

Handläggare

Telefon:

Till

Fruängens förskolor

Verksamhetsplan 2024 för Fruängens förskolor

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Inledning	3
KF:s inriktningsmål: 1. Ett Stockholm som håller samman med en stark och jämlik välfärd i hela staden	5
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan	5
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: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	14
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: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	16
Redovisning av ekonomi	19
Resursanvändning	19
Budget 2024	19
Övrigt	20

Inledning

Verksamhetsidé och värdegrund

Vision

Fruängens förskolor ska vara de bästa för varje invånare som de är till för.

Fruängens förskolor präglas av:

- Helhetssyn
- Uppdrag och mål
- Verksamhetsutveckling
- Kollektivt lärande
- Professionalitet
- Delaktighet, engagemang och trivsel

Verksamhetsbeskrivning

Enheten består av fem förskolor; Kata Dahlström, Ellen Fries, Ellen Key, Hanna Rydh och Vasan. Fyra av förskolorna bedrivs i fristående lokaler med egna gårdar. Förskolan Hanna Rydh är evakuerad till Västertorpsskolan men upphör under 2024.

Området beräknas under 2024 att ta emot mellan ca 350 barn fördelade på 22 grupper.

I Fruängen arbetar 49 barnskötare, 24 förskollärare, 1 lokalvårdare och 5 kockar/köksbiträden.

Av de nu 85 tillsvidareanställda personerna är 80 i tjänst, januari 2024. Övriga är föräldralediga, sjukskrivna eller lediga för studier.

Organisationen består också av en rektor 100 %, två biträdande rektor 100% samt en administratör 100%. Från hösten 2024 kommer ledningen att bestå av en rektor 100%, en biträdande rektor 100% samt en administratör 100%.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsplanen kommer att lyftas på förskolläraryrforum och ligga till grund för förskolornas utbildningsplan som skrivs per förskola. Genomgång av verksamhetsplanen görs sedan på köksnätverk samt på APT för alla medarbetares delaktighet. Uppföljningar och genomgångar av T1, T2 samt utbildningsplan sker sedan både på APT samt på utvecklingsdagar för att säkerställa att vi följer det som vi planerat för året.

Kvalitets och utvecklingsarbete

I vårt systematiska kvalitetsarbetet finns en gemensam mall för utbildningsplan, som utgår från vår verksamhetsplan, ligger som grund för hela enheten och skrivs per förskola. Arbetsätten konkretiseras sedan utifrån respektive barngrupp i undervisningsplanen. Det ska finnas en tydlig koppling mellan politiska mål och arbetet i barngrupperna. Den gemensamma mallen möjliggör också ett kontinuerligt arbete med barnkonventionens intentioner. Rektor kommer att leda och samordna de strukturella förutsättningarna för det systematiska kvalitetsarbetet på förskolläraryrforum och utvecklingsdagar. Det pedagogiska kartläggningmaterialet som resursenheten tagit fram kommer vi att väva samman med det

systematiska kvalitetsarbetet. Där kommer vi att ha ett särskilt fokus på frågeställningarna för arbetslag och lärmiljöer kring anpassning av verksamheten, förhållningssätt och bemötande, anpassning av lärmiljöer, tydliggörande pedagogik samt tal, språk och kommunikation.

En analys av rektor utifrån medarbetarsamtalen har gjorts under hösten 2023 och i den framkommer vikten av ett närvarande och tillgängligt ledarskap. Därför kommer ledningen att fördelas på förskolorna på ett annat sätt än tidigare för att kunna vara närmare medarbetarna och fånga upp tidiga signaler på ohälsa. De biträdande rektorerna blir närmsta chef för två förskolor var och rektor blir närmsta chef för en förskola.

En annan analys av rektor är att tiden för APT bör ändras från kvällen till morgonen för mer effektiva och närmare möten. Som det har sett ut har APT legat på kvällstid och en eller flera förskolor har haft mötet digitalt. Med den förändrade tiden kommer varje förskola att ha ett eget APT vilket gör att fler förskolespecifika frågor kan lyftas samt att medarbetarna är piggare, effektivare och ingen behöver ha digitala möten.

Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg och den kommer vi dels att förbereda oss inför, skriva handlingsplan om (både förskolorna och ledningen) samt följa upp systematiskt under året.

Ett aktivt arbete med friskfaktorer, bland annat utifrån material från Sunt arbetsliv kommer vi att arbeta med under 2024 på våra APT. Vi delar ut en personalpolicy till varje medarbetare och arbetar med den aktivt på APT, arbetslagsreflektioner, utvecklingsdagar, m.m. för att man som medarbetare ska bli medveten om sitt eget medarbetarskap.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling i tydliggörande pedagogik som förskollärarna har genomgått under hösten kommer barnskötarna att delta i under våren på barnskötarforum.

För att det språkutvecklande arbetssättet, kultur och barnens eget skapande ska genomsyra utbildningen så anordnar vi workshops i läs- och lärmiljöer där drama, berättande och skapande är i fokus på forum och utvecklingsdagar.

Utbildningen Leda som arbetslag kommer att pågå under hela 2024 och under våren 2025. Vi kommer att skicka 16 av våra förskollärare på denna utbildning under 2024. Vår ambition är att själva erbjuda barnskötarna delar ur utbildningen på barnskötarforum hösten 2024 och framåt.

Ställningstaganden för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer kommer vi i ledningen under 2024 att utbilda förskollärarna i på förskolläraryrket.






Flera av arbetslagen kommer att få handledning av stadsdelens resursenhet. Under våren kommer 8 medarbetare att delta i den av resursenheten anordnade utbildningen i TAKK.

Styrdokument

Skollagen, Läroplan för förskolan, FN:s barnkonvention, Kommunfullmäktiges mål, Hägersten-Älvsjö nämndmål, Fruängens verksamhetsplan och enheternas Aktiva åtgärder och plan mot kränkande behandling.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel barnskötare med barnskötarutbildning av totalt antal anställda (årsarbetare)		Fastställs 2024	År
 Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	36 %	Ökning	Tertial
 Antal barn per anställd i förskolan (årsarbetare)	4,9	4,9	Tertial
 Antal barn per grupp	15	15	Tertial
 Antal barn per legitimerad förskollärare	15 st	Minskning	Tertial

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

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 genomsyrar 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
Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen utforma och genomföra kompetenshöjande insatser för förskollärare och arbetslag i pedagogiskt ledarskap utifrån läroplansuppdraget.	2023-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska fortsätta utveckla sina läsmiljöer och lärmiljöer med fokus på drama, musik, berättande och skapande.	2023-01-01	2024-12-31

Enhetsmål: Alla barn i Fruängens förskolor stimuleras och lär utifrån sina förmågor i en inkluderande utbildning med likvärdig och tillgänglig lärmiljö.

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.

Arbetsätt

Utbildningen i Fruängens förskolor ska bedrivas i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer som uppmuntrar till kommunikation, lek och utforskande. Genom kompetensutveckling i tydliggörande pedagogik som förskollärarna har genomgått under hösten och barnskötarna ska delta i under våren så ökar vi medvetenheten kring likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer. I dessa miljöer ska barnen uppmuntras till kommunikation, lek och utforskande genom pedagogernas kunskaper i social och pedagogisk miljö.

Ett tydligt systematiska kvalitetsarbetet skapar förutsättningar för att barnens utveckling och lärande blir sammanhängande och meningsfullt. Rektor kommer att leda och samordna de strukturella förutsättningarna för det systematiska kvalitetsarbetet på förskolläraryorum och utvecklingsdagar.

Det pedagogiska kartläggningmaterialet som resursenheten tagit fram kommer vi att väva samman med det systematiska kvalitetsarbetet. Där kommer vi att ha ett särskilt fokus på frågeställningarna för arbetslag och lärmiljöer kring anpassning av verksamheten, förhållningssätt och bemötande, anpassning av lärmiljöer, tydliggörande pedagogik samt tal, språk och kommunikation.

För att det språkutvecklande arbetsättet ska fortsätta att genomsyra utbildningen så anordnar vi workshops i läs- och lärmiljöer där drama, berättande och skapande är i fokus på forum och utvecklingsdagar. Högläsning, boksamtal och berättande är fortsatt viktiga arbetsätt.

Utbildningen Leda som arbetslag kommer att pågå under hela 2024 och under våren 2025. I

den uttrycks att det är förskolläraren som ansvarar för att undervisning bedrivs i enlighet med målen i läroplanen men även att arbetslaget genomför utbildningen. Vår ambition är att själva erbjuda barnskötarna delar ur utbildningen på barnskötarforum för att skapa förståelse hos alla att uppdraget behöver göras tillsammans.

Ställningstaganden för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer kommer vi i ledningen under 2024 att utbilda förskollärarna i. Vi kompletterar materialet med bildexempel, goda exempel från den egna eller andras lärmiljöer samt tar hjälp av resursenheten. Även inköp av material ska vara förenligt med ställningstagandena och här ansvarar biträdande rektor för alla inköp.

Resursanvändning

- Ett tydligt systematiskt kvalitetsarbete (utbildningsplan och undervisningsplan)
- Ställningstagande för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer
- Förskolläraryrforum
- Barnskötarforum
- Utvecklingsdagar
- Utbildningen Leda som arbetslag
- Workshops i läs- och lärmiljöer
- Förskoleundersökningen
- Pedagogisk kartläggning

Uppföljning

Pedagogerna observerar och dokumenterar under året i det systematiskt kvalitetsarbete:

- På vilka sätt har vi gett barnen förutsättningar att utveckla deras nyfikenhet, kreativitet, lust att leka och lära?
- På vilka sätt har de utvecklats?
- På vilka sätt har vi gett barnen förutsättningar att utveckla 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.
- På vilka sätt har de utvecklats?

Uppföljningsmetod:

Pedagogerna följer upp genom att dokumentera under året i det systematiskt kvalitetsarbete (utbildningsplan och undervisningsplan). Reflektion i arbetslagen sker varje vecka/varannan vecka på avsatt tid. Vid avdelningsreflektion följer pedagogerna upp sitt dokumenterade material för utveckling av utbildningen. Förskolläraren ansvarar för att arbetet sker enligt läroplanen. Alla i arbetslaget är medansvariga.

Vi i ledningen är närvarande för att observera hur vi kan se en tydliggörande pedagogik för att barnen ska få förutsättningar att utveckla nyfikenhet, kreativitet, lust att leka och lära i avdelningarnas lärmiljöer på verksamhetsbesök. Vi söker svar på frågorna Vad? Var? Varför? Hur? Med vem? Hur länge? Vad händer sen? Vi tittar på hur materialet är disponerat, syfte

med materialet samt hur det ger förutsättningar för kommunikation, lek och utforskande. Ledningen tar del av förskolornas systematiska kvalitetsarbete, återkopplar och stöttar. Vi följer upp och skriver handlingsplaner tillsammans med medarbetarna kring förskoleundersökningens resultat. Vi följer upp arbetsätt och resursanvändning i T1, T2 och VB.

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

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:

- Själständighet 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
Stadsdelsnämnden ska genom förskoleavdelningen fortsätta utvecklingsarbetet av övergångar från förskola till grundskola i samverkan med utbildningsnämnden.	2023-01-01	2024-12-31
Stadsdelsnämndens förskoleenheter ska fortsätta utveckla förskolans lärmiljöer som en del i det förebyggande och inkluderande arbetet.	2023-01-01	2024-12-31

Enhetsmål: *Alla barn i Fruängens förskolor utvecklar sin förståelse för grundläggande demokratiska värden i en inkluderande utbildning*

Förväntat resultat

Utbildningen ger varje barn förutsättningar att utveckla:

- Själständighet 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

Arbetsätt

Fruängens förskolor ska bedriva en inkluderande utbildning för alla barn. Genom kompetensutveckling i tydliggörande pedagogik som förskollärarna har genomgått under hösten och barnskötarna ska delta i under våren så ökar vi medvetenheten kring barns behov av stöd i sin utveckling och likvärdigheten i utformningen av lärmiljöer. I dessa miljöer ska barnen uppmuntras till att uttrycka sina tankar och åsikter för att ha inflytande över sin vardag.

Ställningstaganden för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer kommer vi i ledningen under 2024 att utbilda förskollärarna i. Vi kompletterar materialet med bildexempel, goda exempel från den egna eller andras lärmiljöer samt tar hjälp av resursenheten. Även inköp av material ska vara förenligt med ställningstagandena och här ansvarar biträdande rektor för alla inköp.

Ett tydligt systematiska kvalitetsarbetet skapar förutsättningar för likvärdighet i utbildningen samt att undervisningen kännetecknas av lek och språk där barnens förmågor och intressen tas tillvara. Det systematiska kvalitetsarbetet innehåller även arbetet med aktiva åtgärder och plan mot kränkande behandling vilket säkerställer att utbildningen är trygg och säker. Rektor kommer att leda och samordna de strukturella förutsättningarna för det systematiska kvalitetsarbetet på förskolläraryrforum och utvecklingsdagar.

Det pedagogiska kartläggningmaterialet som resursenheten tagit fram kommer vi att väva samman med det systematiska kvalitetsarbetet. Där kommer vi att ha ett särskilt fokus på frågeställningarna för arbetslag och lärmiljöer kring anpassning av verksamheten, förhållningssätt och bemötande, anpassning av lärmiljöer, tydliggörande pedagogik samt tal, språk och kommunikation.

Barnkonventionen intentioner är en viktig hörnsten i en inkluderande utbildning för alla barn. Barnkonventionens material "Barnkonventionen i en låda" är en av aktiviteterna i det aktiva arbetet som vi använder oss av.

Resursanvändning

- Ett tydligt systematiskt kvalitetsarbete med aktiva åtgärder och plan mot kränkande behandling
- Tydliggörande pedagogik
- Ställningstaganden för likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer
- Barnkonventions material – Barnkonventionen i en låda
- Förskolläraryrforum
- Barnskötarforum
- Utvecklingsdagar
- Pedagogisk kartläggning

Uppföljning

Pedagogerna observerar och dokumenterar under året i det systematiskt kvalitetsarbete:

- På vilka sätt har vi gett barnen förutsättningar att utveckla självständighet och tillit till sin egen förmåga?
- På vilka sätt har de utvecklats?
- På vilka sätt har vi gett barnen förutsättningar att utveckla förmågan att fungera enskilt och i grupp, samarbeta, hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler
- På vilka sätt har de utvecklats?

Uppföljningsmetod:

Pedagogerna följer upp genom att dokumentera under året i det systematiskt kvalitetsarbete (utbildningsplan, undervisningsplan, aktiva åtgärder och plan mot kränkande behandling). Reflektion i arbetslagen sker varje vecka/varannan vecka på avsatt tid. Vid avdelningsreflektion följer pedagogerna upp sitt dokumenterade material för utveckling av utbildningen. Förskolläraren ansvarar för att arbetet sker enligt läroplanen. Alla i arbetslaget är medansvariga.

Vi i ledningen är närvarande för att observera hur vi kan se en tydliggörande pedagogik för att barnen ska få förutsättningar att utveckla självständighet och tillit till sin egen förmåga i avdelningarnas lärmiljöer på verksamhetsbesök. Vi tittar på hur pedagogerna ger barnen förutsättningar för att fungera enskilt och i grupp, samarbeta, hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler. Ledningen tar del av förskolornas systematiska kvalitetsarbete, återkopplar och stöttar i upprättandet. Vi följer upp och skriver handlingsplaner tillsammans med medarbetarna kring förskoleundersökningens resultat. Vi följer upp arbetssätt och resursanvändning i T1, T2 och VB.

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

Nämndmål: Invånarna har tillgång till ett rikt kultur- och föreningsliv

Beskrivning

Målet nås genom att kulturaktiviteter planeras för att nå nya målgrupper och bredda deltagandet i syfte att öka social inkludering, minska ojämlikhet och stärka skyddsfaktorer. Kultur och skapande integreras i verksamheternas löpande arbete.

För att nå nya målgrupper är det angeläget att alla barn får prova olika former av skapande och kultur tidigt. Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. Unga och vuxna får möta kultur och prova eget skapande i stadsdelsnämndens verksamheter. De äldre erbjuds olika kulturmöten på boenden,

mötesplatser och genom sina organisationer.

Föreningar har möjlighet att söka bidrag för lokal verksamhet och stadsdelsnämnden utvecklar löpande samverkan med föreningar i syfte att stärka föreningslivet i stadsdelsområdet.

Nämnden arbetar även för att underlätta för närvaron av kultur i stadsdelsområdet, utifrån Stockholms stads kulturstrategiska program.

Förväntat resultat

- Barn, unga, vuxna och äldre i stadsdelsnämndens verksamheter får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Samarbete med föreningar och nätverk mellan föreningar och verksamheter utvecklas.

Enhetsmål: Alla barn i Fruängens förskolor får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.

Förväntat resultat

- Barn i Fruängens förskolor får möta och själva prova olika former av kultur och skapande.
- Samarbete med föreningar verksamheter utvecklas

Arbetsätt

I Fruängens förskolor är det angeläget att alla barn får prova olika former av skapande och kultur tidigt. Förskolan är en kulturell mötesplats där barnen får möta och själva prova olika former av kultur och skapande. För att kultur och barnens eget skapande ska genomsyra utbildningen så anordnar vi workshops i drama, berättande och skapande är i fokus på forum och utvecklingsdagar.

Enhetens biträdande rektor står för inköp av skapande material till förskolorna samt bokar externa kultur aktörer för likvärdighet i enheten. Här nyttjar vi Kulan premien.

Samarbetet med Fruängens bibliotek gör att barnen tidigt kommer i kontakt med andra verksamheter utanför förskolan. De erbjuder musik och sagostunder som förskolorna kan anmäla sig till.

Resursanvändning

- Samarbete med bibliotek
- Enhetens biträdande rektor
- Kulan premien
- Workshops i skapande och drama


Uppföljning

Uppföljningsmetod:

Ledningen sammanställer förskolornas inköp av skapande material samt bokningar av externa kulturaktörer. Utifrån det planeras kommande kompetensutveckling och utvecklingsområden.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Klimatpåverkan från upphandlade livsmedel och måltider	1,6 kg CO ₂ per kg livsmedel	1,6 kg CO ₂ per kg livsmedel	År

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden arbetar kontinuerligt 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.

Klimatinvesteringsmedel 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 utbildningar som till exempel hållbara vård- och omsorgsboenden samt en utvecklad intern samverkan om miljö- och klimatfrågor.

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämnden ska minska inköp av plast- och engångsprodukter.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

Enhetsmål: Enheten är energieffektiv och resurssmart med en minimal klimatpåverkan.

Förväntat resultat

- Klimatpåverkan från konsumtion minskar och stadsdelsnämnden är på god väg att bli en fossilbränslefri organisation.
- Stadsdelsnämndens användning av engångsprodukter minskar med ett särskilt fokus på plast.
- Avfall som uppstår mäts och sorteras och tas om hand på ett resurseffektivt sätt .
- Stadsdelsnämndens energiförbrukning minskar med hälften av mandatperiodens mål om en tioprocentig minskning.

Arbetsätt

Enhetens administratör gör alla beställningar av förbrukningsprodukter som har kunskap om upphandling samt giftfri förskola.

En kock ansvarar för att maila ut samtliga co2-rapporter till berörda kockar. Dessa går igenom på kockarnas nätverk.

Allt pedagogiskt material beställs av biträdande rektor som har kunskap om upphandling samt giftfri förskola.

Ledningen beställer sorteringskärl till alla förskolors personalrum för att personalen ska ha möjlighet att sortera sitt avfall.

Kockarna arbetar aktivt med medarbetarna kring hållbar utveckling kring bland annat matsvinn.

Resursanvändning

Biträdande rektor
Administratör
Kockarna
Medarbetarna

Uppföljning

Genomgång av co2-rapporterna sker på kockarnas nätverk.

Genomgång av kockarnas utvecklingsområden med medarbetarna, kring bland annat matsvinn, sker på kockarnas nätverk.

Biträdande rektor och administratör kommunicerar med rektor vid svårigheter att prioritera vid beställning.

KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	70 %	70 %	År

Nämndmål: Parker, förskolegårdar och naturmark utvecklas med fokus på biologisk mångfald och klimatanpassning

Beskrivning

Målet nås genom att vidta åtgärder som finns beskrivna i stadens handlingsplan för biologisk mångfald och i stadsdelsvist åtgärdsförslag för biologisk mångfald. Skötselplanen för biologisk mångfald ligger till grund för arbetet med att stärka den biologiska mångfalden i Älvsjöskogens naturreservat. Reservatet fyller en viktig funktion för den biologiska mångfalden i stadsdelsområdet och i staden. Arbetet med att omvandla klippta gräsmattor till ängsmarker fortsätter. En avvägning görs med behovet av öppna ytor för rekreation och klippta gräsmattors funktion som kolsänkor.

Stadsdelsnämnden deltar i arbetet med gemensamma lekvärdesriktlinjer för förskolegårdar, som efter avslutat arbete ska implementeras. Syftet är att skapa pedagogisk kvalitet i utemiljön och gröna gårdar. Som en del av arbetet med gröna förskolegårdar tar stadsdelen i samarbete med SISAB fram ett pedagogiskt material som ska inspirera till arbete med biologisk mångfald och odling på förskolegården.

Arbetet med att öka andelen ekologiska livsmedelsinköp och måltider vidareutvecklas där forum för att främja lärande och utbyte mellan verksamheter kommer att vara prioriterat. Parallellt med detta kommer det att pågå en utredning inom förskolan angående möjligheten att starta en ny enhet som arbetar med frågor inom hållbar kost och livsmedelshantering. Inom äldreomsorgen fortsätter utvecklingsarbetet för att underlätta kloka livsmedelsinköp bland annat genom att ta fram en gemensam baslista över hållbara livsmedel tillsammans med äldreomsorgens dietist.

Målet nås vidare genom att stadsdelsnämnden arbetar med anpassa stadsdelsområdet till ett förändrat klimat i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

Förväntat resultat

-Stadsdelsnämnden stärker den biologiska mångfalden genom att vidta flertalet åtgärder utifrån de förslag som anges i det stadsdelsvisa åtgärdsförslaget för biologisk mångfald (SÅF) 2022.

-Stadsdelsnämnden vidtar klimatanpassningsåtgärder utifrån behov och arbetar i enlighet med handlingsplanen för klimatanpassning.

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

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

Beskrivning

Målet nås genom att arbeta systematiskt med verktygen Byggvarubedömningen och Chemsoft i syfte att minska exponeringen för skadliga ämnen och kemikalier. Arbetet med att minska användningen av engångsprodukter med särskilt tyngdpunkt på plast vidareutvecklas ytterligare. Särskilt prioriterat för 2024 kommer att vara arbetet med vägledningen hållbara vård- och omsorgsboenden. Arbetet för en kemikaliesmart och giftfri förskola pågår sedan ett antal år med stöd från Kemikaliecentrum.

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.
- Samtliga anläggningsprojekt loggas i Byggvarubedömningen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
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	2024-12-31

Enhetsmål: Enheten bidrar till en god livsmiljö och har giftfria verksamheter

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 ska minska inköp av engångsartiklar i plast.

Arbetsätt

Enhetens administratör gör alla beställningar av förbrukningsprodukter som har kunskap om upphandling samt giftfri förskola.

Administratör tillsammans med biträdande rektor ansvarar för chemsoft.

Allt pedagogiskt material beställs av biträdande rektor som har kunskap om upphandling samt giftfri förskola.

Resursanvändning

Biträdande rektor
Administratör




Uppföljning

Regelbundna uppföljningar görs gällande chemsoft. Rutiner finns när det sker förändringar av leverantör.

Biträdande rektor och administratör kommunicerar med rektor vid svårigheter att prioritera vid beställning.

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

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål år 2024	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	79	83	År
 Sjukfrånvaro	8,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	3,5 %	Tas fram av nämnd/styrelse	Tertial

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

Beskrivning

Stadsdelsnämnden kommer utifrån arbetsgivarperspektivet ha fokus inom områdena; trygga anställningsvillkor, systematiskt arbetsmiljöarbete, kompetensförsörjning och ledarskap.

Trygga anställningsvillkor där medarbetares anställningsform är tillsvidareanställning på heltid är normen vid nyanställningar. I bemanningsstrategin och inför varje rekrytering ingår att kartlägga möjligheten att erbjuda heltid till de medarbetare som ofrivilligt arbetar deltid.

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen är en friskfaktor och fortsatt 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. Stadsdelsnämnden tydliggör arbetet med friskfaktorer för att på ett främjande sätt förstärka hållbara, hälsosamma

och attraktiva arbetsplatser.

Ett aktivt strategiskt arbete med kompetensförsörjning utifrån uppdrag och mål är fortsatt prioriterat för att utveckla, behålla samt rekrytera medarbetare med rätt kompetens för uppdraget. Vid bemanning och inför rekrytering är det av stor vikt att analysera vilken kompetensprofil som bäst matchar verksamhetens kommande uppdrag och mål, för att bibehålla en hög kontinuitet av rätt kompetens i verksamheten. Rekryteringsprocessen säkerställer att bemanning och rekrytering sker kompetensbaserat och i linje med en hållbar bemanningsstrategi för verksamheten.

Chefsuppdraget kräver ett tydligt och utvecklingsinriktat ledarskap, där en helhetssyn kopplat till mål och resultat kan förmedlas till medarbetarna. En analys av förvaltningsorganisationen kommer att genomföras under året utifrån stadens nya riktlinjer för chefsstruktur samt riktvärde för antal medarbetare per chef. Organisationen ska, förutom att möjliggöra ett närvarande ledarskap, även skapa förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Detta är även ett led i att gemensamt nå målluppfyllelsen i medarbetarenkäten (ökat aktivt medskapandeindex (AMI)) samt ett stärkt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

Medarbetare ska uppmuntras att omsätta idéer och förslag i konkreta verksamhetsförbättringar med stockholmarnas fokus i enlighet med kvalitetsprogrammet.

Förväntat resultat

- Stadsdelsnämnden har en hög andel tillsvidareanställda på heltid
- Stadsdelsnämnden har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Strategisk kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål
- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnden ska tillsammans med förskoleenheterna fortsätta utveckla arbetet med förbättrad arbetssituation för förskollärare och barnskötare inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet.	2022-01-01	2024-12-31

Enhetsmål: *Fruängens förskolor är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö*

Förväntat resultat

- En hög andel tillsvidareanställda på heltid
- En god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Den totala sjukfrånvaron minskar till 8,5 %
- Kompetensförsörjning sker utifrån verksamhetens uppdrag och mål

- Förutsättningar för närvarande ledarskap förbättras
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Arbetsätt

En analys av rektor utifrån medarbetarsamtalen har gjorts under hösten 2023 och i den framkommer vikten av ett närvarande och tillgängligt ledarskap. Därför kommer ledningen att fördelas på förskolorna på ett annat sätt än tidigare för att kunna vara närmare medarbetarna och fånga upp tidiga signaler på ohälsa. De biträdande rektorerna blir närmsta chef för två förskolor var och rektor blir närmsta chef för en förskola. I ledningsgruppen har vi identifierat framgångsfaktorer utifrån forskning samt det som medarbetarenkäten fokuserar på och dessa är att vara närvarande och synliga i verksamheten, skapa ömsesidigt förtroende genom att finnas tillgängliga som stöd, att vi ser medarbetaren i sin yrkesroll och att vi följer upp med återkoppling. Vi har tillsammans enats om strukturer för vår närvaro på förskolorna för att sträva efter tillit: delta på morgonmöten, göra verksamhetsbesök, närvara på arbetslagsreflektioner samt när och hur vi återkopplar. Detta tror vi kommer få medarbetarna att känna att de får hjälp att prioritera, att vi tar tag i problem, att de får ha regelbunden dialog. Ett närvarande ledarskap ger även förutsättningar för medarbetarna att själva skapa ett kollektivt omdöme och fatta kloka beslut.

En annan analys av rektor är att tiden för APT bör ändras från kvällen till morgonen för mer effektiva och närmare möten. Som det har sett ut har APT legat på kvällstid och en eller flera förskolor har haft mötet digitalt. Med den förändrade tiden kommer varje förskola att ha ett eget APT vilket gör att fler förskolespecifika frågor kan lyftas samt att medarbetarna är piggare, effektivare och ingen behöver ha digitala möten.

Medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg och den kommer vi dels att förbereda oss inför, skriva handlingsplan om (både förskolorna och ledningen) samt följa upp systematiskt under året.

Ett aktivt arbete med friskfaktorer, bland annat utifrån material från Sunt arbetsliv kommer vi att arbeta med under 2024 på våra APT. Vi delar ut en personalpolicy till varje medarbetare och arbetar med den aktivt på APT, arbetslagsreflektioner, utvecklingsdagar, m.m. för att man som medarbetare ska bli medveten om sitt eget medarbetarskap.

Vi förtydligar riktlinjer kring sjukfrånvaro med att närmsta chef kontaktar medarbetaren dag 3 samt håller hälsosamtal när medarbetaren haft 4 frånvarotillfällen på 6 månader. Rektor kommer att ta kontakt med HR för att inleda ett arbete med att få ner andelen långtidssjukskrivna under våren.

Resursanvändning

- Ny ledningsstruktur
- Handlingsplan medarbetarenkät med rutin för uppföljning
- Kommunicera tydliga rutiner för uppföljning av frånvaro
- Arbeta aktivt med friskfaktorer

- Arbeta aktivt med personalpolicy och medarbetarskap
- APT

Uppföljning

På APT:

- Arbetsmiljö och hälsa är med som en stående punkt varje gång.
- Går igenom resultat, skriver handlingsplan och följer upp medarbetarenkäten.
- Går igenom och följer upp resultat från skyddsronder.
- Går igenom och följer upp resultat från IA.
- Lyfter varje enskild förskolas specifika frågor.

Vi följer Hägersten/Älvsjös årshjul för APT för en god systematik.

Vi utvärderar vår förändrade APT tid både med medarbetare och vårdnadshavare.

Vi utvärderar vår nya ledningsstruktur med medarbetarna.

Vi genomför medarbetarsamtal och hälsosamtal

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Resursanvändning

- Ny ledningsstruktur
- Handlingsplan medarbetarenkät med rutin för uppföljning
- Kommunicera tydliga rutiner för sjukfrånvaro och uppföljning av frånvaro
- Arbeta aktivt med friskfaktorer
- Arbeta aktivt med personalpolicy och medarbetarskap
- Nära samarbete med köhandläggare
- Nära samarbete med controller
- Tydliga rutiner för vikarietillsättning

Uppföljning

Månatliga uppföljningar med avdelningschef och controller.

Månatliga uppföljningar med kockarna.

Månatliga uppföljningar med biträdande rektor.

Uppföljning av budget med medarbetarna på APT.

Uppföljning med köhandläggare.

Budget 2024

Fruängens förskolor ska bedrivas inom tilldelad ekonomiska ram. Eftersom utgifterna är lön och intäkter är barn så ska vi ha antal barn i barngrupperna på våra förskolor som stämmer

överens med antalet medarbetare. Vi kommer att se över möjligheten att ta in fler barn under våren 2024 för att kompensera ett stort tapp på intäkter under sommaren. Vi ser även att vi kommer att behöva se över barngrupper och antal barn/grupp till hösten 2024 bland annat för att bidraget från resursenheten minskar. Vi har ett nära samarbete med vår köhandläggare för att ha ett effektivt arbetssätt kring barngrupper och intag av barn.

Vi har sett över bemanningen i den utsträckning som det har varit möjligt inför 2024 och gör fortsatta justeringar i vår.

Vi har förtydligat frånvarorutinen och vikarierutinerna och har fått ner kostnaderna för vikarier under 2023 och detta arbete fortsätter under 2024.

Vi förtydligar riktlinjer kring sjukfrånvaro med att närmsta chef kontaktar medarbetaren dag 3 samt håller hälsosamtal när medarbetaren haft 4 frånvarotillfällen på 6 månader. Rektor kommer att ta kontakt med HR för att inleda ett arbete med att få ner andelen långtidssjukskrivna under våren.

Budgeten följs upp månatligen med controller på förvaltningen. Budgeten följs upp med medarbetarna på APT.

Vi kommer under våren att se över våra löpande kostnader och arbeta dels med kockarna kring deras budget, kostnad per portion och inköp av andel ekologiska livsmedel dels med biträdande rektor kring inköp av material.

Övrigt