



**Stockholms  
stad**

**Telefonplans förskolor**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: HÅ 2023/643

**Handläggare**  
Erika Rune  
Telefon:08-508 22 887

**Till**  
Hägersten-Älvsjö stadsdelsnämnd  
2024-03-21

## **Verksamhetsberättelse 2023**

### **Telefonplans förskolor**

**Telefonplans förskolor**

start.stockholm

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande analys .....</b>	<b>3</b>
<b>Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål .....</b>	<b>6</b>
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan .....	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv .....	10
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning .....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring .....	12
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer .....	15
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla .....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd .....	16
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	20
<b>Uppföljning av ekonomi .....</b>	<b>21</b>
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget .....	21
Investeringar .....	22
Medel för lokaländamål .....	22
Övrigt .....	22
<b>Systematiskt kvalitetsarbete .....</b>	<b>23</b>
Redovisning av synpunkter och klagomål .....	25
<b>Övrigt .....</b>	<b>26</b>

## Sammanfattande analys

### Ny ledningsstruktur och ny rektor

Under verksamhetsåret har en ny rektor anställts till enheten och en ny ledningsgrupp har bildats. Vi har i denna process satt ett stort värde på att inte göra för stora förändringar för att på ett lugnt och metodiskt sätt lära känna de olika verksamheterna, verka för trygghet och för hållbara processer inom organisationen. Därtill har vi satt ett stort värde på att bevara det som fungerar inom enheten, ha ett nära samarbete med vår arbetsmiljögrupp samt på varje APT följa upp den nya organisationen. Vi kan se att detta har givit resultat genom en bibehållen stabilitet men även en känsla av att vi tillsammans med medarbetarna nu formar och skruvar på våra utvecklingsområden och organisationen ytterligare. Vi sätter ett stort värde på att vi tillsammans med våra medarbetare, genom vårt systematiska kvalitetsarbete ska hitta och förstå vad det är om gör störst skillnad för barn och medarbetare när det kommer till en lärmiljö och arbetsmiljö av hög kvalitet. Det är inte mängden saker som vi gör som gör skillnad utan att vi väljer att göra rätt saker för våra barn och medarbetare.

### Sammanfattning uppföljning av arbetet med verksamhetsplanen 2023

Vi kan se att vårt fortsatta arbete med samma stadsdelsövergripande enhetsmål och fokusområden stöttar våra pedagoger att utveckla sina arbetssätt och förhållningssätt så att det på riktigt gagnar barnens undervisning och utbildning. När vi har möjlighet att stanna kvar i fokusområden under en längre tid så verkar det som att det gynnar pedagogernas förståelse för hur de kan vara med och utveckla barnens undervisning och utbildning än mer. Vi kan emellertid se i arbetslagens utvärderingar att de önskar ett än mer riktat fokus, där det tydligt framkommer en gemensam riktning för enheten. Vi kan se att vårt arbete att arbeta med tydliga och konkreta målformuleringar och förväntade resultat hjälper våra pedagoger att göra skillnad. Det verkar som att om man tittar på något specifikt så gör vi skillnad på djupet.

Vi kan också se att vårt arbetssätt att kontinuerligt följa upp våra fokusområden i såväl lärområden som på våra olika möten, dagordningar och i olika ramar stöttar och hjälper oss och pedagoger att hålla fokus så att barnen erbjuds verkliga möjligheter och undervisningstider som leder till fördjupat lärande.

Vi kan se att vår satsning på att arbeta i tvärgrupper på förskolan är mycket viktigt ur ett likvärdighetsperspektiv. Det verkar som att det också understödjer möjligheten till en gemensam förståelse för våra fokusområden för förskolan och i enheten.

Vi ser en stor fördel att vika mycket tid för utvärderingar för våra arbetslag. Då mer tid tenderar att öka kvalitén och de fördjupade analyserna i dem. Vi kan också se att om arbetslagen får mer tid till att utvärdera så ökar även antalet medarbetare som deltar i dem.

Under verksamhetsåret har vi startat upp ett jämställdhetsarbete i enheten som har fördjupats ytterligare på en av våra förskolor. Vi har genom att erbjuda alla förskollärare ett fördjupande seminarium kring en förskolas påbörjade arbete kring detta. Vi kan se att vi behöver intensifiera detta arbete nästkommande verksamhetsår. Vi kan också se att vi behöver lyfta begreppet inkludering och fördjupa vår förståelse för begreppet och vad det innebär för oss i vår profession och i vår praktik. Vi har påbörjat detta arbete tillsammans med resursenheten

under verksamhetsåret och vi ser att vi behöver fördjupa och bredda detta arbete inför nästa verksamhetsår.

Vi kan se en stor fördel med att göra egna arbetsmiljöenkäter under verksamhetsåret då dessa är mer kontextbundna och visar ett mer förskole specifikt resultat. Vilket ger oss en bättre inblick kring varje förskolas utvecklingsområden och styrkor. Vi upplever att denna temperaturmätning under verksamhetsåret stöttar oss i att utveckla en god arbetsmiljö på varje förskola utifrån varje förskolas förutsättningar. I årets enkäter framkom ett tydligt mönster att vi behöver se över förutsättningar för våra pedagoger att hantera en varierande arbetsbelastning över året. Vi kunde även se att våra medarbetare upplever högre grad av ett närmare ledarskap på plats. Vilket har lett till ett ökat välbefinnande på arbetet samt är ett stöd i verksamhetsutvecklingen. Vi kan också se att vår satsning på att vika mycket tid för återkoppling är mycket uppskattade och leder till en ökad resultatuppfyllelse. Utifrån enkäternas resultat så kommer vi att göra förskole-specifika insatser.

En stor styrka i vår enhet och i vår organisation är att vi har en tydlig struktur för kollegialt lärande. Vi kan även se att vi är starka som enhet och att våra pedagoger vill vara med och dela och sprida kunskap och framgångsrika projekt och arbetssätt i enheten.

Under verksamhetsåret så har det varit 5 skjutningar i Hägersten/Älvsjö. Två av dessa i enhetens absoluta närhet. Vi vill lyfta att skjutningar är en utmaning för förskolan på flera nivåer och som vi behöver verka tillsammans i. Vi kan se att oron har ökat hos vårdnadshavare och medarbetare och att barnen i vårt område växer upp i en orolig tid. Vi kan se att vi står i helt nya frågor att hantera och vi vill understryka att vi behöver möta dessa tillsammans inom förvaltning och stad. Förskolan kan inte lösa ekonomiska problem, krigen eller stoppa skjutningar, men vi kan försöka ge svar på de frågorna som barnen samhället ställer för att tillsammans skapa en mer hållbar framtid. Vi ser också att vi som enhet behöver väva in det förebyggande arbetet och lyfta det kompensatoriska uppdraget än mer inför nästa verksamhetsår. Under nästa verksamhetsår kommer vi särskilt att lyfta, **Jämställdhet** och **inkludering i utforskande lärmiljöer ute och inne**.

Vi kommer även att ta med oss nedanstående punkter för att kunna utveckla än mer förutsättningar för kvalitét på våra förskolor:

#### **Förutsättningar för utveckling –**

##### 1. Tid för uppdraget?

Vi ser att vi behöver utreda och fortsätta att analysera förutsättningar för uppdraget och utveckling av undervisningen? Balans mellan egen tid samt arbetslagstid?

##### 2. Nära ledarskap på plats

Vi kan se att vår organisationsförändring av att ha en närmsta chef på plats har stärkt våra resultat. Vi behöver skruva ytterligare på ansvarsbeskrivningar och rollbeskrivningar för nå optimala resultat och för att uppnå en balans i organisationen och mellan förskolorna.

##### 3. Levande och systematiskt arbetsmiljöarbete

Vi kan se att vårt nära samarbete med våra arbetsplatsombud och vår arbetsmiljögrupp stärker

våra möjligheter till att öka kvalitén på våra förskolor. Vi behöver se över möjligheterna att följa upp arbetsmiljöarbetet på arbetslagsnivå och systematiskt över året. Vi kan också se att vi behöver arbeta mer systematiskt med våra kök och förutsättningar för verksamhetsutveckling för köken. Vi kommer därför att implementera kvalitetsronder även för köken.

### **Kvalitet- och utvecklingsarbete**

Vi har under året utarbetat en organisation som möjliggör ett närmare ledarskap på plats. Varje förskola har en närmsta chef samt en arbetsplatsledare. Vi kan se att arbetsplatsledaren stödjer ledningsgruppen i att ta verksamhetsnära beslut samt har möjliggjort för biträdande rektorerna att vara med på arbetslagens reflektioner. Vi kan även se att denna organisationsförändring har underlättat arbetet för biträdande rektorerna när det kommer till vikarieanskaffning. Vi kan därtill se att organisationsförändringen har lett till att se, bekräfta och möjliggöra snabb återkoppling till medarbetarna. Vi kan dock se att vi behöver se över hur de olika biträdande rektorernas kompetens tas till vara samt hur vi trots det närmsta ledarskapet kan ha två organisationer i balans, en kvalitetsorganisation samt en arbetsorganisation som leds av en biträdande rektor.

Vi har gjort en förändring i vår inskolningsmodell som våra medarbetare lyfter fram som en friskfaktor. Vi skolar in alla barnen samtidigt och under ett senare inskolningsdatum i augusti vilket har lett till att våra pedagoger kan förbereda sig på ett mer kvalitativt sätt samt att de gamla förskolebarnen kan välkomnas tillbaka och skolas in efter sommarledighet på ett mer hållbart sätt.

Vi använder tiden innan APT för diskussioner kring våra fokusområden eller utvecklingsområden på respektive förskola för fördjupade diskussioner i tvärgrupper.

### **Kompetensutveckling**

Vi har under verksamhetsåret startat upp ett arbete kring hur våra pedagoger ska utveckla sina arbetssätt till att verka för att erbjuda en jämställd utbildning och undervisning till pojkar och flickor. Vi har erbjudit alla våra förskollärare ett seminarium och en workshop som uppstart. Vi har utarbetat en jämställdhetslåda för enheten och vi ämnar starta upp ett pilotprojekt på en av våra förskolor.

Vi har genom ett samarbete påbörjat ett arbete för att våra förskolor ska bli än mer inkluderade. Vilket för oss handlar om att alla barn ska kunna använda förskolans rum för lek och lärande, ingå i gemenskapen och delta i undervisningen. Vi har erbjudit alla våra medarbetare en föreläsning kring inkludering samt alla förskollärare ett uppföljande workshop. Vi har även erbjudit många av våra pedagoger att gå en fortbildning i TAAK.

Vi har erbjudit alla våra timvikarier och tillsvidareanställda att ingå i nätverksgrupper. Detta för att höja kompetensen hos *alla* våra medarbetare. Vi har i våra nätverksgrupper för barnskötare fokuserat på begreppet inkludering.

Våra barnskötare ingår i nätverksgrupper i syfte att fördjupa sina kunskaper inom inkluderingsområdet. Vi har erbjudit seminarium för våra förskollärare inom inkludering, jämställdhet och interkulturalitet.

Vi fortsätter att erbjuda våra pedagoger att gå stadsdelens kurs i tvåspråkighet och andra specifika utbildningar som erbjuds av resursenheten.

### Medarbetarnas delaktighet

Inför skrivandet av tertialrapport, tertialrapport 2 samt skrivandet av verksamhetsberättelse så görs en genomläsning och genomscanning av arbetslagens arbete i Skolplattformen och i lärområdena i planering och bedömning. Verksamhetsberättelsen kommer att presenteras på planeringsdagens APT i januari.









## Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

### KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden

— Ingen

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	41,1 %	5,9 %	35,2 %	44,7 %	33 %	33 %	VB 2023
  Antal barn per grupp	17,9 barn/avd.			16,5 barn/avd.	15	15	VB 2023
<b>Analys</b> Det högre utfallet beror till stor del på att vi på alla våra förskolor arbetar med åldersblandade grupper vilket påverkar barngruppens storlek.							
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5,35 st			5,28 st	4,9	4,9	VB 2023
  Förskollärartäthet	15,6 st				15,5 st	15,5	VB 2023

Nämndmål: Alla barn i förskolan stimuleras och lär utifrån sina förmågor i en utbildning med likvärdig och tillgänglig lärmiljö

— Ingen

### Beskrivning

Målet nås genom att utbildningen bedrivs i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer som uppmuntrar till kommunikation, lek och utforskande. Social, pedagogisk och fysisk miljö skapar tillsammans förutsättningar för barns lärande och utveckling. Språkutvecklande arbete ligger som ett raster över hela utbildningen. Rektor leder och samordnar det pedagogiska




arbetet och organiserar de strukturella förutsättningarna för utbildningen. Förskolläraren ansvarar för att undervisning bedrivs i enlighet med målen i läroplanen. Arbetslaget genomför utbildningen utifrån sina respektive uppdrag.

Gemensamt framtagna stöddokument anger riktning för utbildningen och undervisningen inom prioriterade områden som likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer, språk, digitalisering, kultur, måltider och fysisk aktivitet.

### Förväntat resultat

Utbildningen ger varje barn förutsättningar att utveckla:

- Nyfikenhet, kreativitet och lust att leka och lära
- Ett nyanserat talspråk och ordförråd samt förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra i olika sammanhang och med skilda syften.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen utforma och genomföra kompetenshöjande insatser för förskollärare och arbetslag i pedagogiskt ledarskap utifrån läroplansuppdraget.	2023-01-01	2025-06-01	
 Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen utreda hur arbetet med läroplansmålen under hela förskoleperioden kan utvecklas.	2023-01-01	2023-12-31	
 Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska fortsätta utveckla sina läsmiljöer och lärmiljöer med fokus på drama, musik, berättande och skapande.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Alla våra förskolor har välutvecklade läsmiljöer. Läsmiljöer har gått som en röd tråd på nätverk och i våra pedagogiska forum. Vi ser att förvaltningen språkgrupp är en stor tillgång i detta arbete.			

**Enhetsmål:** *Varje barn vid Telefonplans förskolor utvecklas i inkluderande lärmiljöer både utomhus och inomhus*

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

-Förskoleundersökningen visar att vårdnadshavare till både pojkar och flickor upplever att den pedagogiska miljön uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.

-Pedagogerna har en nedskriven struktur/veckoschema för inkludering i utbildningen och undervisning både utomhus och inomhus som synliggörs i reflektionsunderlaget i skolplattformen.

-Alla barn utvecklar ett nyanserat talspråk, ordförråd samt en förmåga att berätta och uttrycka sina tankar vilket synliggörs i "lärområdet" för det språkutvecklande arbetssättet i planering och bedömning i Skolplattformen.

-Förskoleundersökningen visar att vårdnadshavare till både pojkar och flickor upplever att deras barn erbjuds fysiska aktiviteter.

## **Analys**

Vi har goda resultat i förskoleundersökningen och något som sticker ut är att vi har fler nöjda vårdnadshavare till pojkar än till flickor. Detta har gjort oss nyfikna på hur detta kommer sig och därför har vi valt att blicka inåt och fokusera på vad i vårt arbete som gör att vi har så nöjda pojkföräldrar. Vår ökade medvetenhet kring jämställdhet har lett till att fler arbetslag reflekterat kring hur våra lärmiljöer stöttar oss i vårt jämställdhetsarbete. Därtill är det tydligt att arbetslagen i sina utvärderingar har analyserat sina resultat utifrån kön samt tänkt kring olika åtgärder för att stävja skillnader i resultat mellan pojkar och flickor.

Alla arbetslag har utarbetat veckostrukturer på både grupp och individnivå vilket har stött arbetslagen i att arbeta så att alla barn är mindre sammanhang under dagen samt att inkludering underlättas. Det blir tydligare vilka insatser av stöd som behövs tillsättas om strukturen är nedskrivna. Syftet med schemat är att undervisning och verksamhet ska ske i mindre gruppssammanhang då vi ser att det gynnar inkludering för alla barn. Vi har kompletterat detta arbete med en föreläsning kring inkludering.

Vi har utarbetat ett basmiljödokument för utomhusmiljö och rörelse. Vi har implementerat detta och gått igenom det på varje APT. Många av våra förskolor har skapat en lokal arbetsgrupp på varje förskola för detta. Vi kan se att flertalet av våra barn erbjuds rörelseaktiviteter i sin utbildning inom lärområdet ”rörelse” på skolplattformen. Det är tydligt i alla utvärderingar att den planerade och medvetna rörelseundervisningen har ökat hos våra pedagoger. Det innebär att fler barn har fått ta del av rörelse i sin utbildning. Dock kan vi se en svårighet hos några av våra förskolor för att utveckla våra gårdar enligt basmiljödokumentet för utevistelse och rörelse. Analysen av detta är att det kräver andra mötesstrukturer (och mer samarbete) då det involverar hela förskolan och inte bara de enskilda arbetslagen.

Alla arbetslag fortsätter att fokusera på sitt språkutvecklande arbete med barngruppen. Vi kan se att detta fördjupas ytterligare i flertalet bokprojekt och i samverkan med hemmen. I lärområdet för språk ser vi att arbetslag kontinuerligt reflekterar och fördjupar sin språkutvecklande undervisning. Många arbetslag har arbetat med boklådor med konkret material för att utveckla det språkutvecklande arbetet. Alla arbetslag lyfter detta som framgångsrikt i att arbeta språkutvecklande. Det är tydligt i arbetslagens utvärderingar att man arbetar mer fördjupat med litteratur och läsning där boksamtalen har ökat i antal.

Vi kan se att samarbetet med förskoleavdelningen kring det språkutvecklande arbetet verkligen gynnar utvecklingen av den pedagogiska kvalitén inom området. Vi ser att vi har välutvecklade läsmiljöer på alla våra förskolor och att en del av det är ett resultat av språksatsningen från stadsdelen.



Nämndmål: Alla barn i förskolan utvecklar sin förståelse för grundläggande demokratiska värden i en inkluderande utbildning

— Ingen

## Beskrivning

Målet nås genom att förskolans arbete med normer och värden präglas av barnkonventionens intentioner i en inkluderande utbildning för alla barn. Utbildningen skapar likvärdiga möjligheter för alla barn att uttrycka sina tankar och åsikter för att ha inflytande över sin vardag. Utbildningen är trygg och säker, riktlinjerna i Säker förskola, där arbetet med Aktiva åtgärder är en del, är vägledande i det arbetet. Rektor säkerställer att alla barn får det stöd de behöver för sin utveckling inom ramen för förskolans uppdrag. Undervisningen kännetecknas av lek, språk samt hållbar utveckling, där barnens förmågor och intressen tas tillvara i undervisningens utformning.

Gemensamt framtagna stöddokument anger riktning för utbildningen och undervisningen inom prioriterade områden som likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer, språk, digitalisering, kultur, måltider och fysisk aktivitet.

## Förväntat resultat

Utbildningen ger varje barn förutsättningar att utveckla:

- Självständighet och tillit till sin egen förmåga
- Förmåga att fungera enskilt och i grupp, samarbeta, hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen fortsätta utvecklingsarbetet av övergångar från förskola till grundskola i samverkan med utbildningsnämnden.	2023-01-01	2023-12-31	
✓ Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen genomföra en behovskartläggning avseende barn i behov av särskilt stöd i syfte att identifiera utvecklings- och stödbehov hos enheterna.	2023-01-01	2023-08-31	
✓ Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska fortsätta utveckla förskolans lärmiljöer som en del i det förebyggande och inkluderande arbetet.	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Alla förskolor har välutvecklade lärmiljöer. Lärmiljöer har gått som en röd tråd i våra nätverk och i våra pedagogiska forum. Vi ser att vårt väl inarbetade och systematiska arbete med Aktiva åtgärder och plan mot diskriminering är ett stöd i detta arbete. Biträdande rektor har deltagit i klustermöte med närliggande kommunala grundskolor.			

**Enhetsmål:** *Varje barn vid Telefonplans förskolor utvecklar förståelse för sina demokratiska rättigheter och skyldigheter.*

● Uppfylles helt

## Förväntat resultat

-Förskoleundersökningen visar att varje barn utvecklas genom lika möjligheter oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsvariation.

-Varje barn utvecklar en förståelse för allas rätt till kroppslig och personlig integritet vilket synliggörs i i pedagogernas dokumentation, reflektionsunderlag och planering och bedömning(skolplattformen).

## Analys

Alla förskolor har väl utarbetade Aktiva åtgärder och planer mot kränkande behandling. Dessa arbetar vi med systematiskt och är grunden för vårt demokratiska uppdrag. Vi ser att alla arbetslag arbetar systematiskt med våra likabehandlingsplaner och alla arbetslag har utvärderat sina Aktiva åtgärder och plan mot diskriminering och kränkande behandling. Vi ser att en viktig del i att lyckas i med målet går att härröra till arbetslagens struktur för att arbeta i mindre grupp med närvarande pedagoger. Vi kan också se att vårt uppstartade jämställdhetsarbete har givit oss en skjuts i vårt främjande arbete och flera av våra pedagoger och arbetslag har riktat blicken inåt och mot sig själva i syfte att få syn på det omedvetna görandet som befäster könsstereotypförväntningar. Vi ser även att vårt samarbete med resursenheten och möjligheten till att ge våra pedagoger utbildning i TAKK understödjer arbetssätt som stöttar pedagoger i att skapa förutsättningar för alla barn att utvecklas i våra lärmiljöer.

Vi har under verksamhetsåret startat upp ett arbete genom att ha ett gemensamt pedagogiskt forum där vi återigen har gått igenom vad barns rätt till kroppsliga och personliga integritet är och kan bli i förskolan. Vi kan se att våra arbetslag på olika sätt synliggör sitt arbete kring detta i skolplattformen. Vi kan se att vi har gått från att prata om barns rätt till kroppslig och personlig integritet i relation barn-pedagog till att nu även prata om för att tillsammans förstå begreppet i relation barn-barn. Alla arbetslag lyfter i sina utvärderingar att boken ”Okej med dig” som vi har köpt in till varje arbetslag har varit ett bra stöd i detta arbete tillsammans med barnen.

Vi kan se att vårt val av att arbeta med *ett centralt begrepp* inom barnkonventionen och läroplanen, barns rätt till integritet gynnar alla förskolors och arbetslagens arbete med barnkonventionen. Det verkar som att om man fördjupar sig inom ett avgränsat område så leder det till ett fördjupat lärande som påverkar flera områden.

## **KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv**

— Ingen

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt utbud av kultur, fritidsaktiviteter och föreningsliv

— Ingen

## Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämndens enheter integrerar kultur i verksamhetens vardagliga arbete. Särskilda medel finns avsatt för detta. Tillgång till kultur spelar en viktig roll för barn och unga som skapar sin identitet. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden, mötesplatser och genom sina organisationer. 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.

Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Barnen i förskolan har ett varierat utbud av böcker och besöker bibliotek. Barnen möter olika former av kultur och kulturyttringar samt skapande verksamhet som integreras i undervisningen. 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.

Lokala föreningar har möjlighet att söka verksamhetsbidrag och bidrar på det sättet att utveckla kultur- och fritidsverksamheter i stadsdelsområdet.

Förvaltningen initierar samarbeten som utvecklar och stärker nätverk till och mellan föreningar och deras verksamheter. Bland annat planeras kulturprojekt som i samverkan med föreningar, förskolor, skolor, fritidsaktiviteter bjuder in till samverkan, synliggör aktörerna och stimulerar till samarbete.

Ett utvecklingsarbete pågår för att bygga kontaktytor och samarbeten mellan olika föreningar och verksamheter. Syftet är att utveckla och bredda deltagandet, nå nya målgrupper, öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer hos barn och unga.

Vid bidragsgivning till föreningar samordnas regler och arbetssätt med stadens andra bidragsgivare för en effektivare handläggning och bättre service. Arbete pågår för att tydliggöra och utveckla regler och syfte med bidrag till föreningar samtidigt som en rättssäker process säkerställs och oegentligheter motverkas.

Utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program, utvecklar stadsdelsförvaltningen arbetet med att inventera lokalbestånd och behov av lokaler för kultur, fritid och föreningsliv i stadsdelsområdet. Stadsdelsområdets parker är viktiga mötesplatser som ska erbjuda både aktiviteter och rekreation.

## Förväntat resultat

- Kultur- och fritidsaktiviteter 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 i stadsdelsnämndens 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. samarbete med föreningar och nätverks mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

**Enhetsmål:** Varje barn vid Telefonplans förskolor erbjuds att möta och prova olika former av kultur under sin förskoleperiod.

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

-Telefonplans förskolor nyttjar kulanpremien så att alla barn får ta del av kulturutbudet i Stockholm någon gång under sin förskoleperiod.

### Analys

Kulturarrangemang har köpts in alla förskolor. Detta gynnar att alla barn kan erbjudas kvalitetsfull kultur på ett tryggt sätt. Många av våra arbetslag har även bokat teaterbesök utöver detta. Samarbetet med vårt lokala bibliotek fortsätter och många av våra arbetslag har besökt bibliotekets läs- och musikstund. För att möjliggöra att alla barn ska få likvärdiga kulturupplevelser så verkar det som att detta underlättas av att ha *en* i ledningen som är ansvarig för detta i hela enheten.



Framkommer i stort sett i alla arbetslags utvärderingar att man har nyttjat kulanutbudet och att det är mycket fördelaktigt att kulturevenemang köps in till förskolorna. Det blir likvärdigt för våra förskolor och även våra yngsta får ta del av kultur på ett tryggt och därtill likvärdigt sätt.

## KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning

— Ingen

### KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider	1,41 kg CO2 per kg livsmedel				1,4 kg CO2 per kg	1,6 kg CO2 per kg	2023

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
					livsmede 	livsmede 	

Nämndmål: Stadsdelsnämndens verksamheter är energieffektiva och resurssmarta med en minimal klimatpåverkan

— Ingen

### Beskrivning

Målet nås genom att stadsdelsnämnden arbetar utifrån stadens klimathandlingsplan samt miljöprogrammet i sitt miljö- och klimatarbete. Stadsdelsnämndens lokala miljö- och klimathandlingsplan sträcker sig fram till slutet av 2023. Stadsdelsnämnden tar med sin handlingsplan ett krafttag vad gäller miljö- och klimatfrågorna, och växlar nu upp arbetet ytterligare i och med skärpta miljö- och klimatmål.

Stadsdelsnämnden arbetar med att kartlägga verksamheternas klimatpåverkan, och tar fram strategier för hur utsläppsminskningar ska ske. De två metoder som främst används är investeringar i utsläppsminskande utrustning och beteendeförändringar.

Klimatinvesteringar söks för de projekt där investering i utsläppsminskande åtgärder inom stadsmiljöverksamhet eller verksamhetslokaler ses som den bästa lösningen. För att åstadkomma beteendeförändringar satsar nämnden på kompetenshöjande insatser i form av bland annat utbildningar i energieffektivt beteende i storkök och hållbara kontor, samt utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

När upphandlingen av ny parkentreprenad görs under 2023 ska tydliga miljökrav ställas för att minska nämndens indirekta klimatpåverkan.

Verksamheter som köper in livsmedel ska genom ökad medvetenhet minska livsmedels negativa klimatpåverkan. Genom verktyget Hantera Livs och regelbunden uppföljning ska stadsdelsnämnden få ner sina utsläpp från livsmedel ytterligare under 2023. Livsmedelsinköp är stadsdelsnämndens största källa av växthusgaser.

Stadsdelsnämnden kommer att utveckla former för att inkludera civilsamhälle och näringsliv i klimatarbetet i större utsträckning. En del i detta är att arbeta med utökad medborgardialog.

### Förväntat resultat

-Stadsdelsnämnden har slutfört samtliga aktiviteter i den lokala miljö- och klimathandlingsplanen.

-Klimatpåverkan från konsumtion har minskat, stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation och klimatanpassningsåtgärder har vidtagits.

-Avfall som uppstår tas om hand på ett resurseffektivt sätt enligt avfallshierarkin och matavfall sorteras i alla lokaler där det är möjligt.

- Stadsdelsnämndens energiförbrukning har minskat med en fjärdedel av mandatperiodens mål om en 10 procentig minskning.
- Användningen av plast och engångsartiklar har minskat.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Stadsdelsnämnden ska fortsatt bidra med kunskap till förskolornas kockar om livsmedels påverkan på klimatet och biologisk mångfald.	2022-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Kock från enheten har varit med i stadsdelens kocknätverk och spridit kunskapen till enhetens kocknätverk. Kockar och medarbetare har sett en filmer kring hållbarhet i kör och matlagning. Kockar har sett film kring energieffektivt beteende i storkök på köksnätverk.			
✓ Stadsdelsnämndens medarbetare som arbetar i tillagningskök eller mottagningskök ska gå e-utbildningen om energieffektivt beteende i storkök	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Kock från enheten har varit med i stadsdelens kocknätverk och spridit kunskapen till enhetens kocknätverk. Kockar och medarbetare har sett en filmer kring hållbarhet i kök och matlagning. Kockar har sett film kring energieffektivt beteende i storkök på köksnätverk			

**Enhetsmål:** *Enheten arbetar för att stadsdelsnämnden är en fossilbränslefri organisation med minimal klimatpåverkan*

◆ Uppfylls delvis

### Förväntat resultat

- Kockarna uppnår 60% ekologiska livsmedel
- Kockarna gör alla sina inköp i Agresso.





### Analys

Alla kockar har över 67% och några har även över 70% ekologiska inköp och den allra största delen av inköpen av livsmedel sker i Agresso. Vi ser att det finns en skillnad mellan förskolorna och att vissa kockar kommit längre i detta arbete. Därför kommer vi att göra en justering vad gäller inspiration och nätverkande för kockarna i enheten. Alla kockar och ekonomibiträden har gått stadsdelens gemensamma utbildning vilket vi kan se har lett till en gemensam plattform att arbeta utifrån. Även pedagogerna har nu fått påbörja denna utbildning under verksamhetsåret. Vi kan se att inflationen och de stigande matpriserna har varit utmanande för våra kockar. Vi kan i och med det även se att det är utmanande att nå *både* budget och ekomål.

Vi ser att det finns utvecklingspotential för att våra kockar ska ha likvärdiga resultat och vi kommer nästkommande verksamhetsår starta upp att ha kvalitetsronder även med köken. Den kock som har bäst resultat kommer att vara med på alla ronder för att dela hennes kompetens samt framgångsknep.

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarnas hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel inköpta animalier med krav på djurskydd och restriktiv antibiotikaanvändning i nivå med svensk lagstiftning	88				88	88 %	2023
  Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	67,73 %				70 %	70 %	2023

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bidrar till en god livsmiljö och har giftfria verksamheter

— Ingen


### Beskrivning

Målet nås genom att arbeta systematiskt med verktygen Chemsoft och Byggvarubedömningen. Under 2023 ska arbetet med de båda verktygen utvecklas, i syfte att vässa arbetet.

Vidare nås målet genom att växla upp arbetet med skadlig påverkan från livsmedelsinköp. Stadsdelsnämnden ska undersöka orsaker till att nämnden historiskt sett haft svårt att nå målen för ekologiska livsmedel, samt se över möjliga lösningar för bättre måluppfyllelse framöver. Till detta hör också arbetet med att utveckla strategier för miljö- och klimatsmarta inköp av livsmedel inom äldreomsorg och social omsorg - där förskoleavdelningens lyckosamma arbete under de senaste åren fungerar som modell.

### Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden bidrar i möjligaste mån inom nämndens rådighet till att minska buller, dålig luft och förorenat vatten i stadsdelsområdet.
- Verksamheterna arbetar systematiskt med att fasa ut skadliga kemikalier bland förbrukningsprodukter.
- Stadsdelsnämnden har en plan som följs för att bygg- och anläggningsprojekt följer kraven i Byggvarubedömningen.
- Det finns ett systematiskt arbete för att öka andelen inköpta ekologiska livsmedel och animalier som har krav på djurskydd samt restriktiv antibiotikaanvändning ökar inom stadsdelsnämndens alla verksamheter som köper in livsmedel.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämndens 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	2023-12-31	
<b>Analys</b> Vi följer kemikaliecentrums vägledning och göra medvetna val av inköp. Vi har använt tilldelad kemikaliepeng.			

## KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla

— Ingen

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

— Ingen

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bedriver verksamheterna inom tilldelad ekonomisk ram

— Ingen

### 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.

Nämndens lokalförsörjningsplan tas fram i samband med Underlag för budget 2024-2026. I lokalförsörjningsplanen slås nämndens långsiktiga arbete med lokaler fast, i syfte att tillgodose verksamheternas krav på ändamålsenliga och kostnadseffektiva lokaler. Inriktningen framåt är att hyra lokaler av stadens fastighetsägande bolag. Under 2023 kommer nämnden att öppna en ny förskola om sex avdelningar i kvarteret Zachrisberg nära Årstabergets pendeltågsstation.

### Förväntat resultat

- Verksamheterna bedrivs på ett kostnadseffektivt sätt.
- Stadsdelsnämnden hyr lokaler som är ändamålsenliga och kostnadseffektiva

*Enhetsmål: Enheten bedriver verksamheten inom sin ekonomiska ram*

 Uppfylls delvis



## Förväntat resultat

- Varje förskola inom enheten har en budget i balans

## Analys







Verksamhetsåret har varit utmanande utifrån stigande kostnader samt sviktande barnunderlag under våren. Vi når ett minusresultat trots att vi har tagit in fler barn i våra grupper under hösten. Vi kommer att analysera barngruppernas nyckeltal nogsamt tillsammans med controller för att se över att dessa är hållbara utifrån ekonomiskt perspektiv. Då vi har infört åldersblandade grupper på de flesta av våra förskolor så behöver vi även analysera vad nyckeltalet behöver vara om man arbetar i blandgrupper så att det både blir ekonomiskt hållbart och stödjer vår höga kvalitet.

Vi ser att våra vikariekostnader har minskat något, under hösten och att sjukfrånvaron är lägre. Vi kommer att fortsätta att analysera om vi kan effektivisera vikarieanskaffning ytterligare utan att det påverkar vårt sjuktal samt vår höga kvalitet. Vi ser möjligheten till förutsägbarhet för våra medarbetare som en del i att vi har så låga sjuktal. Kan det vara så att vi är relativt generösa i vår vikarieanskaffning är en del i att vi har låga sjuktal? Vi ser en stor fördel att verka för en stark förskola där medarbetare har en vi – känsla för förskolan som en viktig del i att vilja samarbeta vid frånvaro.

Vi går in vårterminen med ett ansträngt läge i hela stadsdelen. Vi ser att vi kommer att behöva se över barngrupper och antal barn/grupp. Vi ser även att det är svårt att göra bra planeringar för vår finska grupp då vi är beroende av att det är finska barn som finns i kön och att det tenderar att börja med ett lägre antal för att sen öka. Vi kan se att vi behöver se över hur vi lägger semesterperioden under nästa år då vi ser att om pedagoger tar semester för tidigt under sommaren (juni) så påverkar detta ekonomin då vi i juni har fulla barngrupper.

## KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Utfall VB 2022	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro 	7,2 %	3,3 %	7,4 %		9 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023
  Sjukfrånvaro dag 1-14 	2,8 %	3,3 %	2,8 %		3,5 %	Tas fram av nämnd/s tyrelse	VB 2023

Nämndmål: Stadsdelsnämnden är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

— Ingen

## Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet att ha fokus inom områdena; anställningar, arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt chefsuppdrag och ledarskap.

Goda och trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. Rekryteringsprocessen säkerställer att rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med verksamhetens kompetensförsörjningsplan och bemanningsstrategi.

Systematiskt arbete inom arbetsmiljöområdet är ett prioriterat område för att medarbetare och chefer ska ha en god arbetssituation och förutsättningar att nå ett gott arbetsresultat. En god arbetsmiljö och ett närvarande ledarskap ska säkerställas genom balans mellan uppdrag och resurser, samt ett rimligt antal medarbetare per chef. För skyddsombud och chefer hålls gemensam utbildning i grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete regelbundet.

Att arbeta främjande och förebyggande med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron och skapa en god social och organisatorisk arbetsmiljö är prioriterat. Friskvård är en viktig del inom arbetsmiljöarbetet för att skapa förutsättningar för medarbetare att må bra. Som personalförmån kan medarbetare i stadsdelsnämnden ta ut friskvård på arbetstid när arbetet och verksamheten så tillåter. Förvaltningen arbetar systematiskt med kort- och långtidsfrånvaro enligt den rehabiliteringsprocess som är gemensam för staden.

Under perioden augusti – november utför alla enheter arbetsmiljöronder som även inkluderar ett avsnitt rörande årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet av den årliga uppföljningen summeras på avdelnings- respektive nämndnivå och följs upp i samverkansgrupper tillika arbetsmiljökommittéer. Resultatet analyseras och eventuella åtgärder som är gemensamma för en stor del av stadsdelsnämnden samordnas.

Ett aktivt strategiskt kompetensförsörjningsarbete utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera verksamhetskritisk kompetens. Varje verksamhet planerar kompetensutvecklingsinsatser och för att bibehålla en kontinuitet i verksamheten och stärka försörjningen av chefer och nyckelkompetenser är det även viktigt med en strategisk successionsplanering. Inom äldreomsorgen kommer den genomförda kartläggningen av formell kompetens ligga till grund för vidare utvecklingsinsatser för att säkerställa kompetensbehovet på kort och lång sikt. Vid rekrytering av chefer är det även viktigt att de fem kompetenserna i stadens chefsprofil är vägledande i rekrytering och urval.

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 i det uppmuntra medarbetare att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus.

Chefer som 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. Utvecklingsinsatser för chefer kan även ske genom stadens chefsutvecklingsprogram och upphandlade insatser.

### Förväntat resultat

- För de anställningar som ingås ska normen vara tillsvidareanställning på heltid.
- 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
✓ Stadsdelsnämnden tillsammans med förskoleenheterna ska fortsätta utveckla arbetet med förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet.	2022-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Vi har ett nära samarbete med vår arbetsmiljögrupp där handlingsplanen utifrån medarbetarenkäten, egna arbetsmiljöenkäter samt arbetet med en förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare följs upp. Vi har en tydlig uppdelning på APT och på planeringsdagarna där vi alltid följer upp våra fokusområden när det kommer till arbetsmiljö.			

*Enhetsmål: Varje medarbetare i Telefonplans förskolor har en god arbetsmiljö och bidrar till den genom ett hållbart och aktivt ledarskap och medarbetarskap*

● Uppfylls helt

### Förväntat resultat

- Medarbetarenkäten visar på en hög nöjdhet inom området respektfullt bemötande och förtroende för närmsta cheferna.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete följs upp och utvecklas genom ett hållbart och aktivt ledarskap och medarbetarskap.

### Analys

Vi har höga resultat i medarbetarenkäten vad gäller förtroende. På frågan, min chef visar förtroende för mig som medarbetare har vi ett index på 88 och på frågan, jag har förtroende för min chef har vi ett index på 87. Vi såg en utvecklingspotential i vår organisation utifrån detta resultat. Vi beslutade utifrån medarbetarenkätens resultat och utifrån vår utvärdering av vårt ledarskap och i synnerhet våra möjligheter till ett närmare ledarskap på plats.

Under höstterminen har vi en arbetsplatsledare på varje förskola som kommer ingå i en utvidgad ledningsgrupp detta för att möjliggöra praktiska beslut och ett nära ledarskap och vara en nära länk till ledningen.

På frågan, på min arbetsplats behandlas alla med respekt har vi ett index på 82 vilket är bra men har gått ner på totalen med 2 enheter. Detta behöver vi titta närmare på och se om det är något specifikt som sker på någon av förskolorna som vi inte noterat under året. Vi kan se i

våra egna arbetsmiljöenkäter att det är främst en förskola som vi behöver arbeta med detta med. Det vi ser är att man upplever att man har olika möjligheter och förutsättningar till att vara med och delaktig i det pedagogiska arbetet.

Vi är under verksamhetsåret utvecklat tydliga rollbeskrivningar och varje förskola har fått en närmsta chef. Syftet med denna förändring är att medarbetarna ska uppleva ett närmare ledarskap i praktiken. Vi har haft en levande arbetsmiljögrupp som vi har träffat tre gånger under verksamhetsåret. Vi ser gruppen som en tillgång i vårt arbetsmiljöarbete.

I år så har vi haft en digital arbetsmiljöenkät vilket har underlättat för våra medarbetare att svara på den samt för oss att analysera framgångsfaktorer och utvecklingsområden samt upplevd grad av inflytande på varje förskola.

Utifrån medarbetarenkäten så har vi haft handlingsplaner för varje förskola som vi har återknutit och följt upp på varje APT samt på vår arbetsmiljögrupp. Vi kan se att detta har hjälpt oss att ha levande arbetsmiljöarbete. Vi kommer att behöva fortsätta att arbeta med friskfaktorer samt utreda och analysera vilka som är viktiga för medarbetarna.

### **KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden**

— Ingen

Nämndmål: Stadsdelsnämnden har en hög beredskap i alla verksamheter

— Ingen

#### **Beskrivning**

Målet nås genom att stadsdelsnämnden utför ett genomgripande arbete för att identifiera och analysera viktiga och samhällsviktiga verksamheter och processer. Stadsdelsnämndens kris-, kontinuitets- och beredskapsarbete är samordnat så att de hänger ihop, är effektivt och känt för de som berörs. Kunskapshöjande insatser inom krisberedskap och civilt försvar genomförs i stadsdelsnämndens verksamheter. Arbetet med krisstödsorganisation fortsätter, i syfte att ge stadsdelsområdets invånare stöd vid kriser. Stadsdelsnämnden avsätter resurser för att implementera de lokala tillämpningsanvisningarna för informationssäkerhet.

Stadsdelsnämndens beredskap att hantera kriser och samhällsstörningar stärks genom ett systematiskt planeringsarbete samt övning.

De lokala anvisningarna för informationssäkerhet ska implementeras och alla medarbetare ska känna till hur nämnden arbetar med informationssäkerhet och dataskydd. Detta sker bland annat genom att de obligatoriska utbildningarna genomförs för samtliga medarbetare och genom det nätverk av informationssäkerhets- och dataskyddsambassadörer som finns på förvaltningen.

## Förväntat resultat

- Stadsdelsnämndens verksamheter har en hög beredskap inför kommande kriser.
- Risk- och sårbarhetsanalysen är genomarbetad, dynamisk och välkänd för relevanta funktioner.
- Samhällsviktiga verksamheter och de verksamheter som är av vikt för dessa har en kontinuitetsplan som är övad.
- Stadsdelsnämnden har tre permanenta trygghetspunkter.
- Nödvändig information om dataskydd och informationssäkerhet har nått och är begriplig för samtliga medarbetare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Alla medarbetare ska genomgå de obligatoriska utbildningarna om dataskydd och informationssäkerhet	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Alla medarbetare har genomgått utbildningen på husmötestid.			
✓ Samtliga chefer ska genomgå utbildningen i informationssäkerhet och dataskydd som är framtagen för målgruppen	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Samtliga chefer i enheten har genomgått utbildningen i informationssäkerhet.			
✓ Samtliga verksamheter ska ta fram en beredskapspärm där rutiner för krishantering ska finnas	2023-01-01	2023-12-31	
<b>Analys</b> Alla förskolor har uppdaterade krispärmar.			
! Stadsdelsnämndens verksamheter som bedöms vara samhällsviktiga eller är av vikt för dessa ska ha en uppdaterad kontinuitetsplan som är övad	2023-01-01	2023-12-31	

## Uppföljning av ekonomi

### Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget

Vår viktigaste resurs är våra medarbetare och deras engagemang och kunskap. Vår organisation som stödjer våra medarbetare i deras profession genom kollegialt lärande är också en mycket viktig resurs för oss. Vi har en tydlig organisation som är uppdelad i en arbetsorganisation och pedagogisk organisation. Detta leder till effektivitet då varje organisation bärs upp av fördjupad insikt och kompetens inom områdesspecifika frågor.

Vi har ett tydligt kalendarium, pedagogiskt år och organisatoriskt år som stödjer oss i att ha effektiva möten. Där våra förskollärare möts, genom förskolläraryrforum på förskolor men också mellan förskolor. Vi har nätverk för alla våra barnskötare i vilka erfarenheter och kompetens tas tillvara och stödjer oss i vårt kollegiala lärande. Under en period om året så har vi en egen seminarievecka där särskilt framstående arbetslag eller pedagoger med fördjupad kompetens inom något område anmäler sitt intresse för att hålla i ett seminarium eller workshop för enhetens pedagoger.

Digitaliseringen har underlättat och stöttar oss i att vara effektiva. Dels för att underlätta

effektiva möten, dels genom att den digitala skolplattformen har underlättat vårt systematiska kvalitetsarbete. Vi kan få en snabb överblick över alla arbetslag pedagogiska nuläge samt kontinuerligt följa deras arbete och ge värdefull återkoppling. Vi kan se att vår förskoleavdelning gemensamt med oss har utarbetat bra stödmaterial till att arbeta med våra fokusområden. Dessa ger oss en stabil och likvärdigt grund att ta sats ifrån i vårt utvecklande av våra olika fokusområden.

Vi lämnar verksamhetsåret med minusresultat som vi stävjar med ett uttag ur fond. Vi kommer att se över möjligheten att ta in fler barn under hösten för att kompensera detta. Vi kommer även se över personaltäthet och vikarietillsättning under hösten för att förbättra ekonomin. Det som utgör den största kostnaden är vikarier trots att vi har en mycket låg sjukfrånvaro. Detta ser vi som intressant då vi är generösa med vikarier och en låg sjukfrånvaro kan vara en del i den generositeten.

Vi gick in höstterminen med ett ansträngt läge i hela stadsdelen. Vi såg att vi behövde se över barngrupper och antal barn/grupp. Vi ser även att det är svårt att göra bra planeringar för vår finska grupp då vi är beroende av att det är finska barn som finns i kön och att det tenderar att börja med ett lägre antal för att sen öka under terminen. Vi behöver även analysera hur vårt arbete med åldersblandade grupper påverkar resultatet.

Budgeten följs upp månatligen med controller på förvaltningen. Budgeten följs upp med medarbetarna varje APT. Vi har ett nära samarbete även med vår köhandläggare för att ha ett effektivt arbetssätt kring barngrupper och intag av barn.

## **Investeringar**

vi har under året fått investeringsmedel till en markis på en av våra förskolor.

## **Medel för lokaländamål**

## **Övrigt**

### **Agenda 2030**

Vi har ett inarbetat arbetssätt och förhållningssätt i enheten kring hållbar utveckling och vad det kan innebära för förskolans pedagoger och barn. Våra arbetslag har fortsatt att arbeta utifrån hållbarhet genom att verka för att barn ska vilja, välja och kunna vara med och påverka för en hållbar framtid. Vi kan se att våra arbetslag har en medvetenhet kring val av material och aktiviteter i relation till begreppet hållbar utveckling.

En stor satsning på att öka pedagogernas medvetenhet kring jämställdhets begreppet har påbörjats vars syfte ligger i att utveckla pedagogernas förhållningssätt och arbetssätt i att möta pojkar och flickor på ett sätt som främjar jämställdhet - att skapa möjligheter för våra pedagoger och arbetslag att synliggöra och medvetandegöra de förhållningssätt som befäster könstereotypamönster och könsstereotypa förväntningar på pojkar och flickor som vi är omedvetna om att vi har.

Kockarna har ett eget nätverk där de ger varandra tips och idéer och utarbetar gemensamma

enhetsstrukturer för alla kök i enheten. Alla kockar har gått en utbildning föregående år och vi ser att det har skapat en samsyn och att vi närmar oss en mer likvärdighet angående köken. Vi kommer att fördjupa detta arbete genom att vi nu kommer att genomföra egna kvalitetsronder med köken. Vi ser en utvecklingspotential att kockarna ska bli en del av varje arbetslag och arbeta närmare arbetslagen.

Vi har en finska grupp i vår enhet och vi ser att det är svårt att göra hållbara planeringar då det dels är svårt att ha fulla barngrupper under hösten då vi endast kan placera finskspråkiga barn i gruppen. Det är även svårare att rekrytera pedagoger till barngruppen. Vi har under året satsat på en utbildning till ansvarig förskollärare via Skolverket. Vi anser att staden kan bidra med mer insatser och stöd när det kommer till samverkan med andra avdelningar inom staden som också arbetar med minoritetsspråk detta för att stärka kompetens samt samsyn kring minoritetsspråk i staden. Vi tycker också att vi som enhet behöver mer stöd i att tillsammans med förvaltningsområdet leda och utveckla den finskspråkiga avdelningen då det är en resurs för hela förvaltningsområdet och inte endast för vår enhet.

## **Systematiskt kvalitetsarbete**

Vår främsta tillgång i vårt systematiska kvalitetsarbete är våra kvalitetsronder och arbetslagens systematiska arbete i skolplattformen genom planeringar och lärloggar som vi ger veckovis återkoppling på. Vi har färdiga ramar för detta som är ett stöd för medarbetarna. Vi har även en lång utvärderingsperiod i maj som alla kan delta i. Allt kvalitetsarbete sker i transparens med ledning och vi kan kontinuerligt gå i och ge återkopplings samt se hur och vart vi eventuellt behöver sätta in insatser. Vi har ett tydligt pedagogiskt- och arbetsmiljö år samt ett kalendarium som ett stöd i detta arbete. Vi kommer att utveckla våra kvalitetsronder nästkommande verksamhetsår och även inkludera arbetsmiljömålet i dessa. Dessa för att tydliggöra att den goda arbetsmiljön är en grundförutsättning för hög kvalitet.

Alla våra möten skrivs minnesanteckningar i transparens skrivande med ledning och alla våra möten har en genomtänkt dagordning i vilken våra fokusområden lyfts.

Det finns en nyfikenhet och ett generöst välkomnande av nya idéer. Vilket har lett till att medarbetare vill vara med och bidra till utveckling inte bara på arbetslagsnivå och förskolenivå utan även på enhetsnivå. Medarbetare har på olika sätt varit med och lett och fördjupat arbetet med våra fokusområden. Konkreta exempel på det är att pedagoger har anmält sig till att hålla seminarium kring, jämställdhet, rörelse, de yngstas undervisning genom utforskande undervisning samt interkulturalitet i förskolan.

Inom organisationen så finns det en stor tillit till professionens kunnande och genom våra mötesstrukturer så har vi möjlighet att fånga in medarbetares tankar och idéer systematiskt och genomgående och använt oss av dessa i praktiken och i vårt arbete när vi utvecklar våra förskolor och vår enhet.

### **Fokusområden 2023**

- *Språkutvecklande utbildning och undervisning*
- *Rörelse i en inkluderande pedagogisk miljö ute och inne*

### *- Barnkonventionen och barnens rätt till kroppslig och personlig integritet*

Under verksamhetsåret har vi startat upp ett jämställdhetsarbete i enheten som har fördjupats ytterligare på en av våra förskolor. Vi har genom att erbjuda alla förskollärare ett fördjupande seminarium kring en förskolas påbörjade arbete kring detta. Vi kan se att vi behöver intensifiera detta arbete nästkommande verksamhetsår. Vi kan också se att vi behöver lyfta begreppet inkludering och fördjupa vår förståelse för begreppet och vad det innebär för oss i vår profession och i vår praktik. Vi har påbörjat detta arbete tillsammans med resursenheten under verksamhetsåret och vi ser att vi behöver fördjupa och bredda detta arbete inför nästa verksamhetsår.

Vi har utarbetat ett ramschema för inkludering på individnivå vars syfte är verka för inkludering samt att synliggöra och möjliggöra för barnen att ingå i mindre sammanhang och gruppnivå som alla arbetslag har synliggjort i skolplattformen. Detta arbete har kompletterats med en utbildningsatsning kring inkludering som vi har gjort tillsammans med resursenheten.

Vi har haft seminarium för alla våra förskollärare kring våra fokusområden under verksamhetsåret.

Det har även gjorts en satsning på en ledarskapsutbildning för förskollärarna och vi två av våra förskolor under året deltagit i denna utbildning. Många av våra förskollärare lyfter den som gynnsam men att de önskar att hela arbetslaget hade fått ta del av den. Vi har också fått syn på att det är viktigt att göra hållbara planeringar för dessa. Vilket innebär att vi nästkommande år endast kommer att skicka hälften av förskollärarna från varje förskola i stället för alla samtidigt.

- **synpunkter och klagomål**

Vi sätter ett stort värde på att ta emot synpunkter snabbt. Vi erbjuder alltid ett möte i närtid vid klagomål. Vi signalerar till våra medarbetare att vi hanterar klagomål tillsammans.

- **extern granskning/tillsyn/brukarundersökningar**

Förskoleundersökningen är en viktig del i vårt systematiska kvalitetsarbete och alla våra arbetslag analyserar sitt resultat på förskoleundersökningen. Vi analyserar även resultaten på enhetsnivå. Vi har under tre år varit med och deltagit i kvalitetsutmärkelsen vilken har lett till nya och utvecklande perspektiv på verksamheten.

- **egenkontroller**

När det gäller el, brand, hygien så har vi listor över det som man ska kontrollera. Tex. Är alla sladdar hela, är utrymningsvägar fria mm.

Oftast så ser man över det en gång i månaden och det finns ansvarig som ser över och dokumenterar. Anmälan görs till rektor om det finns saker som man behöver åtgärda. Vi följer upp egenkontrollerna på våra Kris och beredskaps möten.



## Redovisning av synpunkter och klagomål

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Beröm	Antal beröm					
Från vem har klagomål, synpunkt eller avvikelser inkommit?	Annan (t.ex. okänd)					
	Medarbetare/verksamhet inom förvaltningen					
	Närstående (anhörig, god man, etc.)					
	Samverkanspart (ex annan förvaltning, Region Stockholm, Polis)					
	Skolinspektionen					
	Vårdnadshavare		10	4	14 st	
Vad gällde klagomålet, synpunkten eller avvikelserna?	Annat (ange vad i rapporteringsvyn)					
	Bemanning (Kontinuitet, vikarieanskaffning)					
	Bemötande					
	Beslut (missnöje, avsaknad av beslut, ej kommunicerat etc.)					
	Brister i information (utebliven info, obegriplig info, etc.)		3		3 st	
	Brister i rutiner/utförande av insats eller verksamhet		4	3	7 st	
	Fråga/idé					
	Fysisk inne- eller utemiljö (ej städad, avsaknad av material etc.)		3	1	4 st	
	Hantering av personuppgifter					
	Kompetens					
	Kränkande behandling					
	Mat och måltider					
	Teknik, verksamhetssystem och IT-relaterade frågor					
	Tillgänglighet (öppettider, telefontider, fysisk miljö)					
	Utebliven/försenad insats eller aktivitet					
Återkoppling	Antal klagomål där återkoppling har lämnats		9	5	14 st	

Uppdelning	Klagomål/synpunkter/kategorier	Utfall T1	Utfall T2	Utfall VB	Totalt ack. Utfall	Sammanfattning och planerade åtgärder
Åtgärder	Antal klagomål där åtgärder vidtagits		10	5	15 st	

## Övrigt

Under våren så inkom det starka klagomål angående ett bygge runt en av våra förskolor. Förskoleundersökningen visade dock att vårdnadshavare var nöjda med förskolans verksamhet. Genom bra samarbete med byggherrar och förskoleförvaltningen och pedagoger så har vi nu kunnat möta vårdnadshavares oro. Under höstterminen har vi inte fått in ytterligare klagomål och bygget är nu inte lika störande för förskolan. Pedagogerna har startat upp en mycket omtyckt utegrupp som förlägger stor del av sin undervisning i skog, eller park utanför förskolan. Med mycket fina resultat. Vi kommer att utöka denna grupp så att fler kan få möjlighet till detta. Det har även inkommit en del synpunkter på lokal för vår finskspråkiga grupp då gruppen har utökats under våren. Vi har tagit beslut byta lokal till ett annat våningsplan för vår finska grupp till hösten så att vår finska grupp ska få en större lokal att vistas i. I och med att vi har gått ut med att vi ska byta lokaler så har vi mycket nöjda vårdnadshavare i den finska gruppen.

Vi har även fått en del frågor om antal barn i grupperna då vi har påbörjat ett utvecklingsarbete med att gå från småbarnsavdelning och storbarnsavdelning till åldersblandade grupper vi behöver kommunicera tydligare för vårdnadshavare vad det innebär.

Under året har vi även fått in klagomål på hur vi väljer att uppmärksamma Lucia. Vi upplever att det är viktigt att signalera att beslut kring hur vi väljer att arbeta med traditioner är ett beslut som de inom professionen skall ta.