



**Norra Djurgårdsstadens förskolor**

Bilaga 20  
Dnr: 2019-9-1.1  
Sid 1 (18)

Handläggare:  
Pernilla Eriksson

Till

Norra Djurgårdsstadens förskolor

Telefon: 076-121 00 23

## **Verksamhetsplan 2019 för Norra Djurgårdsstadens förskolor**

**Norra Djurgårdsstadens förskolor**

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
Administrativa uppgifter .....	3
Verksamhet.....	4
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 .....	13
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser .....	13
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	14
<b>Uppföljning av ekonomi.....</b>	<b>17</b>
Resursanvändning .....	17
Budget 2019 .....	17
<b>Övrigt.....</b>	<b>18</b>

## Inledning

### Norra Djurgårdsstadens förskolor

Vår verksamhetsprofil är miljö och hållbarhet. Det synliggörs dels genom varje förskolas aktiva arbete med att använda återbruksmaterial, naturmaterial, grön flagg, maten som lagas, minskning av matsvinn och kemikaliesmarta inköp. Hållbarhet handlar även om relationer mellan människor och vi vill verka för en sund och hållbar arbetsmiljö för våra medarbetare och barn.

Varje medarbetare har ett viktigt uppdrag oavsett tidigare utbildning och vi strävar efter att ta tillvara på allas kompetens och vilja till utveckling. Under 2019 kommer vi fortsätta reflektera över normer och värden, fördjupa våra kunskaper om diskrimineringsgrunderna och aktiva åtgärder. Andra prioriterade utvecklingsområden för 2019 är:

- Pedagogisk plattform - en revidering kommer att göras
- Digitalisering - en gemensam införandeplan för stadsdelen finns
- Barnrättsperspektivet - fördjupning av kunskap och utveckling av arbetssätt

Vår verksamhetsplan är ett underlag som varje medarbetare ska vara väl förtrogen med, det styr verksamheten i samverkan med rådande styrdokument.

Implementering av ny läroplan kommer att ske under året. Starten blir en gemensam föreläsning för alla medarbetare i februari.

Norra Djurgårdsstadens förskolor bildades i september 2018 och är från januari en enhet med gemensam verksamhetsplan och budget. Under 2019 kommer vårt fokus vara att tydliggöra organisationen ytterligare för alla medarbetare. Vi kommer att arbeta för att öka likvärdigheten mellan förskolorna.

Under 2019 kommer vi fortsätta arbeta för högre kvalitet på vår pedagogiska dokumentation och ett nätverk kommer inriktas på detta. .

ABC i förskolan är en utbildning där förhållningssätt och synsätt lyfts. Under 2019 fortsätter vi att utbilda personal på två av enhetens förskolor.

Förskolan Diana kommer att byta adress från augusti. Den flyttar då in i lokaler i Bobergsskolan och byter namn till Förskolan Anna. Från hösten 2020 kommer förskolan Anna flytta in i det som nu kallas Hus 11, det blir förskolans permanenta lokal.

Förskolan ska ge barn både omsorg och undervisning, ett naturligt sätt för barn att anamma kunskap och färdigheter är genom lek och dramatisering. Vi lyfter lek och drama och dess betydelse för barns utveckling genom att barnen erbjudas aktiviteter för dramatisering, fri lek och vuxenstyrd lek dagligen.

## Administrativa uppgifter

Norra Djurgårdsstadens förskolor

Förskolechef Pernilla Eriksson

Tel. 08-508 100 23 [pernilla.gerd.eriksson@stockholm.se](mailto:pernilla.gerd.eriksson@stockholm.se)

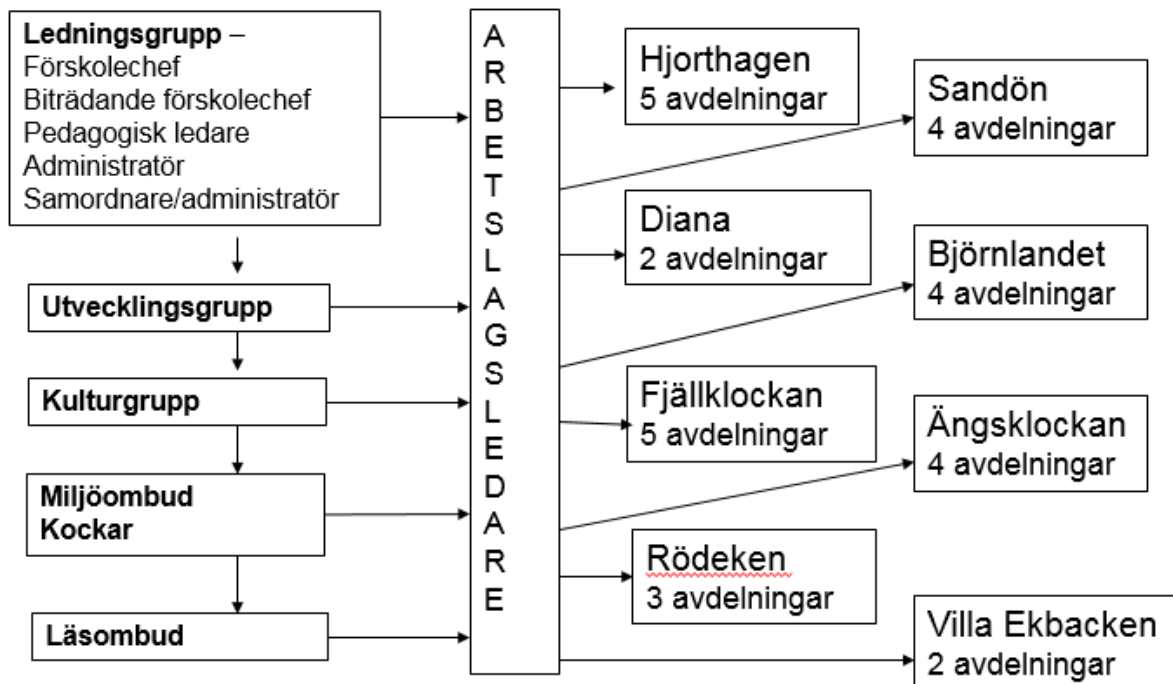
Besöksadress; Jaktgatan 6, 115 45 Stockholm

Antal anställda januari 2019:

- 103 personer arbetar i barngrupp på hel eller deltid inklusive verksamhetsstöd
- 23 personer av 103 har en visstidsanställning
- 12 personer är helt tjänstlediga eller sjukskrivna längre tid

## Verksamhet

- Enheten bedriver kommunal förskola för barn 1-5 år. Enheten har i dagsläget 8 förskolor, 29 avdelningar. Vi bedriver omsorg och undervisning för barn.
- Styrdokument som vi har att förhålla oss till är exempelvis skollag, diskrimineringslag, läroplan för förskolan och FN:s barnkonvention.
- Våra barn och vårdnadshavare är främst boende i Norra Djurgårdsstaden. En stadsdel med en blandning av hyresrätter och bostadsrätter.
- Vi har ungefär 470 barn inskrivna.
- 84 personer i grundbemanning (januari 2019), förskollärare och barnskötare. Utöver dessa har vi verksamhetsstöd i form av fler barnskötare på avdelningar där det finns barn i behov av särskilt stöd. Förskollärare har högskole/universitetsexamen och legitimation, barnskötare har en gymnasial utbildning.
- Från januari 2019 har vi fem kockar anställda samt två köksbiträden, kockar har för sitt uppdrag relevant kockutbildning eller liknande.
- Förutom personal i barngrupp har enheten även en person som arbetar i Mjölkbutiken, vår snickarverkstad och som vaktmästare.
- Enhetens ledningsgrupp består av Förskolechef, två biträdande förskolechefer, en pedagogisk ledare samt två administratörer/samordnare



## Brukare/Kunder/Klienter

### Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

Enheten sätter barnen i fokus, det är för dem vi främst skapar en verksamhet med hög kvalitet. För att föräldrar ska känna tillit och trygghet när de lämnar sitt/sina barn på förskolan arbetar vi med att skapa goda relationer och delaktighet genom:

- Visning av förskolorna
- Informationsmöte innan förskolestart
- Introduktion i förskolan - föräldraaktiv introduktionsperiod
- Föräldramöte, förskoleråd, utvecklingssamtal, uppföljningssamtal, vernissage, drop-in-fika och andra sammankomster.

Den dagliga kontakten är viktig och vi strävar efter att alla ska känna att de får ett gott bemötande oavsett vem de möter på förskolan. Vi arbetar med bemötande frågor på APT och i arbetsgrupper, exempelvis genom de reflektions och diskussionskort staden försett oss med.

För att få ta del av barnens förväntningar och synpunkter på förskolans verksamhet använder vi oss av samtal, samlingar, intervjuer, barnråd och pedagogisk dokumentation.

Resultat i förskoleundersökningen år 2016, 2017 och 2018. Resultatet varierar mellan åren, nystartade verksamheter har i regel ojämna resultat vilket gör att spridningen kommer att minska på sikt. 2018 hade vi 1 ny förskola i undersökningen. Under åren har andelen som svarat på enkäten ökat från 69% 2016 till 79% 2018. Varje förskola och avdelning går igenom sina resultat och tar fram utvecklingsområden framåt. Detta återkopplas till vårdnadshavare vid föräldramöte eller genom informationsbrev. Enhetens resultat analyseras av ledningsgruppen och diskuteras i utvecklingsgruppen. Den analysen blir en del av vårt fortsatta utvecklingsarbete för enheten.

Index	2016	2017	2018	Spridning	Totalt Östermalm
Sammanfattande omdöme	90%	92%	89%	60-89%	90%
Utveckling och lärande	84%	87%	84%	60-89%	86%
Normer, värden samt barns inflytande	91%	92%	91%	89-93%	92%
Samverkan med hemmet	77%	86%	81%	57-88%	86%
Kost, rörelse och hälsa	90%	92%	89%	73-98%	85%
KF indikator	83%	94%	94%	80-100%	91%

## Synpunkter och klagomål

Vårdnadshavares beröm, förväntningar, synpunkter/klagomål och förbättringsförslag får vi till oss genom mail, telefonsamtal, spontana möten, föräldramöten, förskoleråd och enkäter. När dessa inkommer till förskolechef eller annan ledningsperson sker alltid återkoppling till arbetslag eller medarbetare. Beröm och positiv feedback som kommer till ledningen återkopplas på APT, andra interna möten, telefonsamtal eller genom vidarebefordran av mail som inkommit. Klagomål hanteras så snart vi får kännedom om dem. Vi gör det genom att boka möten om situationen kräver det, i annat fall löser vi det direkt via telefon eller mailkontakt. Vi tillmötesgår de förslag där vi har möjlighet och som stämmer överens med förskolans styrdokument. Brukarnas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag har hittills lett till att vi blivit bättre på att tydligt informera om exempelvis personalförändringar och hur vi tänker kring byten mellan avdelningar för barnen. Brukares synpunkter och klagomål används i vårt systematiska kvalitetsarbete på så sätt att vi inför framtagande av nytt VP åter går igenom det som inkommit under året och hur vi framåt kan utveckla arbetssätt och verksamheten för att likande synpunkter eller klagomål inte ska upprepas.

## Chef- och ledarskap

**Ledarskapsidé** - Engagemang, delaktighet och ansvarstagande är ledord som ska genomsyra såväl ledning som medarbetare. Ledningen är närvarande och delaktig i verksamheterna och vi prioriterar att vara tillgängliga för våra medarbetare.

Förankring sker på flera sätt - genom att medarbetare är delaktiga i olika möten och återkoppling sker vid APT och/eller på förskolemöten, veckoinformation från förskolechef med en kort uppdatering av läget, återkoppling och uppföljning på avdelningarnas verksamhet av pedagogiska ledare. På förskolorna finns ansvarsområden som är fördelade på alla medarbetare, alla ska ta ansvar för sin gemensamma arbetsmiljö och känna att det är angeläget för dem. Jag som chef får återkoppling på vad som fungerar bra och vad som behöver förändras, samt vilka som är införstådda med vilka mål vår verksamhet har och att vi är till för barnen. Återkopplingen kommer både från personerna i ledningsgruppen samt från medarbetare.

Enheten driver olika nätverk där varje medarbetare eller en representant från varje avdelning deltar. Vi ser nätverk som en form för kollegialt lärande, där spridning av erfarenheter och kunskap ger utrymme för reflektion och utveckling. Vi erbjuder fortbildning av olika slag som medarbetare själva föreslår eller som vi i ledningen tipsar om och uppmuntrar till.

Medarbetarsamtal, medarbetarenkät och andra samtal ligger till grund för den återkoppling jag får som chef. Genom samtal och mail från föräldrar får jag viss återkoppling på ledarskapet. Den kritik, beröm och information jag får till mig använder jag vid min reflektion för att utveckla mitt ledarskap. Jag har en ständig strävan efter att vara lyhörd, synlig och tydlig, jag vill att varje medarbetare ska känna sig sedd och viktig. Jag har barnen i fokus för de satsningar och förändringar som vi genomför.

I takt med att enheten växer har jag sett över min inre organisation och ytterligare översyn sker under 2019. Medarbetare behöver en tillgänglig ledning och en tydlig organisation, för att möjliggöra detta delegera jag arbetsuppgifter mellan oss i ledningsgruppen.

## Medarbetare

**Värdegrund för Norra Djurgårdsstadens förskolor** - Barn undersöker, utforskar, skapar och lär i naturen för miljön och framtiden. Barn är bärare av rättigheter. Förskolepersonalen är lyhörda, närvarande, medforskande och har ständigt barnen i fokus. Likvärdighet för alla barn när det gäller omsorg, lärande och utveckling. Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle, därför är vuxna viktiga förebilder. Erfarenheter, reflektion, analys och goda exempel bidrar till ett organisatoriskt lärande, det ger mångfald och en god arbetsmiljö.

Värdegrunden förankras och levandegörs genom att all personal läser, reflekterar och diskuterar vårt VP och andra styrande dokument. Ett led i detta är Barnkonventionen, som för oss är ett levande dokument som förskolorna arbetar aktivt med dagligen.

Engagemang, delaktighet och ansvarstagande är ledord som ska genomsyra såväl ledning som medarbetare.

**Utveckling** - Vi genomför WKI två gånger/år, en gång i maj och den obligatoriska i oktober. Utifrån resultaten ser vi över om vi behöver fördjupa kunskapen inom ett visst område. Enhetens pedagogiska ledare och biträdande förskolechef har regelbunden uppföljning med arbetslag och enskilda medarbetare samt genomför observationer i verksamheten. Detta blir en del i hur vi analyserar medarbetarnas behov av kompetensutveckling. Vi lyfter både enskilda medarbetares kompetensbehov samt vad varje arbetslag och förskola behöver. I vårt fortsatta arbetsmiljöarbete vill vi fokusera på vad medarbetare anser skapar arbetsglädje, ansvarstagande och engagemang hos varje individ. Det kommer vi göra genom exempelvis frågor via mentimeter på APT.

Resultatet på förskoleundersökningen granskas på respektive förskola och per avdelning. Varje avdelning väljer ut förbättringsområden och skriver åtgärdsplan för detta, det kan även vara så att hela förskolan väljer ett område som hela förskolan ska förbättra. Synpunkter, förslag och klagomål som kommer fram vid föräldramöten, utvecklingssamtal, förskoleråd, enskilda möten, samtal och mail tas med i utvecklingsarbetet och i fortbildning. Återkoppling till brukarna sker främst genom informationsbrev och föräldramöten.

Genom att medarbetarna får vara delaktiga i planering, uppföljning och utvärdering

säkerställer vi att vi tar tillvara på deras engagemang och utvecklingsidéer. Vi har ett tillåtande arbetsklimat där allas tankar och åsikter är viktiga och värdefulla, vi skapar delaktighet på möten genom att fördela ordet och möjliggöra att alla får komma till tals. Under medarbetarsamtal och spontana möten/samtal tar vi tillvara på den enskildas behov och förutsättningar, samt stöttar, vägleder och uppmuntrar. Medarbetarna erbjuds handledning i grupp eller enskilt av pedagogisk ledare, biträdande förskolechef eller andra sakkunniga.

Vid genomgången av medarbetarenkätens resultat gör vi en bedömning av vilka delar i verksamheten som behöver utvecklas. De resultat som varje avdelning kan se utifrån regelbundna uppföljningar och utvärderingar blir även det utgångspunkt för medarbetarnas kompetensutveckling. Vi lyfter både enskilda medarbetares kompetensbehov samt vad varje arbetslag och förskola behöver.

Vid nyanställning får den nya medarbetaren ett introduktionsmaterial med information om vår verksamhet. Det är av stor vikt att de som söker sig till oss vet vad som förväntas av dem och vilka möjligheter och utmaningar som finns. Det är även viktigt att personen i fråga har ett långsiktigt tänk och ser oss som en arbetsgivare för en längre tid.

Under 2019 kommer vi att arbeta vidare kring "Sunt arbetsliv" på APT, detta för att vi fortsatt behöver diskutera och följa den psykosociala arbetsmiljön. Personal på två förskolor kommer under våren att utbildas i "ABC i förskolan"






På Rödeken finns en återhämtningsfåtölj, som ger möjlighet till avkoppling och vila. Medarbetare från de andra förskolorna är också välkomna att använda den.

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**

Resultat i WKI ökar inom:

- Naturvetenskap och teknik
- Barns matematiska utveckling
- Pedagogisk miljö och material
- Barns språkliga och kommunikativa utveckling
- Skapande verksamhet och olika uttrycksformer

Resultat i förskoleundersökningen ökar inom

- Mitt barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs
- Mitt barn använder digitala verktyg i sitt lärande

### **Arbetsätt**

Lek och drama

Normkritiskt förhållningssätt.

Estetiska uttrycksformer

Skapande i naturen av naturmaterial

Barnen är resurser och en del av ett team

Mjölkbutikens snickeriverkstad för alla 4-5 åringar

Kulturskapande på förskolorna för alla åldrar

Observationer

Veckoreflektion  
Pedagogisk dokumentation  
Professionell kulturupplevelse för alla barn under året

### Resursanvändning

Pedagogiska miljöer, tydlig struktur, varierat material.  
Mjölkbutiken  
Utemiljö  
Åtgärdsplaner i WKI  
Medarbetarna

### Uppföljning

Observationer  
Veckoreflektioner  
Barnintervjuer  
WKI

### Utveckling

Pedagogiska miljöer  
Normkritiskt förhållningssätt

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nätverk - Digitala verktyg	2019-01-17	2019-12-20
Nätverk - Pedagogisk dokumentation	2019-01-17	2019-12-20

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**

Fortsatt goda resultat i förskoleundersökningen inom index

- Samverkan med hemmet.
- Nöjdhet, trygghet, rekommendation.

Resultat i WKI ökar inom:

- Pedagogisk miljö och material
- Barns språkliga och kommunikativa utveckling
- Skapande verksamhet och olika uttrycksformer

### **Arbetsätt**

Barnens intresse och nyfikenhet är med och formar verksamheten. Vårdnadshavare får information om att barnens intressen ligger till grund för våra projekt. Barnkonventionen - olika material för att synliggöra barns rättigheter. Material för att synliggöra barns rätt till integritet, som exempelvis Stopp min kropp Lek och drama Synliggör vårt målstyrda arbete genom pedagogisk dokumentation digitalt och på respektive avdelning.

### **Resursanvändning**

Informationsmöte före förskolestart  
Introduktion för barn och vårdnadshavare  
ABC i förskolan  
Gemensam plan för övergång från förskola till förskoleklass  
Medarbetarna

### **Uppföljning**

Utvecklingssamtal  
Förskoleundersökning  
Övergång från förskola till förskoleklass

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


Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
ABC i förskolan	2019-01-17	2019-06-21

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	52,28 %	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 arbetssätt, 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
Vegetarisk och ekologisk mat ska väljas som huvudalternativ för deltagarna vid intern representation, catering eller konferens.	2019-01-01	2019-12-31

Enhetsmål:

Enheten verkar för en hållbar utveckling

##### Förväntat resultat

Barnen får en förståelse för hur vi bidrar till ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet  
 Fortsatt hög andel ekologiska livsmedel  
 Vegetarisk lunch 2 gånger/vecka

**Arbetsätt**

Barnkonventionen  
Lek och drama  
Kemikaliesmart förskola  
Vägning av matsvinn en gång/termin  
Grön flagg, Odling, Energiagenterna

**Resursanvändning**

Miljöombud  
Kockar

**Uppföljning**

Tertialrapporter  
Verksamhetsberättelse

**Utveckling**

Minska matsvinn

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Energiagenterna, fortsatt samarbete med energiagenterna på Villa Ekbacken.	2019-01-17	2019-12-20
Matsvinn, väga matsvinn en gång per termin i avseende att minska mängden matsvinn.	2019-01-17	2019-12-20

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

Verksamhetens ekonomiska resultat är i balans.

### Arbetsätt

Regelbunden uppföljning med controller.  
Lyfta ekonomiska läget på APT och samverkansmöten  
Medvetandegöra resurser och fördelning av dessa.  
Hög inskrivningsgrad av barn på förskolorna

### Resursanvändning

Controller

### Uppföljning





Månadsuppföljning av budget  
Tertialrapporter  
Verksamhetsberättelse

### Utveckling

Säkrare prognoser som stämmer överens med utfallet.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	81	82	År
 Andel elektroniska inköp	70 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro	6,6 %	tas fram av nämnd	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	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

### Förväntat resultat

Högre andel svarande i medarbetarenkäten  
 Kollegialt lärande genom att medarbetare börjar driva nätverk för varandra  
 Enheten tar emot VFU-studenter

### Arbetsätt

Pedagogisk plattform  
 Pu-tid för förskollärare  
 Utvecklingsgrupp - är delaktig i arbete med planering, uppföljning och utvärdering, de förmedlar vidare till respektive förskola.  
 Arbetsmiljöfrågor diskuteras på APT samt lokal samverkan.  
 Fackliga ombud och skyddsombud lyfter fram arbetsmiljöfrågor.  
 Nätverk för fortbildning, spridning av kunskap, erfarenheter och reflektion för utveckling.  
 Förskollärare med relevant utbildning tar emot VFU-studenter.

### Resursanvändning

Ledningsgrupp och medarbetare  
 Fackliga ombud och skyddsombud

Gemensamma dokument  
Stabens stödfunktioner  
Personalavdelning  
Externa utbildare vid behov

### Uppföljning

Avdelningsreflektion  
APT  
Lokal samverkan  
Alla som deltar i nätverk får skriva en utvärdering av innehåll och sin egen insats.  
Medarbetarsamtal med chef en gång/år. Samt vid behov.  
Medarbetarenkät

### Utveckling

Organisation - ledningsgruppens ansvarsfördelning och roller.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Föreläsning för alla medarbetare	2019-01-17	2019-03-31
Gemensam sommaravslutning	2019-01-17	2019-06-30

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 innovativa och använder digitala verktyg på ett effektivt sätt

**Förväntat resultat**

Inköp via inköpssystemet och avtalade parter 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.

**Arbetssätt**

Kockar och administratör sköter huvuddelen av beställningar.

Avtalsdatabasen används vid beställning.

Direktupphandling sker när avtalad part inte finns.

Digitala verktyg används av alla i arbetet.

Nätverk kring digitala verktyg för ökad kompetens.

**Resursanvändning**

Superanvändare

Rekvirenter

Attestanter

Avtalsdatabas

Inköpsmodulen

**Uppföljning**

Genomgång och kontroll av gjorda inköp.

**Utveckling**

Utbilda ytterligare någon eller några som kan göra beställningar när exempelvis en kock är frånvarande.

Nätverk i praktiskt användande digitala verktyg för personal.

**Uppföljning av ekonomi****Resursanvändning**

Uppföljning sker kontinuerligt inom enheten. Varje månad sker budgetuppföljning med ekonomiavdelningen.

**Budget 2019****Driftbudget****Ersättningar**

Förskolenheterna får peng utifrån inskrivningen varje månad. Förskolepengen är den av

Kommunfullmäktige beslutade pengarna 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	Kr
1-3 år	125596	1-3 år
4-5 år	105434	4-5 år
Allmän förskola	0	Allmän förskola
Kulturpeng	200	Kulturpeng
Barnomsorgsgaranti	1000	Barnomsorgsgaranti
Beräknat barnantal 1-3 år	230	Beräknat barnantal 1-3 år
Beräknat barnantal 4-5 år	244	Beräknat barnantal 4-5 år
Beräknat budget för året, tkr	57155	Beräknat budget för året, tkr

### Investeringar

Under år 2019 planeras investeringar i form av rumsavdelare för förskolan Anna. Vi planerar att köpa in fler projektorer samt projektordukar till några av förskolorna. Kapitalkostnader för år 2019 beräknas uppgå till 80000 kr.

### Övrigt