelbundet för att diskutera utveckling och inspirera varandra. Varje förskola har matråd med några barn, pedagoger och kock. Här inspireras barnen till ökad kostmedvetenhet.

Måltidsstrategin är implementerad och en handlingsplan har tagits fram som kockarna arbetar efter.

Årstabergets förskolor är organiserade så att vi kan dra fördelar av att få ”det lilla i det stora”. Vår stora organisation innehåller mycket samlad kompetens, vilket ökar möjligheterna till såväl ett individuellt som ett kollegialt och organisatoriskt lärande. Det skapar en särskild kraft och energi att 140 medarbetare kan arbeta kring gemensamma frågor och få en samsyn. Rektor inleder alla APT för att skapa sammanhang och kontinuitet. Varje förskola har också en samordnare som är en viktig kommunikationslänk mellan förskola och ledning. Varje hemvist ingår i ett arbetslag, ofta med hemvisten bredvid. Tid finns avsatt varje vecka för planering och reflektion i hemvisten. För att säkerställa trygghet och kontinuitet för våra barn och pedagoger har vi satsat på några fasta husvikarier samt byggt upp en egen vikariepool med timanställda pedagoger. På varje förskola finns en schemaansvarig som i samråd med biträdande lägger alla förskolors scheman för att skapa likvärdighet och effektivitet. I många sammanhang finns det ett givande samarbete och erfarenhetsutbyte förskolorna emellan.

Den organisation som finns inom Årstabergets förskolor fungerar väl och nya medarbetare söker sig till oss på grund av vår tydlighet och möjligheterna till kollegialt lärande och utveckling. Av medarbetarna utgör nära 40% förskollärare och att möta så många andra förskollärare i olika pedagogiska frågor är ovanligt inom förskolans värld. Även ekonomiskt blir det bättre bärighet när resurser kan samordnas.

Viktiga styrdokument för vår verksamhet är bl a FN:s Barnkonvention, Stadens program för barnens rättigheter och inflytande 2018–2022, Kommunallagen, Arbetsmiljölagen, Sekretesslagen, Socialtjänstlagen (SOL), Skollagen, Läroplan för förskolan (Lpfö 2018), Stockholms stads förskoleprogram, Agenda 2030, Verksamhetsplan för Årstabergets förskolor samt enhetens Utbildningsplan. Varje förskolas grundstrukturer, veckoramschema, superstrukturer, finplanering samt planer med aktiva åtgärder är styrdokument för varje hemvist. Varje hemvists systematiska kvalitetsarbete beskrivs i hemvistens OneNote. Resultat och analys av den årliga Förskoleundersökningen och Medarbetarenkäten samt hemvisternas Kvalitetsindikator (WKI) ligger till grund för framtida planering och utveckling.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

I enheten finns flera stödfunktioner som bidrar till vår utvecklingsinriktade organisation. Förutom olika pedagogiska reflektionsmöten och workshops erbjuder vi också praktisk handledning i de olika arbetslagen. Våra processer är meningsskapande så att alla förstår syftet med varför vi gör vissa handlingar och att det ska ge ett mervärde. Medarbetarnas organisationsidentitet påverkar möjligheterna till ett kollektivt lärande i en gemensam riktning. Vi pratar mycket om riktning och ramar, men värnar också om att det ska finnas en stor frihet för medarbetarna att utforma och påverka sina arbetsuppgifter inom ramarna. Delaktighet och inflytande i kombination med ansvar och förtroende främjar en god och hälsosam arbetsmiljö.

Inför varje nytt läsår skriver rektor en **Utbildningsplan** där enhetens utvecklingsområden beskrivs. För läsåret 2022–2023 finns två fokusområden och två fördjupningsområden. I utbildningsplanen beskrivs fokusområdena uppdelade efter syfte, mål och riktlinjer, stöd i läroplanen, genomförande samt analys och uppföljning med tidsplan. Under varje rubrik beskrivs arbetet detaljerat och är en viktig grund för förskolornas planeringsarbete av sin undervisning. Fokusområdena är kopplade till aktuell forskning, samt de övergripande utvecklingsområden som gäller i staden och stadsdelen.

Läsårets fokusområden:

1. **Hållbar utveckling – Agenda 2030**
2. **Estetiska uttrycksformer (skapande, dans, drama etc)**

Läsårets fördjupningsområden:

1. **Pedagogisk dokumentation**
2. **Språk –flerspråkighet**

Utbildningsplanen är en del av enhetens systematiska kvalitetsarbete och följs upp genom WKI, hemvisternas reflektionsunderlag i OneNote, pedagogisk dokumentation på hemvisten samt genom undervisningsplaner och lärloggar i Skolplattformen.

Kompetensutveckling och medarbetarnas delaktighet

Vi lägger stor vikt vid kompetensutveckling och kollegialt lärande. Alla pedagoger deltar i olika pedagogiska möten samt erbjuds olika föreläsningar och workshops. I våra olika mötesforum diskuterar och reflekterar vi över vår undervisning samt tar del av ny forskning. Pedagogerna skapar därigenom en samsyn kring undervisning och lärande.

Utifrån pedagogernas önskemål har vi satsat extra på hemvisternas tid för planering och reflektion. Alla ska få ut sin tid så den är nu schemalagd till 1 tim/vecka alla morgnar 8–9. En plan för innehåll och upplägg finns att tillgå som stöd så att mötena blir innehållsrika och effektiva.

De veckovisa förskolläramötena är ett annat viktigt forum som vi utvecklat. Samordnarna leder mötena och även här finns en plan för innehåll och upplägg. En gång per månad finns stöd från ledningen med så att en kontinuerlig kompetensutveckling och uppföljning sker. Fokus under läsåret är enhetens Utbildningsplan. Nytt för 2022 är att vi ger alla förskollärare ytterligare en timme för planering och reflektion. Vi kommer också att utveckla vår Utvecklingstimme i samband med APT så att pedagoger mer och mer kommer att leda den.

Målet är att öka det kollegiala lärandet än mer och dela goda exempel som finns i enheten men också utmana pedagoger till att leda workshops och forum.











Pandemin har medfört att många av mötena sker digitalt så vi har ökat vår kunskap och förmåga att ha givande digitala träffar.

Verksamhetsberättelser, tertialrapporter och Verksamhetsplaner kommuniceras genom mail, under APT och genom rektors Info-brev samt konkretiseras genom att varje hemvists planering utgår från den. Mycket av innehållet i våra styrdokument är sedan tidigare känt och processat bland medarbetarna.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

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

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2021	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	39,2 %	2,9 %	36,3 %	31,3 %	33 %	33 %	VB 2022
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	85 %			83 %	88 %	88 %	2022
  Antal barn per grupp	17,7 barn/avd.			17,5 barn/avd.	16	16	VB 2022
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5,2 st			4,7 st	4,9	4,9	VB 2022
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,8			3,8	3,6	3,6	2022

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 förskollärarnas 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.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ 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.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Barnen i Årstabergets förskolor kan utifrån sina förutsättningar ta ansvar för sina handlingar och för miljön på förskolan.
- Alla våra medarbetare är goda förebilder och uppträder professionellt och har ett positivt förhållningssätt gentemot barn, vårdnadshavare och kollegor.

Barnen i Årstabergets förskolor ska;

-få vistas i en likvärdig förskola där våra ledord glädje, trygghet och ett lustfyllt lärande genomsyrar verksamheten.

-ges möjlighet att utveckla sin självkänsla och självständighet.

-lära sig socialt samspel och innebörden i allas lika värde.

-utifrån egen förmåga och intresse göra egna val av aktiviteter och projektarbete.

-utifrån sin egen förmåga kunna delge sina tankar och känslor till sina kamrater och visa förståelse och empati för andra.

-känna sig trygg i gruppen som individ. Alla ska få talutrymme och känna sig lyssnad på och träna att prata inför grupp på t ex samlingen.

-få delta i olika kulturers traditioner.

Analys

Alla barn ges lika möjlighet att uttrycka tankar och åsikter och har på så sätt möjlighet till delaktighet och inflytande över sin vardag. Detta möjliggörs eftersom vi arbetar metodiskt och strukturerat med grupper i gruppen. Pedagogerna använder pedagogisk dokumentation samt lärloggar för att synliggöra och lyfta barnets perspektiv.

En värdegrupp i enheten med en representant från varje förskola ansvarar för planernas årliga revidering samt att de blir ett levande verktyg i vardagen. Arbetet med barnkonventionen och aktiva åtgärder sker systematiskt och inplanerat på APT över hela läsåret. I hemvisternas One Note finns instruktioner för hur den systematiska uppföljningen ska ske i barngrupperna.

Vi kan tydligt se att enhetens Utbildningsplan med läsårets fokus- och fördjupningsområden hjälper pedagogerna att hålla fokus och att det ger resultat i barnens utveckling och lärande. Särskilt skönjbart har det varit gällande arbetet med Språk och Hållbar utveckling. Alla har skrivit undervisningsplaner och lärloggar kopplat till våra fokusområden och vi kan se en tydlig förbättring inom båda områdena gällande såväl pedagogernas medvetenhet som vad barnen erbjuds.

Vi har utvecklat vårt arbete i ledningen på att än bättre "paketera" våra fokusområden så att det finns en systematik, variation och en uppföljning. Vi kan också se det i årets WKI-resultat där språk blivit enhetens starkaste områden med ett snitt på 4,0.

Även resultaten i Förskoleundersökningen och i Medarbetarenkäten vittnar om en kvalitetshöjning på i stort sett samtliga förskolor.

Utmaningen är fortfarande att samtliga åtta förskolor ska nå en jämn och hög kvalitet och nu arbetar vi främst med en av våra förskolor vars resultat inte varit tillräckligt höga. De åtgärder vi satt in under hösten har förhoppningsvis ökat möjligheterna till förbättrade resultat.

Samstämmigt vittnar man om i enheten att våra tydliga strukturer, vår välplanerade och välfungerande organisation samt vårt proaktiva arbetssätt hjälper oss till att nå höga resultat.

En utmaning som vi inte är ensamma om är det oväntat stora barntappet, vilket krävt en del omorganisation och förändringar i bemanningen.

En annan betydande utmaning under hösten har varit den höga frånvaron bland pedagogerna. Detta har tyvärr påverkat möjligheterna att nå den höga kvalitet vi strävar efter. Den har också påverkat enhetens ekonomiska resultat i negativ riktning.

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	Avvikelse
✓ Förvaltningens förskoleavdelning ska tillsammans med förskoleenheterna fortsätta att utveckla gemensamma strukturer för det systematiska kvalitetsarbetet.	2022-01-01	2022-12-31	
✓ 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: Alla barn i Årstabergets förskolor möts av lärmiljöer där organisation/struktur, material och pedagogernas förhållningssätt återspeglar läroplanens intentioner

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla barn i Årstabergets förskolor;

- har tillgång till enhetens basmaterial och tilläggsmaterial anpassat efter barngruppens behov och intressen.
- har tillgång till stimulerande, utmanande och tydliga lärmiljöer som underlättar arbetet med grupper i gruppen samt främjar leken, kreativiteten och det lustfyllda lärandet.
- har rätt till arbetsro och ett lugn där våra strukturer och vår planering hjälper oss att skapa ett bra flöde över dagen.

Alla barn i Årstabergets förskolor;

- utmanas och utvecklas i språk och kommunikation.
- erbjuds dagliga möjligheter till läsning och har tillgång till kvalitativ litteratur.
- får möta en interkulturell verksamhet.
- Alla flerspråkiga barn utmanas i sin flerspråkighet.
- Alla pedagoger är "språkande pedagoger" och utvecklar högläsning och samtal om text.

Alla barn i Årstabergs förskolor;

- inspireras och utmanas i sitt matematiska och logiska tänkande.
- får genomföra naturvetenskapliga experiment.
- erbjuds bygg – och konstruktionslek både ute och inne.
- får genomföra olika tekniska experiment.
- utvecklar sin kreativitet och sin skapande förmåga med olika material och tekniker i våra ateljéer.

Alla barn i Årstabergs förskolor;

- erbjuds daglig utevistelse där grovmotorisk utveckling och rörelse stimuleras.

Alla barn i Årstabergs förskolor;

- erbjuds en näringsriktig och varierad kost.
- ökar sin förståelse för det ekologiska tänkandet med hållbar utveckling bl a genom att vi serverar mat med minst 50% ekologiska produkter och att vi är förebilder gällande återvinning och sopsortering samt har en kemikaliefri förskola.

Alla barn i Årstabergs förskolor;

- ges möjlighet att genom digitalisering öka och utvidga sitt lärande.
- får ta del av enhetens basappar.
- får sitt lärande synliggjort genom pedagogisk dokumentation och lärloggar i Skolplattformen.

Alla blivande skolbarn

- erbjuds avslutningssamtal inför skolstart.
- erbjuds skolförberedande verksamhet på den egna förskolan och i enhetens gruppträffar.

Analys

Vår tydliga organisation har hjälpt oss mycket i arbetet under pandemin och i efterdyningarna av den. Trots hög frånvaro och hög belastning på pedagoger och ledning har vi lyckats genomföra det mesta av det vi planerat. Vår utbildningsplan med fokus- och fördjupningsområden har hjälpt pedagogerna att hålla rätt fokus och vårt systematiska kvalitetsarbete med kontinuerliga uppföljningar bidrar till att det vi föresatt oss blir genomfört.

I synnerhet är vi stolta över arbetet med Språk och våra läsmiljöer samt arbetet med Hållbar utveckling. Mindre fokus har tyvärr lagts på våra digitala ateljéer och pedagogisk dokumentation. Dessa två områden fortsätter vi att arbeta med.

För att skapa en likvärdig förskola arbetar vi utifrån enhetens tre grundstenar;

1. En inspirerande och utmanande lärmiljö.
2. Tydliga strukturer för dagen.
3. Ett varierat och genomtänkt basmaterial.

För att skapa ett större lugn samt kunna möta varje barn arbetar vi med grupper i gruppen som metod. Vi har kommit långt i arbetet med likvärdiga och välutrustade lärmiljöer.

WKI -resultatet i enheten har ett snitt på 3,9 gällande Pedagogisk miljö.

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	Avvikelse
✓	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	

Enhetsmål: Barnen i Årstabergets förskolor erbjuds varierade kulturaktiviteter

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla barn i Årstabergets förskolor;

- får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- får ta del av de kulturarv och traditioner som enheten har.
- erbjuds en "professionell" kulturell upplevelse minst en gång per termin.
- utvecklar sin kreativitet och sin skapande förmåga med olika material och tekniker i våra ateljéer.

Analys

Extra fokus har lagts på att barnen ska få flera professionella kulturella upplevelser. Vi tar ofta hit skickliga teatergrupper och de äldre barnen har också fått extra möjligheter att möta kulturen ute i samhället. Under året har vi sakta återtagit detta till samma nivåer som före pandemin.

Vi har också stora möjligheter att erbjuda barnen olika former av skapande. Vi har ett väl utvecklat material i våra ateljéer och har med hjälp av vår enhetsövergripande "Rörelsegrupp" även utvecklat material och kunskap kopplat till detta område.

Under detta läsår fördjupar och utvidgar vi arbetet med skapande för barnen i olika former då vi valt att ha ett fokusområde som vi kallar "Estetiska uttryckssätt".

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	Avvikelse
✓ Förvaltningen ska fortsatt bidra med kunskap till förskolornas kockar 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: Årstabergets förskolor arbetar för att Hägersten-Älvsjö är en fossilfri organisation år 2030

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

- Alla produkter och allt material är genomgångna och uppfyller normen för en kemikaliesmart förskola nivå 2.
- Alla nyinköp görs och säkerställs av ledningen så att normen uppfylls.
- Minimerar material av plast och teflon i våra kök.
- Matsvinnet i enhetens kök minskar.
- Barnen deltar i återvinning och sopsortering på alla förskolor.

Analys

Vi har kommit långt i detta arbete och har än mer involverat och engagerat barnen under hösten då vi arbetat mer aktivt mot Agenda 30 med hjälp av vårt fokusområde kring Hållbar utveckling.

Enhetens sommaruppgift och inledande projektarbete i höstas var kopplat till detta fokusområde. Många pedagoger uppskattar att vi lyser på detta viktiga område och involverar och lär barnen så mycket som möjligt som de kan ta med sig för att kunna påverka så att vi skapar ett mer hållbart samhälle.

I övrigt har vi arbetat medvetet med våra kockar för att utveckla kunskapen om klimatsmarta livsmedel och arbetssätt samt minska matsvinnet. Alla förskolor har vägt sitt matsvinn under ett par veckor och sammanställningar har gjorts. Vi når alla mer än väl godkänt. Vi når också uppsatta mål för ekologiska livsmedel.

Vi har också upprättat en handlingsplan kopplat till Måltidsstrategin som kockarna följer.

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: Årstabergets förskolor bedriver verksamheten inom givna ekonomiska ramar.

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Verksamheten bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.

- Alla platser är fyllda för att säkra intäkter.
- Budgeterade nettokostnader hålls inom beräknade intäkter.
- En budget i balans gagnar en god kvalitet i verksamheten.

Men tilläggas bör att den begränsade uppräknings av förskolepengen som skett under flera år medför att nedskärningar måste göras.

Pengen täcker inte längre de ökade kostnader som är för t ex Skolplattformen, ökat antal Bibass-barn, löneökningar, ökade mat- och lokalkostnader etc.

Om budget ska hållas kommer detta att medföra att övriga mål inte kommer att kunna nås, både gällande kvalitet, förskoleundersökningen, barngruppernas storlek samt andelen förskollärare.

Analys

Det är en utmaning då de förväntningar som finns inte alltid rimmar mot givna förutsättningar. Som rektor är det ett ständigt pågående arbete att arbeta med bemanning och organisation så att resurserna används på bästa möjliga sätt.

Det stora barntappet och landets höga inflation påverkar vårt ekonomiska resultat i negativ

riktning likväl som de oerhört höga vikariekostnaderna som vi haft under hösten pga den höga frånvaron bland pedagogerna. Det är tveksamt om vi lyckas hålla den uppsatta budgeten i år.

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 stöttas 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. chefsutvecklingstrappa med olika nivåer av utbildningsblock kopplat till grundnivå respektive fortsättningsnivå. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske 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	Avvikelse
✓ Förvaltningen ska implementera arbetet med förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare i det ordinarie arbetsmiljöarbetet.	2022-01-01	2022-12-31	

Enhetsmål: Årstabergets förskolor är en god arbetsgivare med en god arbetsmiljö.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

- En tydlig organisation.
- Ett proaktivt arbetssätt.
- Verktyg och rutiner för arbetsmiljöarbetet görs kända i organisationen, bl a genom arbetsmiljögruppen.

- Medarbetare har kunskap om och är delaktiga i innehållet i enhetens VP.
- Alla har läst och arbetat med handlingsplanen för förbättrad arbetsmiljö för fsk och bsk.
- En genomarbetad och god introduktion för nya medarbetare.
- Medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare lägger grund för en god kommunikation och ömsesidiga krav och förväntningar.
- Ledning och skyddsombud uppmärksammar tidiga signaler för att förebygga ohälsa.
- Ett genomtänkt hälso-och arbetsmiljöarbete i samarbete med skyddsombud och arbetsmiljögruppen utvecklas.
- Ledningen använder de verktyg stadsdelen, staden och företagshälsovården tillhandahåller för att förebygga och sänka sjukfrånvaron.
- Öppen och god dialog mellan ledning och medarbetare.
- Intresset för utbildning och kompetensutveckling ökar.
- Vårt systematiska kvalitetsarbete bidrar till ökad kvalitet i verksamheten och vidgat lärande för barnen.
- Arbetsmiljöarbetet leder till en hälsosam arbetsmiljö med friskare och gladare medarbetare.
- Fler medarbetare utnyttjar friskvårdsbidraget.
- Sjukfrånvaron minskar.
- Minskad personalomsättning.

Analys

Arbetsmiljöarbetet fortgår i arbetsmiljögruppen med en representant från varje förskola och vi har kommit långt. Många bra och givande diskussioner om trivsel och arbetsmiljö har förts både i gruppen men också på APT och i andra sammanhang. Överhuvudtaget har samtal kring vår arbetsmiljö nu blivit en naturlig del i arbetet på alla förskolor, vilket är en stor fördel.

Medarbetarenkäten uppvisar en positiv resultatförbättring trots att pandemin frestat hårt på både motivation och ambitioner. Detta är riktigt glädjande. Analyser på olika nivåer och handlingsplaner kopplat till Medarbetarenkäten har skrivits, bearbetats och följts upp på varje förskola. Detta arbete har främst genomförts av arbetsmiljögruppens medlemmar och sedan förankrats på APT och i andra forum.

Den höga sjukfrånvaron har dock frestat på medarbetarnas ork, hälsa och motivation. Detta blir ett prioriterat arbete för den nya ledningen att arbeta med under 2023.

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 natttillsyner.

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.

Uppföljning av ekonomi

Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

Systematiskt kvalitetsarbete

Kvalitets- och utvecklingsarbete

I enheten finns flera stödfunktioner som bidrar till vår utvecklingsinriktade organisation. Förutom olika pedagogiska reflektionsmöten och workshops erbjuder vi också praktisk handledning i de olika arbetslagen. Våra processer är meningsskapande så att alla förstår syftet med varför vi gör vissa handlingar och att det ska ge ett mervärde. Medarbetarnas organisationsidentitet påverkar möjligheterna till ett kollektivt lärande i en gemensam riktning. Vi pratar mycket om riktning och ramar, men värnar också om att det ska finnas en stor frihet för medarbetarna att utforma och påverka sina arbetsuppgifter inom ramarna. Delaktighet och inflytande i kombination med ansvar och förtroende främjar en god och hälsosam arbetsmiljö.

Inför varje nytt läsår skriver rektor en **Utbildningsplan** där enhetens utvecklingsområden beskrivs. För läsåret 2022–2023 finns två fokusområden och två fördjupningsområden. I utbildningsplanen beskrivs fokusområdena uppdelade efter syfte, mål och riktlinjer, stöd i läroplanen, genomförande samt analys och uppföljning med tidsplan. Under varje rubrik beskrivs arbetet detaljerat och är en viktig grund för förskolornas planeringsarbete av sin undervisning. Fokusområdena är kopplade till aktuell forskning, samt de övergripande utvecklingsområden som gäller i staden och stadsdelen.

Läsårets fokusområden:

1. **Hållbar utveckling – Agenda 2030**
2. **Estetiska uttrycksformer (skapande, dans, drama etc)**

Läsårets fördjupningsområden:

1. **Pedagogisk dokumentation**
2. **Språk –flerspråkighet**

Utbildningsplanen är en del av enhetens systematiska kvalitetsarbete och följs upp genom WKI, hemvisternas reflektionsunderlag i OneNote, pedagogisk dokumentation på hemvisten samt genom undervisningsplaner och lärloggar i Skolplattformen.

Synpunkter och klagomål

Ett mindre antal klagomål och synpunkter av negativ karaktär har inkommit. Främst har de handlat om begränsade öppettider, sammanslagningar, personalförändringar, pedagogers höga frånvaro, vikariers antal och kvalitet samt den ständigt återkommande Skolplattformen.

Överlag har rektor och ledning en god och tät kommunikation med vårdnadshavare och värnar en god och öppen dialog. Åtgärder vidtas direkt om så är möjligt och förklaringar ges vad syfte och anledning är till det som man reagerat över.

Det finns en systematik i kommunikationen med vårdnadshavarna vilket gynnar trygghet och nöjdhet. Rektor skriver bla Månadsbrev till varje förskola och har både föräldramöten och Öppna föräldraforum via Teams flera gånger varje termin. Rektor svarar också på mail varje dag.