



**Centrala Östermalms förskolor**

Bilaga 17  
Dnr: 2019-9-1.1.  
Sid 1 (18)

Handläggare Mari Forberg

Till  
Centrala Östermalms förskolor

Telefon: 076-1244215

## **Verksamhetsplan 2019 för Centrala Östermalms förskolor**

Centrala Östermalms förskolor

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
Administrativa uppgifter .....	4
Verksamhet.....	5
Brukare/Kunder/Klienter .....	5
Chef- och ledarskap.....	6
Medarbetare.....	7
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla .....	8
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige .....	8
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt .....	12
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö .....	12
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden .....	14
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser .....	14
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	15
<b>Uppföljning av ekonomi.....</b>	<b>18</b>
Resursanvändning .....	18
Budget 2019 .....	18
<b>Övrigt.....</b>	<b>18</b>

## Inledning

Enheten har bestämt att under året arbeta vidare med en del verksamhetsfrågor som framkommit i Verksamhetsberättelsen för 2018.

Prioriterade områden är:

- \* synliggöra barnen läroprocesser
- \* utveckla den pedagogiska miljön
- \* utveckla digitaliseringen med barnen
- \* utvecklar dokumentationen om barnens språkutveckling

Enheten kommer att fortsätta arbeta med att synliggöra barnens läroprocesser för vårdnadshavarna. I detta ingår både rutiner som avdelningarna har i att förmedla barnens lärande till vårdnadshavarna på olika sätt, men också hur avdelningarna systematiskt arbetar med observation, dokumentation samt reflektion för att synliggöra barnens läroprocesser för vårdnadshavarna. Här ingår också hur arbetslagen arbetar med att återkoppla och reflektera tillsammans med barnen kring deras egna läroprocesser. Insatser framöver är handledning där det behövs, lyfta goda exempel i enheten samt ha frågor i fokus i olika mötesformer.

Enheten fortsätter att arbeta med att utveckla den pedagogiska miljön, vilket alltid är föränderlig, för att skapa förutsättningar för barnens utforskande. Enhetens ateljéer har varit i fokus under 2018 och kommer att fortsätta vara aktuellt under året som kommer. Att skapa och kommunicera med hjälp av olika uttrycksformer såsom bild, sång, musik, drama, rytmik, dans och rörelse, samt koppla detta till de digitala verktygen. Att använda kultur utanför förskolan stimulerar barnens kreativitet och språk. Detta inbegriper också att forma, konstruera och nyttja material och teknik.

Enheten kommer att fortsätta arbeta med frågor om digitalisering med barnen. Ledningen gör bedömningen att många arbetslag kommit långt med detta, men frågan fortsätter att aktualiseras på olika sätt, främst genom skrivningen i den nya Läroplanen. Viktiga begrepp att arbeta vidare med är konsument respektive producent av digitala verktyg och hur enheten ska arbeta med dessa. Ett internt digitalt nätverk är inplanerat som kommer att fokusera på digitalt skapande, att kombinera barnens skapande med digitala verktyg genom te x. filmskapande. Målet är att fortsätta säkerställa att all personal får fördjupad kunskap i digitalisering i förskolan och hjälpmedel till detta är bland annat att använda sig av LIKA = it-tempen för skola och förskola.

Enheten har under längre tid arbetat med hur barns språkutveckling ska dokumenteras över tid och har tidigare tagit ett beslut om att sagotering ska användas som verktyg för detta. Sagotering betyder att varje barn ska ges tid till att få samtala och berätta med egna ord och en personal skriver ned och återberättar/återkopplar barnens tankar. För att använda detta som en metod till att dokumentera barns språkutveckling över tid så kommer arbetslagen nu att spara underlaget och på sått kan man tydligt följa barnets utveckling. För att säkerställa att detta nu genomförs kommer en bild att följa barnet genom förskoletiden och det är alltid samma bild som används som utgångspunkt i barnets berättande.

Enheten har arbetat mycket över tid med begreppen undervisning, beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund, kopplat till medvetna teoretiska ställningstaganden. Utgångspunkt i detta

är Östermalms pedagogiska plattform och målsättningen är att öka antalet arbetslag som skattar sig på nivå 5 i Wki. Arbetslagsledarna får fortsatt uppdrag att föra diskussionerna aktivt i reflektionsarbetet på avdelningen. Även framöver kommer den kollegiala pedagogiska utvecklingstiden att vara ett forum att hjälpas åt med att lyfta begreppet undervisning kopplat till målstyrda processer och medvetna teoretiska ställningstaganden. Alla diskussioner ska ske utifrån verksamheten med barnen.

Enheten kommer under året att ha 4 personal som deltar i förskollärarytbildning med interkulturell profil, erfarenhetsbaserad 210 hp.

En av förskolorna i enheten fortsätter att delta i cpu, men även Vfu på övriga förskolor i enheten fortsätter.

Stadsdelsgemensamma insatser under året är:

- Föreläsning för all personal ca. 60 med syfte att öka kunskapen om förskollärares roll och arbetslagets roll och ansvar utifrån den reviderade läroplanen för förskolan, *Lars Gustavsson*.
- Föreläsning för 30 st personal om lågaffektivt bemötande i förskolan, *David Edfelt*
- Föreläsning för 30 st personal *Hissad och Dissad av Margaretha Öhman*
- Föreläsning för förskolornas fem kokkar om vegansk matlagning

## Administrativa uppgifter

Centrala Östermalms förskolor

Förskolechef Mari Forberg

076-1244215

Mari.forberg@stockholm.se

Enheten består av fem förskolor och förskolechefen rör sig mellan dessa förskolor utifrån behov.

Post skickas till

Förskolan Greven

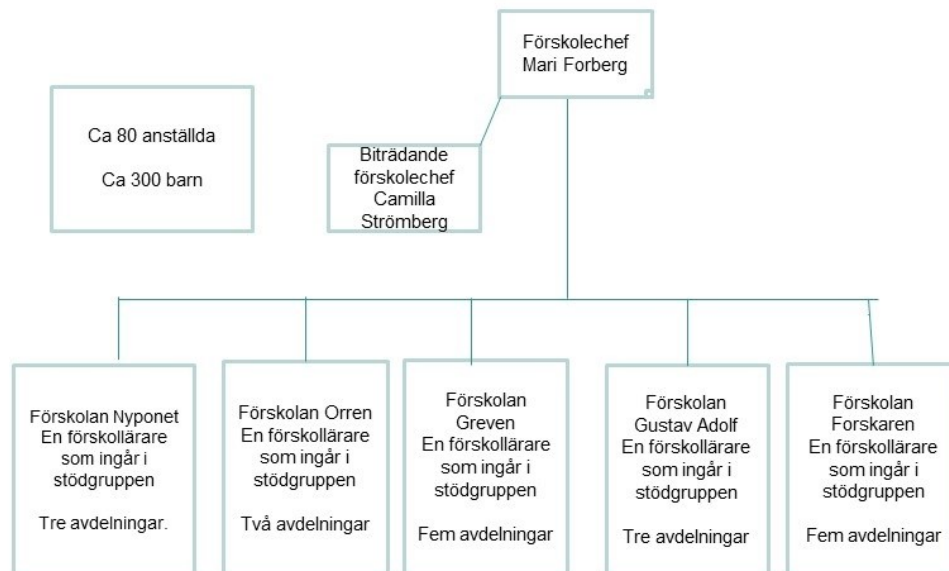
Riddargatan 1

11435 Stockholm

Den 15 oktober 2018 var det 73 personal anställda i enheten med tillsvidare tjänst, varav åtta är föräldralediga eller tjänstlediga. Enheten har även fyra personal anställda som verksamhetsstöd och 12 egna timvikarier.

## Verksamhet

### Centrala Östermalms förskolors organisation



Centrala Östermalms förskolor består av fem förskolor med ca. 300 barn i ålder ett till fem år.

Våra styrdokument är:

- \* Skollagen
- \* Läroplanen
- \* Verksamhetsplan
- \* Barnkonventionen
- \* Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Verksamhetens medarbetare består av: förskollärare, barnskötare och de med ej adekvat utbildning som arbetar med barnen. Kockar och lokalvårdare på varje förskola. Enheten tar även emot praktikanter från arbetsförmedlingen, jobbtorget och språkcenter. Fyra förskolor tar emot vfu-studenter och en förskola är kopplad till Södertörns Högskola som övningsförskola för blivande förskollärare.

## Brukare/Kunder/Klienter

### Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

Genom introduktionsmöte för nya vårdnadshavare och genomgång av vårdnadshavarfoldern får vårdnadshavarna en tydlig bild av vilka förväntningar och värderingar vi har på varandra och vad barnen ska få uppleva under förskolevistelsen i vår verksamhet. Våra primära brukare är barnen och de står hela tiden i centrum och deras behov lyfts bl.a genom dagliga kontakter med vårdnadshavarna. Personalen arbetar för att skapa trygga relationer till barn och vårdnadshavare genom att vara närvarande i lek och aktiviteter och ha ett gott bemötande samt bedriva en verksamhet som bygger på barns villkor där alla får delta på lika grunde.

Centrala Östermalms förskolor är en social mötesplats och en lärande miljö för barn med olika bakgrund, intressen och värderingar. Enheten arbetar med att bemöta motsättningar, använda dessa och lära av dem. Målet är att varje barn utvecklar ett förhållningssätt som bygger på grundläggande demokratiska värderingar och att det genomsyrar vardagen. Fungerande kamratrelationer och förmågan att lära är de två ben som barnen behöver för att gå vidare in i vuxenlivet.

Genom all information som t.ex. daglig kontakt, vecko- och månadsbrev, utskick av den Lokala arbetsplanen som alla avdelningar har skrivit utifrån enhetens Verksamhetsplan. Vi strävar efter att alltid ha ett gott bemötande mot våra kunder och möter upp önskemål i den utsträckning det är möjligt. Vårdnadshavarna görs även delaktiga genom att ta del av avdelningarnas projektbeskrivningar och förskolornas Plan mot diskriminering och kränkande behandling. Vårdnadshavarna får även uppföljning via instagram.

### **Synpunkter och klagomål**

Förskoleundersökningen är den stora genomgången av hur vårdnadshavarna uppfattar vår verksamhet och utifrån svaren i den bestäms utvecklingsområden för respektive förskola. Dessa utvecklingsområden används sedan som underlag i medarbetarnas planering av verksamheten med barnen och följs upp i avdelningarnas uppföljningar och utvärderingar. Ledningen använder också förskoleundersökningens resultat som utgångspunkt när de formulerar förväntat resultat för det nya årets Verksamhetsplan. Brukarnas synpunkter inkommer främst, förutom muntligt i den dagliga kontakten, genom mail och telefon. Rutinerna i det systematiska kvalitetsarbetet är att när vårdnadshavarna inkommer med synpunkter eller klagomål bokar ledningen ett möte med personalen och återkopplar sedan till vårdnadshavarna. Om det skulle behövas är vårdnadshavarna med på mötet. Synpunkterna eller klagomålen följs sedermera upp med personalen och även ibland med vårdnadshavarna. Om möjligt görs förändringar i verksamheten för att möta upp vårdnadshavarnas synpunkter.

### **Chef- och ledarskap**

Ledarskapsidén kring förskolorna är att ha självständig personal som arbetar under ansvar, tydlig riktning av verksamheten och delaktighet. Personalen ska ha förståelse för uppdraget. Arbetet med barnens utveckling och lärande ska ge ett gott resultat och bygga på barnens delaktighet och inflytande. Enheten ska ha förskolor där personal och barn/brukare upplever att de är med och diskuterar hur förskolorna ska vidareutvecklas.

Detta förankras till medarbetarna genom att delegera ansvar och frågor till bl.a. arbetslagsledarna på varje avdelning, på apt och i andra forum med personalen. Uppföljning görs bl.a. genom samtal i grupp, enskilt och via diverse dokument.

För att säkerställa att personalen arbetar utifrån det systematiska kvalitetsarbetet är framför allt den biträdande förskolechefen med på reflektionstillfällen där ledningen känner att personalen inte riktigt förstår sammanhangen. Ledningen gör uppföljningar på WKI, lokala arbetsplanerna, månadsbrev, Instagramkonton, planen mot diskriminering och kränkande behandling och våra egna mål och utvecklingsplaner, dessa planer hänger ihop med den lokala arbetsplanen och WKI.

Utvärdering av ledarskapet sker genom medarbetarenkäten och utveckling av ledarskapet sker via fortbildningar och litteratur, bl.a Skolverkets alla skrifter.

## Medarbetare

Centrala Östermalms förskolor arbetar med barnens lärande i centrum i en barnanpassad miljö som erbjuder rika möjligheter till aktiviteter i olika konstellationer. Värdegrunden bygger på tillit, ansvar och inflytande med lusten att lära och leka i fokus.

Centrala Östermalms förskolor är en social mötesplats och en lärande miljö för barn med olika bakgrund, intressen och värderingar. Enheten arbetar med att bemöta motsättningar, använda dessa och lära av dem. Målet är att varje barn utvecklar ett förhållningssätt som bygger på grundläggande demokratiska värderingar och att det genomsyrar vardagen. Fungerande kamratrelationer och förmågan att lära är de två ben som barnen behöver för att gå vidare in i vuxenlivet.

Resultatet från förskoleundersökningen och verksamhetsplanens åtaganden ligger främst till grund för planerade kompetenshöjande insatser i form av föreläsningar, enskilda kurser, interna apt-satsningar, inköp av facklitteratur eller liknande och satsningen på nätverk med förskollärarna för kollegialt lärande där de arbetar med samma frågeställning tillsammans med barnen gör att personalen känner ett större engagemang och utvecklar sin verksamhet och arbetar mot likvärdiga förskolor.

Ett annat arbete för att skapa ett större engagemang hos medarbetarna är målet att all personal är delaktiga i alla processer i verksamheten. Personalen är delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Utifrån VP-t som alla får möjlighet att ta del av skriver de en lokal arbetsplan som följs upp via Wki, Plan mot diskriminering och kränkande behandling, andra fördjupnings dokument på enheten och genom alla reflektionstillfällen. Ledningen följer upp via enskilda samtal och i grupp, i olika konstellationer med arbetslag, förskollärarna förskolevis eller blandat från alla förskolor i enheten. Uppföljning sker också via veckoinformation och månadsbrev till vårdnadshavarna, mitterminsuppföljning och årsbokslut. Ledningen tar också upp vikten av systematiskt kvalitetsarbete i olika mötesforum och många har nu fått fatt på vad det innebär.

Ledningen har tillsammans med förskollärarna påbörjat ett nätverk för att skapa kollegialt lärande som baseras på beprövad erfarenhet och vetenskaplig grund och ska sedan kopplas till

forskning och teoretiska ställningstagande.

Resultat utifrån medarbetarenkäten	2018	2019
Ledarskap	69%	
Motivation	81%	

Medarbetarenkätens resultat analyseras av förskolans ledning och återkopplas sedan ut till alla medarbetare på enheten. Frågor som är aktuella att arbeta vidare med återkopplas sedan till respektive förskola där personalen är delaktiga i att skriva ned handlingsplan där åtgärder och arbetssätt formuleras. Detta följs sedan upp succesivt under året i olika forum.






I resultat över tid vad det gäller medarbetarenkäten går det att utläsa att resultatet i AMI-aktivt medskapandeindex har ökat. Ledningens analys visar att detta kan bero på att fler muntliga uppföljningar och återkopplingar till arbetslagen ökat. Detta kan upplevas som ett mer närvarande ledarskap ifrån ledningen. Arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet i enheten har gett resultatet att medarbetarna är mer insatta i mål och riktning, tydligare förväntningar ifrån ledningen vad det gäller arbetslagens arbete, samt enhetens arbete med att tydliggöra roller och ansvar i arbetslagen. Ledningens stödgrupp har arbetat med att lyfta in deltagarnas känsla av delaktighet. Frågor som avhandlats har i stort handlat om vikten av att få medarbetarnas tankar och åsikter i frågor som rör verksamheten.

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	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	41 %	41 %	Tertial
 Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	90 %	90 %	År
 Antal barn per grupp	16	16	Tertial
 Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,9	4,9	Tertial
 Kvalitetsindikator - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,8	3,8	År



Nämndmål:

### **1.3.1 Varje barn utvecklar sina förmågor och sitt kunnande i en god pedagogisk miljö**

#### **Beskrivning**

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Säkerställa att digitaliseringens möjligheter utifrån ett pedagogiskt perspektiv tillgängliggörs för alla barn.
- Ha fördjupad reflektion tillsammans med barnen kring lärprocesserna med hjälp av digitala verktyg.
- Utgå från en gemensam pedagogisk plattform med verktyg för systematiskt kvalitetsarbete.
- Tydliggöra utbildningens mål för barnen och deras vårdnadshavare.
- Resultaten i utbildningen systematiskt och kontinuerligt dokumenteras, följs upp, utvärderas och analyseras.
- Kommunicera samordnat och effektivt med vårdnadshavare.
- Skapa pedagogiska lärmiljöer ute och inne som utmanar barnens utforskande och lek samt vidgar barnens undersökningsområden.

Det förväntade resultatet har under 2019 fokus på måluppfyllelsen utifrån det prioriterade området digitalisering.

#### **Förväntat resultat**

Personalens självvärdering utifrån läroplansuppdraget visar att barns användande av digitala verktyg ökar. Andel vårdnadshavare som upplever att barn använder digitala verktyg i sitt lärande ökar. Andel vårdnadshavare som upplever att barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs ökar.

Enhetsmål:

Varje barn utvecklar sina förmågor och sitt kunnande i en god pedagogisk miljö

#### **Förväntat resultat**

- Arbetslagens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med de pedagogiska miljöerna, nivå 4 i Wki
- Mitt barns utveckling dokumenteras och synliggörs 80%, förskoleundersökningen
- Jag upplever att mitt barn använder digitala verktyg/hjälpmiddel i sitt lärande 85%, förskoleundersökningen
- Arbetslagens självvärdering visar på hög måluppfyllelse, nivå 4 i wki, vad det gäller digitalisering
- Arbetslagens självvärdering visar på hög måluppfyllelse, nivå 4 i wki, vad det gäller dokumentation

### Arbetsätt

- Arbetslagen använder ett temainriktat och utforskande arbetsätt för att nå enhetsmålet
- Arbetslagen använder observation, dokumentation samt reflektion som underlag för att nå enhetsmålet
- Arbetslagen använder självvärdering i wki som underlag för att nå enhetsmålet
- Digitala verktyg används för att ge utökade möjligheter till barnens förändrade lärande

### Resursanvändning

- \* Wki
- \* Digitala verktyg
- \* Personalens kompetens
- \* Förskoleundersökningen

### Uppföljning

- \* Enheten gör en översyn av den pedagogiska miljön för att få likvärdiga förskolor
- \* Mitterminsuppföljning
- \* Wki
- \* Förskoleundersökningen
- \* Uppföljning av personalens kompetens i te x. nätverk

### Utveckling

- \* Arbetslagen når en högre nivå både i Wki och Förskoleundersökningen

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Intern digitalt nätverk	2019-01-24	2019-12-06

Nämndmål:

### 1.3.2 Varje barn utvecklar tillit, empati och respekt för sin omgivning i hållbara sammanhang

#### Beskrivning

Nämnden arbetar för att varje barn ska utveckla tillit, empati och respekt för sin omgivning i hållbara sammanhang (syftar på hållbar utveckling, såväl ekonomisk och social som miljömässig) i enlighet med läroplansuppdraget genom att:

- Årligen ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling på respektive förskola.
- Systematiskt arbeta och dokumentera aktiva åtgärder.
- Kontinuerligt lyfta, identifiera, definiera och konkretisera förskolornas värdegrundsarbete kopplat till läroplansuppdraget.
- Säkerställa en trygg och säker omsorg för alla barn.
- Arbeta aktivt med FN:s barnkonvention, normkritik och jämställdhet.

- Vid behov av mera stöd och hjälp för barn sätta in insatser så tidigt som möjligt.
- Skapa möjligheter till barns delaktighet och inflytande, oavsett könstillhörighet.
- Skapa tillitsfulla relationer med hemmen.

Det förväntade resultatet har under 2019 fokus på måluppfyllelsen utifrån barnrättsperspektivet som är ett prioriterat område.

### **Förväntat resultat**

Personalens självvärdering utifrån läroplansuppdraget visar att arbetet utifrån barnkonventionen är väl förankrat i verksamheten. Andel vårdnadshavare som upplever att barnen på förskolorna ges lika möjligheter att utvecklas är fortsatt hög. Andel vårdnadshavare som upplever att förskolan är trygg och säker är fortsatt hög.

Enhetsmål:

Varje barn utvecklar tillit, empati och respekt för sin omgivning i hållbara sammanhang

### **Förväntat resultat**

- Andel vårdnadshavare som upplever att barnen på förskolorna ges lika möjligheter att utvecklas, 95% förskoleundersökningen
- Andel vårdnadshavare som upplever att förskolan är trygg och säker, 90% förskoleundersökningen
- Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse, nivå 5 i wki inom alla områden endast vad det gäller punkten Barnkonventionen

### **Arbetsätt**

- Arbetslagen använder ett temainriktat och utforskande arbetsätt för att nå enhetsmålet
- Arbetslagen använder observation, dokumentation samt reflektion som underlag för att nå enhetsmålet
- Arbetslagen använder självvärdering i Wki som underlag för att nå enhetsmålet
- Barnkonventionen lyfts tillsammans med barnen

### **Resursanvändning**

- \* Wki
- \* Förskoleundersökningen
- \* Personalens kompetens
- \* Barnkonventionen
- \* Planen mot diskriminering och kränkande behandling

### **Uppföljning**

- \* Mitterminsuppföljning
- \* Wki

- \* Förskoleundersökningen
- \* Uppföljning av personalens kompetens i te x. nätverk

### Utveckling

- \* Arbetslagen når en högre nivå både i Wki och Förskoleundersökningen


Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Öka kompetensen i barnrättsperspektivet	2019-01-24	2019-12-06

KF:s inriktningsmål:

## 2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	55 %	50%	År

Nämndmål:

#### 2.5.1 Nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara

##### Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Genomföra åtgärder enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.
- Kartlägga skadliga kemikalier, fasa ut och ersätta dem.
- Köpa in ekologiska livsmedel och servera mer vegetarisk mat.
- Anpassa arbets sätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder.
- Förebygga, återanvända, sortera och återvinna avfall.
- Kartlägga och identifiera verksamheter som ännu inte har matavfallshantering samt att skapa kontakt mellan dessa verksamheter och Stockholm vatten och avfall AB.
- Minimera användningen av plast och engångsartiklar.
- Miljösamordnaren sprider goda exempel och erbjuder utbildning och nätverk för verksamheternas miljöombud.
- Erbjuder erfarenhetsutbyte och utbildning till förskolornas kocknätverk.

##### Förväntat resultat

Minskad användning och exponering av skadliga kemikalier. Minskad uppkomst av avfall. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
-----------	------------	-----------

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Vegetarisk och ekologisk mat ska väljas som huvudalternativ för deltagarna vid intern representation, catering eller konferens.	2019-01-01	2019-12-31

**Enhetsmål:**

Enhetens verksamheter är miljömässigt hållbara

**Förväntat resultat**

- Minskad uppkomst av avfall
- Förebygga, återanvända, sortera och återvinna avfall
- Fasa ut och ersätta skadliga kemikalier. Mäts genom Chemsoft
- Servera vegetarisk kost tre dagar per vecka
- Bibehålla resultatet i kemikaliesmart förskola nivå 2

**Arbetsätt**

- Arbetslagen använder återvinningsmaterial i verksamheten
- Arbetslagen organiserar för att barnen ska reflektera kring miljöfrågor
- Inventering av kemikaliska preparat på förskolan idag samt använda Chemsoft

**Resursanvändning**

- \* Chemsoft
- \* Köken
- \* Personalens kompetens

**Uppföljning**

- \* Chemsoft
- \* Mitterminsuppföljning
- \* Uppföljning med köken
- \* VB

**Utveckling**

Att få bort alla skadliga kemikalier i verksamheten

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Fortbildning för köken	2019-01-24	2019-05-31
Vegetarisk kost	2019-01-24	2019-12-06

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:

##### **3.1.1 Nämnden har en budget i balans**

###### **Beskrivning**

Nämnden arbetar systematiskt för att uppnå målet genom att:

- Ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.
- Vid befarade underskott vidta åtgärder för en budget i balans.
- Under året utbilda budgetansvariga i stadens nya gemensamma budget- och prognosverktyg, GPS.

###### **Förväntat resultat**

Budget i balans och god prognossäkerhet.

Enhetsmål:

Enheten har en budget i balans

###### **Förväntat resultat**

- Minskad kostnad för vikarier
- Färre kontantkvitton
- Köken ska följa budget

###### **Arbetsätt**

- Arbetslagen ska samarbeta på förskolan vid bortfall av personal för att i möjligaste mån dra ned på vikariekostnaden
- Köken ska måltidsplanera för att minska kostnader och matavfall
- Budgetuppföljning på apt

###### **Resursanvändning**

Budgetuppföljning  
Agresso

###### **Uppföljning**





Budgetuppföljning

###### **Utveckling**

Omfördelning av resurser

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	82	År
 Andel elektroniska inköp	75 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro	5,8 %	tas fram av nämnd	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,3 %		Tertial

Nämndmål:

#### 3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö



##### Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Ta utgångspunkt i stadens personalpolicy.
- Verksamheterna tar fram och arbetar med handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningen.
- Arbeta med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare.
- Arbeta med handlingsplan för barnskötare och förskollärare.
- Arbeta med handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta utifrån rutin mot kränkande särbehandling.
- Arbeta med kompetensförsörjningsplaner på flera nivåer.
- Vidareutveckla introduktionen för nya medarbetare.
- Göra en månatlig uppföljning och analys av utvecklingen av sjukfrånvaron.
- Rikta insatser till enheter som har hög sjukfrånvaro och eller personalomsättning.

##### Förväntat resultat

Aktivt medskapandeindex, AMI, inklusive delindex ledarskapsindex, och andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar. Sjukfrånvaron är fortsatt låg i jämförelse med övriga stadsdelsnämnder.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	70 %		År
 Ledarskapsindex	79		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska revidera sina kompetensförsörjningsplaner.	2019-05-01	2019-12-31

Enhetsmål:

Enheten är en attraktiv arbetsplats som erbjuder en god arbetsmiljö

#### **Förväntat resultat**

- Aktivt medskapande index, 82 %
- Sjukfrånvaro, 6 %
- Sjukfrånvaro, 1-14 dagar, 2,5 %

#### **Arbetssätt**

- Ta fram handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten
- Arbeta utifrån enhetens kompetensförsörjningsplanen
- Använda underlaget för introduktion av nya medarbetare

#### **Resursanvändning**

Medarbetarenkäten  
Beslutsstöd

#### **Uppföljning**

- \* T1
- \* T2
- \* VB
- \*Resultat av medarbetarenkäten

#### **Utveckling**

- \*Låg sjukfrånvaro
- \* Nöjda medarbetare

Nämndmål:

### **3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva, innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter**

#### **Beskrivning**

Nämndens arbetar för att nå målet genom att:

- Vidareutveckla arbete med jämställdhetsanalys.
- Bidra med kompetens i centrala upphandlingar.
- Förstärka den egna upphandlingskompetensen.
- Fortsätta delta i det stadsgemensamma projektet VINST
- Införa nya leveranser av gemensam it-service 2.0
- Införa digitalt nämnd- och ärendehanteringssystem, eDok
- Införa välfärdsteknik inom äldre- och funktionshinderomsorgen.
- Implementera skolplattformen inom förskolan.



### **Förväntat resultat**

Andelen beslutsunderlag som innehåller jämställdhetsanalys ökar. Förstärkt upphandlingskompetens. Andelen e-handel ökar. Andelen medarbetare som skattar sin digitala kompetens som hög, använder digitala verktyg som en naturlig del i sitt arbete och har tillgång till digitala verktyg som stödjer ett mobilt och flexibelt arbetssätt ökar.

Enhetsmål:

Enhetens verksamheter är effektiva och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

### **Förväntat resultat**

- E-handeln ökar, 75%
- Förskolans ledning har tillsammans med förskolans personal tagit fram tydliga och utvärderingsbara mål för personalens och barnens användande av digitala verktyg och resurser i lärandet, på kort och lång sikt. Mäts i LIKA, it-tempen för skolan
- Avdelningarnas självvärdering visar på hög måluppfyllelse nivå 4 i Wki inom alla områden endast vad det gäller punkten digitalisering

### **Arbetssätt**

- Internt digitalt nätverk
- Använda Agresso vid beställningar
- Regelbundet följa upp e-handeln
- Bilda en arbetsgrupp som arbetar med att sammanställa utvärderingsbara mål

### **Resursanvändning**

- \* Internt digitalt nätverk
- \* Agresso
- \* Personalens kompetens
- \* LIKA
- \* Wki

### **Uppföljning**

- \* Agresso
- \* Genomgång på apt

### **Utveckling**

Hög kompetens hos medarbetarna gällande digitalisering

## Uppföljning av ekonomi

### Resursanvändning

#### Budget 2019

##### Uppföljning av ekonomi

##### Resursanvändning

Uppföljning sker kontinuerligt inom enheten. Varje månad ske budget uppföljning med ekonomi avdelningen.

#### Budget 2019

##### Ersättningar

Förskoleenheterna får peng utifrån inskrivningen varje månad. Förskolepengen är den av Kommunfullmäktige beslutade peng och ska täcka kostnader för förskolornas hela verksamhet med undantag för hyreskostnader, viss lokalupprustning och vissa programövergripande kostnader. Utöver förskolepeng får förskolorna medel för att genomföra kulturaktiviteter. Dessutom får enheterna medel för stödinsatser för barn med särskilda behov. För barnomsorg på obekvämt arbetstid kommer enheterna att få ersättning från Utbildningsförvaltning efter ansökan. Därutöver kan enheter tilldelas medel, efter beslut av avdelningschef för förskola och parklek, för merkostnader vid avveckling eller uppstart av förskolor.

Kr	Förskolepeng
1-3 år	125 596
4-5 år	105 434
Allmän förskola	50 110
Kulturpeng	200
Barnomsorgsgaranti	1000
Beräknat barnantal 1-3 år	189
Beräknat barnantal 4-5 år	145
Beräknat budget för året, tkr	41 242

Vi strävar efter att ha en budget i balans.

## Övrigt