

Handläggare

Telefon:

Till

Hägerstensåsens förskolor

Verksamhetsplan 2024 för Hägerstensåsens 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	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan	6
KF:s mål för verksamhetsområdet: 1.5 Alla stockholmare ska ha tillgång till ett rikt kultur-, idrotts- och föreningsliv	11
KF:s inriktningsmål: 2. Ett grönt och fossilfritt Stockholm som leder en rättvis klimatomställning	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	13
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.2 Stockholm ska vara en stad där den biologiska mångfalden ökar	15
KF:s mål för verksamhetsområdet: 2.4 Stockholmarens hälsa ska främjas genom ren luft, rent vatten och giftfria miljöer	16
KF:s inriktningsmål: 3. Ett Stockholm med en stabil och hållbar ekonomi med utbildning, jobb och bostäder för alla	17
KF:s mål för verksamhetsområdet: 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	17
Redovisning av ekonomi	21
Resursanvändning	21
Budget 2024	21
Övrigt	21

Inledning

Verksamhetsidé och värdegrund

Förskolans uppdrag är att lägga grunden för ett livslångt lärande. Vi erbjuder barnen en likvärdig utbildning av hög kvalitet som utgår från en helhetssyn på barn och barnens behov, där omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet i nära samverkan med hemmen.

Verksamheten ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn men också innovativ och bejaka mångfald och bidra till en hållbar framtid – såväl ekonomisk och social som miljömässig.

Utöver detta anpassas utbildningen särskilt för de barn som tillfälligt eller varaktigt är i behov av extra stöd och stimulans.

Inom Hägerstensåsens förskolor arbetar vi, utifrån ett utforskande arbetssätt där utveckling och lärande sker i samspel med omgivningen, dvs. i interaktion mellan olika individer, miljöer och material. Vi arbetar ämnesöverskridande i projektet Hållbar framtid. Inom projektarbetet ges barnen möjligheter till både planerade och spontana undervisningstillfällen där musik, språk, rörelse, skapande, drama, naturvetenskap, lärande för hållbarhet, matematik och teknik integreras. Vår utbildning utgår alltid ifrån barnens intressen, hypoteser och teorier. Vi ger barnen möjlighet att fördjupa och utveckla sina förmågor genom att göra oss nyfikna på vad som redan upptar barnen, vilket undersökande och utforskande de redan håller på med.

Förskolans värdegrund omfattar alla som verkar och vistas i förskolan och är utgångspunkten för de förhållningssätt som ska råda hos oss. Förskolan vilar på demokratisk grund och utbildningen ska förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på: människolivets ocränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet samt solidaritet mellan människor.

Vi verkar även inom ramen för stadens vision ”Möjligheternas Stockholm – vision 2040.

Vår verksamhetsidé lyder:

Hägerstensåsens förskolor - där delaktighet, mångfald och samarbete ger en likvärdig utbildning där trygga barn med lust lär och utvecklas.

Verksamhetsbeskrivning

Hägerstensåsens förskolor består av fem förskolor i varierande storlek: Hasselbacken (Personnevägen 78), Skatboet (Valutavägen 90), Gläntan (Lotterivägen 17), Majamyra (Torsslowsbacken 2) och Åsen (Sedelvägen 2b).

Hägerstensåsens förskolor har ca 480 inskrivna barn och drygt 109 medarbetare i tjänst, varav 29 arbetar som avdelningsansvariga förskollärare, 4 som förskollärare och 76 som barnskötare i barngrupp. Enheten har utöver de 109 medarbetare även 14 medarbetare som under året inte tjänstgör. Barnen inom Hägerstensåsens förskolor tillhör avdelningar, som i sin tur delas in i mindre grupper under dagen. Vi har fyra kockar, två ekonomibiträden, och fem lokalvårdare. Avdelningsansvariga förskollärarna ansvarar för planeringen av hur det pedagogiska arbetet ska bedrivas av arbetslaget.

Rektor på Hägerstensåsens förskolor har organiserat sin ledningsorganisation i syfte att skapa

och säkerställa likvärdighet inom enheten samt att främja det pedagogiska ledarskapet. Med pedagogiskt ledarskap menas ledning av skolutvecklingsprocesser, att nå de nationella målen och förbättra verksamhetens resultat så att varje barn når så långt som möjligt i sin utveckling och i sitt lärande.

Hägerstensåsens förskolor leds av rektor som har det övergripande ansvaret för att utbildningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och uppdraget i dess helhet. För att försäkra sig om att medarbetarna är införstådda med utbildningens mål och uppdrag använder rektor följande kommunikationskanaler; ledningsgruppen (LG), utvidgade ledningsgruppen (ULG), APT, utvecklingsdagar, lärarforum, barnskötarforum, medarbetarsamtal, bedömningssamtal, arbetsmiljömöte, pedagogiska promenader samt även informella kanaler dvs. planerade och oplanerade möten och mejl- och telefonkontakt. Genom ovan listade kommunikationskanaler skapar rektor en helhetssyn och en tydlig koppling mellan de övergripande politiska målen och verksamhetens olika specifika mål och kan därmed ta hänsyn och beakta olika perspektiv i kommunikationen med medarbetarna och beslut som fattas.

Bitr. rektorer biträder, dvs. assisterar, rektorn med operativt ledningsstöd via delegation och fördelning av arbetsuppgifter. De bitr. rektorerna har olika, tydligt specificerade ansvarsområden gentemot utbildningens förskolor med syfte att skapa likvärdighet inom Hägerstensåsens förskolor. De är viktiga länkar i utbildningens dagliga kommunikationsflöde. Det handlar bl.a. om möten, både planerade och oplanerade, besök på förskolorna, om mejl- och telefonkontakt med medarbetare. Enheten har ingen administratör anställd utan en av de bitr. rektorerna sköter det administrativa uppdraget.

Pedagogiska utvecklingsledarna assisterar rektor via delegation av pedagogiska arbetsuppgifter. Uppdraget innebär att operativt driva och utveckla det pedagogiska kvalitetsarbetet, sprida ny forskning och förse förskollärare och barnskötare med nödvändig teoretisk kunskapsbas och praktiska verktyg för hur de ska omsätta teoribildningar i praktiken samt hur de ska förhålla sig till våra styrdokument. De pedagogiska utvecklingsledarna arbetar praktiskt med att bygga miljöer, köpa in och leverera material, arbeta med schematiska och organisatoriska insatser, finnas med i arbetslagen under exempelvis reflektion, lärarforum och barnskötarforum samt föreläsa i olika forum/möten. Uppdraget innebär också att organisera kulturaktiviteter inom hela enheten i syfte att öka likvärdigheten.

På varje förskola finns en arbetsplatsledare (APL), som leder och driver det organisatoriska arbetet på plats. Rektor, biträdande rektorer, pedagogiska utvecklingsledare och APL bildar en utvidgad ledningsgrupp (ULG), som arbetar med frågor av organisatorisk karaktär både för enheten och de enskilda förskolorna. Utbildningens ULG träffas en gång i månaden där våra enhetsmål och resultat bearbetas löpande i gruppen. APL står för länkningen av kommunikationen inom utbildningen där förskolemötet är ett viktigt kommunikationsforum för arbetsplatsledaren. Alla APL:er har särskild tid avsatt för uppdraget.

Inom stadsdelens förskoleavdelning finns en resursenhet vars huvuduppdrag är att stötta samtliga av stadsdelens kommunala förskolor i arbetet med barn i behov av särskilt stöd. Resursenheten arbetar utifrån ett preventivt förhållningssätt och utifrån kunskapen om att tidiga insatser gör skillnad för barns utveckling och lärande.

Kvalitets- och utvecklingsarbete

Syftet med vårt systematiska kvalitetsarbete är att synliggöra kvalitet och likvärdighet, vad vi gör, varför och vad det leder till. Genom att planera, följa upp, analysera, dokumentera och utveckla utbildningen i förhållande till de nationella målen kan vi skapa och dela kunskap om vad som leder till framgång. Vi arbetar med att utveckla verksamhetens kvalitet utifrån Skolverkets cykliska process som innehåller olika faser: ”Var är vi?”, ”Vart ska vi?”, ”Hur gör vi?” och ”Hur blev det?”

Den pedagogiska dokumentationen ligger till grund för projekterandet på Hägerstensåsens förskolor. Det är ett systematiskt kvalitetsarbete, där reflektioner ger möjlighet till att förändra, utveckla och fördjupa den pedagogiska praktiken. Det handlar om observation, reflektion och analys i en cirkulär process. Att utifrån ett ämne eller intresse arbeta tillsammans med barnen, med deras nyfikenhet, och sätta undersökandet i fokus.

En extra stötta i vår kvalitetssäkring av utbildningen är årshjulet/pedagogiska året, som tydliggör våra olika uppföljnings- och analysaktiviteter och när de infaller under året.

Ledningen genomför pedagogiska promenader som ett led i att kvalitetssäkra verksamheten. De pedagogiska promenaderna görs utifrån ett bestämt tema kopplat till utvecklingsområdena och bidrar till fördjupade pedagogiska diskussioner och analyser mellan pedagoger och förskolans ledning.

Vi organiserar olika forum där förskollärarna och barnskötarna har möjlighet att samarbeta och samtala på ett strukturerat sätt för att tillägna sig kunskaper och färdigheter. Detta för att bättre förstå sin egen undervisning med stöd av sina kollegor, och därigenom skapa gemensamma handlingsmönster. Genom att organisera för att lära av och med varandra skapar vi goda förutsättningar för verksamhetsutveckling och en högre grad av likvärdighet. Forumen arbetar med samma spår men innehållet styrs av uppdragsbeskrivningen. På så vis skapar vi en tydlig röd tråd samt delaktighet och inflytande för samtliga yrkeskategorier som arbetar i kärnverksamheten. Representant från ledningen leder det kollegiala kunskapandet med syfte att utveckla ett kollegialt och gemensamt yrkesspråk och yrkespraktik.

Samtliga arbetslag har tillgång till reflektion i arbetslagen under arbetstid varje vecka som syftar till att följa upp och utveckla den dagliga undervisningen i relation till våra enhetsmål. Förskollärarna på varje förskola har särskilt avsatt schemalagd pedagogisk utvecklingstid (PUT) utanför ordinarie arbetstid i barngrupp.

Kompetensutveckling

- Barnskötarutbildning för utbildade medarbetare.
- Vidareutbildning till förskollärare för barnskötare.
- VFU-handledarutbildning för lärare.
- Magister/mastersprogram för lärare.
- Specialpedagogik för lärande för förskolan via Skolverket.
- Specialpedagogisk fördjupningsutbildning för förskollärare och barnskötare i resursenhetens regi.

Utvecklingsområden 2024

Likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan för alla barn

Utveckla arbetet med att möta barns behov och förutsättningar genom att delta i kompetensutvecklingen Specialpedagogik för lärande. Kompetensutvecklingsmodellen är en form av kollegialt lärande där en grupp kollegor utifrån innehållet i en modul arbetar tillsammans för att utveckla sin verksamhet. Modellen betonar professionens egen erfarenhet. Den inkluderar läsning och diskussion av aktuell forskning samt gemensam planering och utvärdering av undervisning och verksamhet.

En verksamhet på vetenskaplig grund

Undervisningen i förskolan ska enligt skollagen vila på vetenskaplig grund. Att leda en verksamhet på vetenskaplig grund innebär att använda vetenskaplig kunskap för att stärka såväl undervisningens kvalitet som förskollärares professionalisering.

Skolplattformen






Vissa moduler av Skolplattformen planeras bytas ut under 2024. I samband med bytet kommer ledning och pedagoger/personal få ta del av fortbildningsinsatser.

Medarbetarnas delaktighet

Verksamhetsplanen (VP) processas främst av rektor, biträdande rektorer och pedagogiska utvecklingsledarna, därefter presenteras ett utkast under ett APT för att därpå skickas ut till samtliga medarbetare på remiss. VP utgör ramen för medarbetarnas arbete med att utforma lokala undervisningsplaner. I dessa preciseras och målgruppsanpassas arbetssätten till de aktuella barngrupperna. Undervisningsplanerna granskas och återkopplas av representant från ledningen.

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: Utbildningen på Hägerstensåsens förskolor bedrivs i likvärdiga och tillgängliga lärmiljöer med ett inkluderande arbetssätt som uppmuntrar alla barn till kreativitet, utforskande lek och kommunikation.

Förväntat resultat

- Alla barn inkluderas och använder sig av lärmiljön och materialet på ett transdisciplinärt sätt.
- Alla barn utvecklar ett rikt ordförråd och ett nyanserat talspråk samt förstår och gör sig förstådda i lek och samspel.

Arbetssätt

- Arbetslaget organiserar för flexibla smågruppskonstellationer under hela dagen som anpassas efter barns behov och undervisningens innehåll.

- Arbetslaget iscensätter en tydlig och lättorienterad lärmiljö med ”rum i rummen” samt ett lättillgängligt material som uppmuntrar barnen till lek och utforskande samt möjliggör barnen ett reellt inflytande över sin vardag.
- Arbetslaget erbjuder barnen en litterär översköljning av bokstäver, ord och symboler.
- Pedagogerna är språkliga förebilder genom att stödja barnen till att göra sin röst hörd, ge uttryck för sina egna tankar och funderingar.
- Pedagogerna är en del av den sociala lärmiljön och är aktiva, medutforskande och medlekande.

Resursanvändning

Utbildningens gemensamt framtagna stöddokument som anger riktningen för utbildningen och undervisningen inom prioriterade områden och som går hand i hand med förskoleavdelningens ställningstaganden som grundlärmiljöer och dokumentationsmallar.

Resursenheten – stöd i kompetensutveckling och fortbildning samt handledning och rådgivning vid identifiering av enskilda barn eller grupper av barn med behov av stöd.

Ledningsgrupp, LG.

Pedagogisk utvecklingsledare – stöd i det praktiska arbetet med utformningen av lärmiljöer samt pedagogisk handledning av arbetslag.

Läraryorum.

Barnskötarforum.

Medarbetare med särskild kompetens.

Digitalt stöd för lärande och kommunikation.

Arbetsmaterial för värdegrundsarbete.

•

Kompetensutvecklingsinsats ”Tillgänglig förskola” från Skolverket.

Uppföljning

Arbetslagens reflektion i modulen ”Planering och Bedömning” i Skolplattformen.

Deluppföljning av undervisningsplanen december/januari och slutanalys maj/juni.

Läraryorum.

Barnskötarforum.

Medarbetarsamtal.

Pedagogiska promenader.

APT.

Utvecklingsdagar.

Förskoleundersökningen.

Tertialrapport 1 och 2.

Verksamhetsberättelse.

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:

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

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
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: Utbildningen på Hägerstensåsens förskolor främjar alla barns sociala gemenskap genom att inkludera och erbjuda barnen likvärdiga möjligheter att uttrycka tankar och åsikter för att ha reellt inflytande över sin vardag.

Förväntat resultat

- Barnen gör aktiva val, både enskilt och i grupp.
- Barnen samarbetar, argumenterar, lyssnar in och tar ansvar för gemensamma regler.

Arbetsätt

- Arbetslaget organiserar aktiviteter i grupper om färre barn för att fokusera på gemenskap, interaktion, kommunikation och samarbete.

- Arbetslaget ansvarar för att värdegrundsarbetet och ett demokratiskt klimat genomsyrar hela utbildningen samt att ett interkulturellt förhållningssätt råder.
- Pedagogerna är språkliga förebilder.
- Pedagogerna skapar förutsättningar för barnen att göra sin röst hörd och att ge uttryck för sina tankar och intentioner.
- Pedagogerna skapar och fördelar språkutrymmet för alla barn.
- Pedagogerna ansvarar för att iscensätta och arrangera aktiviteter och lärmiljöer.
- Pedagogernas förhållningssätt är transdisciplinärt.
- Pedagogerna arbetar utifrån ett inkluderande arbetssätt där alla barn möts och bekräftas utifrån sina behov.
- Arbetslaget iscensätter lärmiljön med ”rum i rummen”. Lärmiljön är tydlig och lättorienterad med ett tillgängligt material som uppmuntrar barnen till lek och utforskande. Lärmiljön möjliggör barnen att göra egna aktiva val och därmed ett reellt inflytande över sin vardag.
- Arbetslaget utformar lärmiljön i syfte att möjliggöra barn och pedagoger att mötas i kommunikativt orienterade smågruppskonstellationer som stödjer det gemensamma och individuella lärandet.
- Pedagogerna är en del av den sociala lärmiljön med att vara aktiva, medutforskande och medlekande.

Resursanvändning

Utbildningens gemensamt framtagna stöddokument som anger riktningen för utbildningen och undervisningen inom prioriterade områden och som går hand i hand med förskoleavdelningens ställningstaganden som grundlärmiljöer och dokumentationsmallar. Resursenheten – stöd i kompetensutveckling och fortbildning samt handledning och rådgivning vid identifiering av enskilda barn eller grupper av barn med behov av stöd.

Ledningsgrupp, LG.

Pedagogisk utvecklingsledare – stöd i det praktiska arbetet med utformningen av lärmiljöer samt pedagogisk handledning av arbetslag.

Läraryorum.

Barnskötarforum.

Medarbetare med särskild kompetens.

Digitalt stöd för lärande och kommunikation.

Arbetsmaterial för värdegrundsarbete.

Kompetensutvecklingsinsats ”Tillgänglig förskola” från Skolverket.

Uppföljning

Arbetslagens reflektion i modulen ”Planering och Bedömning” i Skolplattformen.
Deluppföljning av undervisningsplanen december/januari och slutanalys maj/juni.
Läraryorum.
Barnskötarforum.
Medarbetarsamtal.
Pedagogiska promenader.
APT.
Utvecklingsdagar.
Förskoleundersökningen.
Tertialrapport 1 och 2.
Verksamhetsberättelse.

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: Utbildningen på Hägerstensåsens förskolor erbjuder barnen olika uttrycks sätt genom eget kulturskapande och i mötet med förskolans och stadens kulturutbud.

Förväntat resultat

- Barnen utvecklar sin förmåga att skapa och uttrycka sig genom olika estetiska uttrycksformer.
- Barnen möter och tar del av olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Arbetsätt

- Arbetslaget ansvarar för att kultur i förskolan skapas MED, AV och FÖR barn.
- Arbetslaget förhåller sig nyfikna till barnens intresse för populärkultur.
- Arbetslaget ansvarar för att förskolan blir en kulturell mötesplats som främjar barnens förståelse för värdet av mångfald.
- Arbetslaget ger barnen möjligheter till upptäckter av sin kulturella närmiljö genom fysiska och digitala besök.
- Arbetslaget uppmärksammar traditioner på förskolan med ett interkulturellt förhållningssätt som råder.
- Arbetslaget erbjuder litteratur varierande i genrer som en källa till språkstimulans med både inplanerade och spontan dialogisk läsning, berättande, samtal och reflektion.

Resursanvändning

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

Ledningsgrupp, LG.

Pedagogisk utvecklingsledare – stöd i det praktiska arbetet med utformningen av lärmiljöer samt pedagogisk handledning av arbetslag.

Läraryrforum.

Barnskötarforum.

Medarbetare med särskild kompetens.

Kulans utbud - professionella kulturaktiviteter för barn och unga i Stockholms stad.

Biblioteket.


Uppföljning

Arbetslagens reflektion i modulen ”Planering och Bedömning” i Skolplattformen.
Deluppföljning av undervisningsplanen december/januari och slutanalys maj/juni.

Läraryorum.
Barnskötarforum.
Medarbetarsamtal.
Pedagogiska promenader.
Utvecklingsdagar.
Förskoleundersökningen.
Tertialrapport 1 och 2.
Verksamhetsberättelse.

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

- Ledningen strävar efter att göra stora gemensamma inköp för att minska leveransutkörning till våra förskolor och på så sätt till minskat klimatpåverkan.
- Kockarna utformar matsedeln på ett sätt där hållbar utveckling sätter riktlinjer för inköp av närodlat utifrån årstider, minskade inköp av rött kött samt mejeriprodukter.
- Kökspersonalen sopsorterar och återvinner matavfall, plast, kartong, glas och metall.
- Köksforumen organiseras i syfte att kockarna har möjlighet att samarbeta och samtala på ett strukturerat sätt för att tillägna sig kunskaper och färdigheter och inspirera varandra till ett mer ekologiskt och hållbart arbetsätt. Forumet stödjer i säkerställandet att andelen ekologiska måltider och livsmedel överensstämmer med stadens ambitioner.
- Lokalvårdarna arbetar för att minska användningen av kemikalier samt plastmaterial.
- Arbetslagen ansvarar för att utbildningens inriktning möjliggör barnen att tillägna sig ett klimatsmart förhållningssätt.

Resursanvändning

Stadens matstrategi för god och hälsosam mat.

APT.

Ledningsgrupp (LG)

Utvidgad ledningsgrupp (ULG).

Köksforum.

Medarbetare med särskild kompetens.

Uppföljning

APT.

Ledningsgrupp (LG).

Utvidgad ledningsgrupp (ULG).

Köksforum.

Tertialrapport 1 och 2.
Verksamhetsberättelse.

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 giffria miljöer

Nämndmål: Stadsdelsnämnden bidrar till en god livsmiljö och har giffria 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 giffri 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 giffria 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

- Ledningen gör miljövänliga val vid alla inköp. Inköpen som görs till verksamheterna beaktas inte enbart utifrån ekonomisk hållbarhet, utan följer även utifrån social och ekologisk hållbarhet.

- Ledningen kommer under året att kartlägga användningen av engångsplast.
- Samtliga förskolor arbetar aktivt med kemikaliecentrums handledningsmaterial för en kemikaliesmart förskola.

Resursanvändning

Kemikaliecentrums handledningsmaterial för kemikaliesmart förskola.

APT.

Ledningsgrupp (LG)

Utvidgad ledningsgrupp (ULG).

Medarbetare med särskild kompetens.

Uppföljning

Månadsprognoser.

APT.

Ledningsgrupp (LG).




Utvidgad ledningsgrupp (ULG).

Tertialrapport 1 och 2.

Verksamhetsberättelse.

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 måluppfyllelsen 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: Enheten är en attraktiv arbetsgivare och har en god arbetsmiljö

Förväntat resultat

- Enheten har en god systematik inom arbetsmiljöarbetet
- Enheten arbetar aktivt med friskfaktorer för att sänka sjukfrånvaron för dag 1-14 till 3,5% eller mindre
- Aktivt medskapandeindex (AMI) ökar till 79

Arbetsätt

- Hägerstensåsens förskolor bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) där vi undersöker, riskbedömer, åtgärdar och följer upp arbetsmiljön på arbetsplatsen. Vi använder stadsdelens årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet där vi informerar och behandlar frågor inom t.ex. hot och våld, kränkande särbehandling etc.
- Ledningen genomför arbetsmiljöronder (skyddsronder) tillsammans med skyddsombuden på arbetsplatsen. Därefter görs en bedömning av riskerna i arbetsmiljön på arbetsplatsen och en handlingsplan tas fram för att minimera riskerna.
- Ledningen går igenom medarbetarenkätens resultat tillsammans med medarbetarna och analyserar styrkor och utvecklingsområden samt prioriterar det som behöver utvecklas i en handlingsplan.
- Ledningen organiserar gemensamma arbetsplatsträffar (APT) för enhetens samtliga medarbetare för att möjliggöra samverkan mellan förskolorna och den kollegiala sammanhållningen inom enheten. Detta syftar även till att alla får samma utbildning och information. Inom tiden för APT möjliggörs medarbetarna arbete i mindre grupper i syfte att möjliggöra inflytande och delaktighet samt att allas kunskaper kommer till uttryck och bidrar till verksamhetens utveckling. APT är ett forum för medarbetare och chefer där vi gemensamt arbetar med planering, utveckling och uppföljning av arbetet. APT sker regelbundet cirka tio gånger per år. Möjlighet till facklig information för medlemmar ges i anslutning till APT.
- Rektor deltar varje månad i Hägersten-Älvsjös samverkansgrupp (SVG) som är ett forum för dialog mellan arbetsgivaren, skyddsombud och de fackliga organisationerna. Rektor ansvarar för att informera och behandla frågor på APT som förs i SVG.
- Ledningen möter skyddsombuden i utbildningens arbetsmiljögrupp där en kontinuerlig dialog förs kring arbetsmiljön.
- Ledningen genomför riskbedömningar när ändringar i verksamheten planeras. Riskbedömningen utgår från den planerade ändringen och de eventuella risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

- Ledningen följer stadens rehabiliteringsprocess. Vi följer aktivt upp sjukfrånvaron och tidiga tecken på ohälsa genom att kontakta medarbetaren senast den tredje sjukdagen. Syftet med samtalet är omsorg, personalplanering samt att utreda behov av eventuella åtgärder. Ledningen genomför även tidigt samtal med medarbetare som har minst 6 sjukfrånvarotillfällen under ett år. Syftet är att utröna orsaken till problemet och se vilka möjligheter som finns för att ge stöd eller vilka åtgärder som behöver vidtas. Genom att konkretisera och formulera en handlingsplan ökar möjligheten att hitta rätt åtgärd och stöd så att medarbetaren får den hjälp som behövs för att fungera på jobbet.
- Ledningen följer aktivt upp anmälda arbetsskador som rapporteras i IA-systemet.
- Ledningen genomför årligen ett individuellt medarbetarsamtal med varje medarbetare. Där läggs grunden för en god kommunikation och ömsesidiga krav och förväntningar. Individuella utvecklingsplaner görs då tillsammans i syfte att stödja den vidare yrkesutvecklingen i relation till vår utbildning. Det kan handla om att utmana medarbetaren till nya uppdrag inom utbildningen, stötta någon i arbetet med att lyckas i sitt uppdrag eller att dela med sig av sin kompetens. I medarbetarsamtalet berörs följande frågor: förväntningar, uppdrag, resultat och prestation, arbetsmiljö, samarbete och utvecklingsbehov.
- Stadsdelen kommer under året att revidera PUT ihop med fackliga representanter. Enheten kommer därefter att genomföra en lokal översyn.
- Enheten kommer även att kartlägga enhetens mötes- och beslutsstrukturer med syfte att skapa transparens och för att ta tillvara på alla medarbetares tankar, åsikter och idéer. Då alla får möjlighet att bidra med olika erfarenheter och perspektiv skapas inflytande och delaktighet.

Resursanvändning

APT

Samverkansgrupp (SVG).

Ledningsgrupp (rektorer).

Ledningsgrupp (LG).

Utvidgad ledningsgrupp (ULG).

Arbetsmiljögrupp.

HR konsult.

Uppföljning

APT

SVG

Arbetsmiljögrupp.

Medarbetarsamtal.

Månatliga sjukfrånvaroprognoser med HR-konsult.

IA-rapportering.

Tertialrapport 1 och 2.
Verksamhetsberättelse.

Redovisning av ekonomi

Resursanvändning

Enheten har en hög andel legitimerade förskollärare och utbildade barnskötare vilka utgör enhetens främsta resurs. Rektor, bitr. rektorer och pedagogisk utvecklingsledare bildar en ledningsgrupp som träffas kontinuerligt för att bearbeta mål och resultat. Enheten har ingen administratör anställd utan en av de bitr. rektorerna sköter de administrativa uppdragen. Ledningens ansvarsfördelningen är tydligt specificerade för samtliga medarbetare och i syfte att skapa likvärdighet inom enheten.

Vi har ett nära samarbete med de externa resurserna, HR, lokalavdelningen, förskoleavdelningens utvecklingsenhet samt förskoleavdelningens resursenhet.

Budget 2024

Rektor arbetar med budgetprognoser som följs upp en gång i månaden i möte med ekonomi-controller och avdelningschef samt genomför kontinuerlig (veckovis) kontroll av intäkter och barnintag i möte med ledningsgruppen för att anpassa verksamheten efter resultaten och prognoserna som bearbetas månadsvis.

Övrigt

Hantering av klagomål, synpunkter och förbättringsförslag

Synpunkter, klagomål och förbättringsförslag från utbildningens vårdnadshavare hanteras direkt på telefon, genom skriftliga svar eller genom fysiska möten. De klagomål, synpunkter och förbättringsförslag som inkommer från enhetens vårdnadshavare förebyggas genom vårt introduktionsmaterial, Skolplattformen och våra samverkansformer med vårdnadshavarna.

Agenda 2030

Följande målområden i Agenda 2030 är aktuella på Hägerstensåsens förskolor. Vissa av områdena arbetar vi inom ramen för vårt systematiska kvalitetsarbete. Målområden kring hållbar utveckling arbetar vi aktivt tillsammans med barnen.

Målområde 2, *bra och näringsriktig kost.*

Målområde 3, *god hälsa och välbefinnande.*

Målområde 4, *god utbildning för alla.*

Målområde 5, *tillsammans för en jämställd stad.*

Målområde 8, *anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.*

Målområde 10, *minskad ojämlikhet.*