

Förskoleavdelningen – enheternas verksamhets- berättelser för 2020

Marieberg-Essingeörna

Kungsholmens Södra

S:t Göran

S:t Erik

Hornsberg

Öppna förskola

Habiliteringsenheten

Handläggare

Till
Marieberg och Essingeöarna

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för Marieberg och Essingeöarnas förskoleenhet

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	6
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	6
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	6
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	7
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	13
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	13
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	15
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	16
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	16
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	17
Uppföljning av ekonomi.....	22
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	22
Investeringar.....	22
Medel för lokaländamål.....	22
Övrigt.....	22
Systematiskt kvalitetsarbete.....	22
Övrigt.....	22

Bilagor

Bilaga 1: Purpurn Dokumentation förskollärlärd undervisning ht 2020

Bilaga 2: 2020 Sammanställning avvikelser och klagomål 1

Sammanfattande analys

Enhetens organisation och strukturella förutsättningar

Marieberg och Essingeöarns förskoleenhet har under året minskat från åtta till sex förskolor. Förskolan Lindhagen övertogs av S:t Görans förskoleenhet i januari och förskolan Taffelberget övertogs av Hornsbergs förskoleenhet i april. Enheten utgörs numera av förskolorna; Galaxen, Vängåvan, Luxviken, Vita Villan, Konradsberg och Purpurn. Tillsammans är vi 275 barn och 52 medarbetare. Förskoleledningen består av rektor, biträdande rektor och specialpedagog. Inom enheten arbetar också en administratör på 45%.

Förskolornas strukturella och organisatoriska förutsättningar skiljer sig åt när det gäller lokaler och tillgång till gård, antal inskrivna barn, antal medarbetare samt legitimerade förskollärare. De avdelningar som saknat legitimerade förskollärare har funnits på Purpurn och Konradsberg. Totalt har det under vårterminen saknats tre legitimerade förskollärare och under höstterminen har det saknats en. Där det saknats legitimerade förskollärare har en annan förskollärare fått uppdraget att delta i arbetslagets planering och utvärdering för att säkerställa undervisningen. Vi har haft en nära dialog med dessa arbetslag för att ge stöd i och att säkerställa god kvalitet i undervisningen och i kontakten med vårdshavare. I enheten finns 2 förskollärare som saknar legitimation, av dem är 1 är i tjänst och 11 barnskötare utan barnskötarutbildning, av dem är 5 i tjänst. Av dessa 5 läser 2 till förskollärare.

Förskolans likvärdighet, utvecklig och lärande

Vårt arbete med att tydliggöra vårt systematiska kvalitetsarbete och förskollärarnas uppdrag och ansvar har fått stor utväxling och genererat pedagogiska kvaliteter i barnens undervisning och utbildning. Kunskapen att arbeta med målstyrda processer syns i det pedagogiska verktyget och i grupplärloggar. Vi märker en ökad medvetenhet att omsorg och undervisning går hand i hand samt att barnens möjlighet till lärande finns över hela dagen och inte enbart i de planerade undervisningstillfällena. Det pedagogiska verktyget har gått från att vara något som används för att redovisa sitt arbete till att bli ett arbetsverktyg som underlättar de målstyrda processer.

För att främja likvärdigheten mellan förskolorna på ett pedagogiskt och organisatoriskt plan har vi upprättat en handlingsplan för Purpurn. Planen har i dialog kommunicerats och förankrats hos biträdande avdelningschef och kvalitets- och utvecklingsstrateg. Arbetet har bidragit till ökad kvalitet i barnens utbildning och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

De pedagogiska miljöerna är generellt sätt väl utvecklade på enhetens förskolor där Konradsberg och Purpurn har genomgått en stor förändring i positiv riktning. På förskolan Vängåvan pågår fortfarande en förändringsprocess. Varje förskola har tagit fram en handlingsplan för WKI som finns i förskolornas verksamhetsplan. I dem framkom inget enhetsöverskridande utvecklingsområde för hela enheten utan det skiljer sig från förskola till förskola och avdelning till avdelning. Generellt sett behöver vi alltid hålla kunskapen och processerna kring pedagogiska miljöer, pedagogisk dokumentation, digitala verktyg och bedömningar av måluppfyllelse och analyser av resultat levande.

Det som behöver förbättras är dokumentationen av det enskilda barnets utveckling och lärande. De underlag som finns används ojämnt mellan förskolorna och vi kan se alltför stora

skillnader i rutiner och arbetssätt. I Förskoleundersökningen syns det att vårdshavarna efterfrågar dokumentation av det enskilda barnet. Vår förhoppning är att införandet av individuella lärloggar i "planering och bedömning" kommer bidra till tydligare rutiner och arbetssätt för oss och bättre åtkomst och insyn för vårdshavare.

För att utveckla barns möjligheter till rörelse och fysiska aktiviteter har vi erbjudit samtliga medarbetare att ta del av habiliteringens föreläsning "fysisk aktivitet i förskolan". Purpurn, Vita Villan och Konradsberg har påbörjat processen med att se över hur gårdarna kan förändras för att bidra till mer lek och rörelse. I utvärderingarna framkommer att varje förskola behöver ta fram en strategi för att öka barns möjligheter till rörelse och fysiska aktiviteter.

I fördjupningsarbetet kring lek har vi ser vi en viss skillnad mellan våra förskolor. Det finns dock en medvetenhet kring lek på alla förskolorna. En av anledningarna till det är att ett av våra läroplansmål är inriktat mot lek samt att vi genomfört en nätverksperiod om fantasileken. Vi ser att leken får större plats än tidigare både i förskolornas miljöer samt att den nämns både i Lärloggar och de Pedagogiska verktygen där arbetslagen planerar för lek i mindre grupper. Pedagogerna har både skapat tillfällen för styrda ring- och regellekar samt skapat utrymme för fantasileken. En förskola beskriver att effekten av detta är mer harmonisk barngrupp med ett finare, vänskapligare klimat. Pedagogerna har också märkt att anknytningen/relationen till barnen har förändrats genom att de är mer aktiva i leken. En annan beskriver att det ser att leken bidragit till relationer och möten mellan olika åldrar, vilket löst upp invanda lekkonstellationer.

De effekter vi ser av arbetet med kränkande behandling är att barnen fått kunskap om sina och andras rättigheter och att de utvecklat förmågan att respektera varandras känslor, åsikter och olikheter. Vi har sett att riskerna för kränkningar och konflikter mellan barn har minskat genom att vi har varit delaktiga i barnens lekar och iscensatt grupplekar och stationer i utemiljön. Planen har bidragit till en ökad kunskap om hur vi ska bemöta barn lika oavsett kön. I utvärderingen framkom att medarbetarna efterfrågar kunskaper om könsöverskridande identitet och uttryck. När det gäller systematiken har planens åtgärder blivit mer konkreta, vilket bidragit till att de är enklare att följa upp. Det kartläggningsverktyg, en trygghetsvandring, som använts för att inkludera vårdshavarna i processen gav för få svar för att kunna analysera. Ska vi genomföra en trygghetsvandring igen behöver vi utforma den på ett annat sätt.

För att bibehålla god kvalitet både i undervisningen för barnen och arbetsplatsen som organisation behöver tre förskolor ett närvarande ledarskap inför 2021. De är Vita Villan, Konradsberg och Vängåvan. Orsakerna är att Vita Villan och Vängåvan får många nya medarbetare och Konradsberg öppnar en ny avdelning.

Kommunikation med vårdshavare

Generellt sätt är kommunikationen är enhetlig och frekvent i alla våra kanaler. Arbetet med att övergå från att skicka ut verksamhetsbrev via mejl till att skriva grupplärloggar i planering och bedömning har gått bra. Nyhetsinlägg och uppdatering på Facebook sker regelbundet, med viss variation mellan förskolorna. Förskolorna har anpassat innehållet på det som publiceras i enlighet med de forskningsrön som påvisar hur vi tar till oss information digitalt. Texten är kortare, bilder används som förstärkning till textens budskap och språket är enklare

med rubriker som lockar till läsning. Innehållet i grupplärloggarna har utvecklats från ett beskrivande av vad barnen gjort till en dokumentation över barns läroprocesser samt vilka förutsättningar vi ger barnen för deras utveckling och lärande. Vi behöver fortsätta detta arbete så att grupplärloggar följer barns utveckling och lärande, men också så att de kan användas som ett sätt att utvärdera och analysera utbildningens kvalitet i förhållande till läroplanen. Luxviken har varit pilot i att genomföra inskolningssamtal i "samtalsmodulen". Systemet upplevdes som enkelt och en fördel var att fler pedagoger kan arbeta i samma underlag samtidigt. Det som inte fungerat både för vårdshavare och pedagoger är den tekniska biten när det gäller införandet av Skolplattformens delar där Nyheter och Lärloggar publiceras. I början på året var supporten för vårdshavarna inte utvecklad, vilket gjorde att vi fick många frågor som vi inte kunde hjälpa till med.

Ledningens kommunikation till vårdshavarna har ökat i och med Covid-19. Vi har skickat ut mejl både via Barn och Elevregistret och lagt ut information via Nyheter. Framöver kommer vi använda en informationskanal för att skapa en tydlighet kring hur information skickas från oss. Vi kommer lägga all information i nyheter och endast då tillfället kräver skicka mejl. En positiv förändring som skett tack vare Covid-19 är att vi genomfört ett Förskoleråd via teams. Det var tidseffektivt och något vi kommer fortsätta med.

Personal och arbetsmiljö

I grund och botten upplevs arbetsmiljön som god på de förskolor som numera tillhör enheten och arbetsglädjen är hög. Det bekräftas av resultat från medarbetarenkäten, med ökade resultat inom alla indexområden, vilket är analyserat och beskrivet i T2. Varje förskola har en handlingsplan för att skapa en bättre arbetsmiljö.

Enheten har under hösten haft en ökande sjukfrånvaro i och med Covid-19. Det har generellt sett haft en negativ inverkan på den psykosociala arbetsmiljön, men framför allt på Vita Villan och Konradsberg. På Vita Villan har den höga sjukfrånvaron påverkat kontinuiteten i arbetslagens vardagsarbete och arbetssätt då vi behövt genomföra dagliga arbetsplatsbyten. För att skapa tydlighet och trygga och säkra arbetsmiljöer i förhållande till Covid-19 har vi genomfört flera risk och konsekvensanalyser. I det förebyggande arbetet har grundbemanningen stärkts bla på Vita Villan och Konradsberg. Medarbetarnas oro för pandemin har fångats upp i ett tidigt skede, vilket bidragit till trygghet.

Det delade ledarskapet mellan rektor och biträdande rektor har skapat en tydligare ansvarsfördelning mellan oss. Vi tror att medarbetarna upplever ett närmare ledarskap då enheten blivit mindre, vilket får analyserats i nästa medarbetarenkät.

Vårt arbete med att skapa en tydlighet kring rutiner och arbetssätt gällande verksamhetsplan, T1, T2 och verksamhetsberättelse upplevs som enkelt och begriplig av våra medarbetare. Det vi behöver utveckla är våra mötesformer och mötesinnehåll. Det behöver skapas mer tid för uppföljningar och utvärderingar så att både diskussionen och dokumentationen får plats. Agendan på våra möten är oftast satta i förväg, vilket försvårar för tillbakablick och möjlighet till att avsluta de processer som påbörjats. Det finns också en upplevelse av att tiden för uppföljningar och utvärderingar är för litet i förhållande till det material som ska analyseras. Vi behöver se över enhetens årshjulför APT och agenda för efterföljande pedagogmöte.

Budget

Enheten har en budget i balans. Det underskott som fanns i början på året har förbättrats till ett överskott. Det beror på en genomarbetad åtgärdsplan och ersättning för sjuklönekostnader.

Utvecklingsområden för hela enheten

- Strategi för att öka barns möjligheter till rörelse och fysiska aktiviteter
- Fördjupning kring lekens betydelse för barns utveckling och lärande
- Dokumentation av grupplärloggar så att de visar på barns läroprocesser
- Individuella lärloggar som visar på det enskilda barnets förändrade kunnande
- Strategi för implementering av utvecklingssamtal/inskolningssamtal i "samtalsmodulen"

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.

Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ För att öka personalens kompetens om våld i nära relationer kommer alla förskolor genomför brottsoffermyndighetens webbutbildning "Jag vill veta".	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Utbildningen genomfördes på APT i februari för alla förskolor.			

Enhetsmål:

Kungsholmen är ett stadsdelsområde där ingen behöver vara rädd för våld i nära relation

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare har kunskap för att upptäcka våld eller hot om våld i nära relationer och vet hur och var man anmäler sin oro. Barnrättsperspektivet beaktas alltid. Alla förskolor använder sig av brottsförebyggande rådets material Liten och trygg


Analys









Det finns tydliga rutiner kring anmälningsskyldigheten. För att medarbetarnas kunskaper kring brott mot barn ska hållas aktuella har vi genomfört utbildningar i ämnet med material från Brottssoffermyndigheten. Vi upplever att medarbetarna vet vart de ska vända sig om de känner oro för ett barn och att det finns ett gott samarbete mellan ledning, medarbetare och socialtjänst. Förskolornas arbete med materialet "Liten och Trygg" har resulterat i att barnen fått verktyg i att uttrycka sina tankar och känslor. I arbetet med barnkonventionen ser vi att medarbetarna ger barnen kunskaper om sina rättigheter och barns rätt till integritet. Det samlade arbetet har bidragit till ökad kunskap om att ta barns berättelser på allvar.



KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

■ Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	33,6 %					32 %	32 %	VB 2020

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	83 %	86 %	81 %			90 %	90 %	2020
Analys Resultatet påverkas av att det endast är 25% vårdnadshavarna på förskolan Taffelberget som är nöjda med verksamheten.								
  Antal barn per grupp	19,5 barn/avd.					16	16	VB 2020
Analys Resultatet påverkas av att Förskolan Konradsberg barngrupp för åldrarna 3-5 år är organiserad som ett storarbetslag. Hade vi organiserat den barngruppen som två hemvister hade vi fått ett snitt på 18,2 barn per grupp.								
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5,7 st					4,9	4,9	VB 2020
Analys Ekonomi och barngruppernas storlek och personalitet går inte ihop. För att ha en budget i balans behöver vi vara 7 barn/pedagog på äldrabarnsavdelningarna och lite drygt 5 barn/pedagog på yngrebarnsavdelningarna. En annan faktor som påverkar resultatet är att förskolan Galaxen har fler barn i sina barngrupper eftersom de endast har haft 9 barn (av 42) som är i åldern 1-3 under hela året. I vissa barngrupper har vi valt att låta syskon börja, även om det egentligen inte finns plats för att de inte ska behöva byta förskola inom loppet av några månader.								
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,6					3,6	Tas fram av nämnd	2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att alla förskolor har en strategi för att öka barns fysiska aktivitet och rörelse under förskoledagen	2020-01-01	2020-12-31	

Nämndmål:

1.3.1 Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

— Ingen

Beskrivning

Samtliga förskolor har i uppdrag att arbeta med ett gemensamt ansvarstagande för hela förskolans kvalitet och organisation. Genom användandet av förvaltningens pedagogiska verktyg blir barns inflytande och delaktighet en utgångspunkt i planeringen av förskolans undervisning. Alla förskolor arbetar medvetet med barnens lärande och språkutveckling med stöd av förvaltningens gemensamma dokument för pedagogiska miljöer och språk. Förvaltningen fördjupar arbetet med lekens betydelse på förskolorna med utgångspunkt i den reviderade läroplanen. Alla förskolor arbetar med att utveckla barns förutsättningar till rörelse på förskolan. Förvaltningen har ett gemensamt systematiskt arbetssätt för barn i behov av

särskilt stöd. För att nå en likvärdig förskola för alla barn har varje förskolenhet en specialpedagog anställd. Likvärdigheten följs upp genom läroplansuppföljning i den webbaserade kvalitetsindikatorn(WKI) och genom kvalitetsdialoger med fokus på varje förskolas resultat. Förskollärarna tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans analys och uppföljning av läroplansområdena.

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet.



Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.



Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.

Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.

Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att barnet uppmuntras till att utveckla sitt språk	83 %	84 %	83 %	89 %		86 %		2020
Analys								
Fyra av de sex förskolor som numera ingår i enheten når årsmålet. Alla förskolor arbetar aktivt med språkfrämjande arbete.								
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att den pedagogiska miljön på barnets förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.	82 %	84 %	79 %	83 %		86 %		2020
Analys								
Satsningar på inommiljön har genomförts på alla förskolor. Medvetenheten kring miljöns betydelse för barns lärande har ökat. På förskolorna Purpur och Vångåvan har detta varit ett utvecklingsområde, vilket syns i förskoleundersökningen. Resultatet som helhet påverkas av det endast är 30% av vårdnadshavarna som instämmer i frågan på förskolan Taffelberget.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskoleavdelningen kommer att genomföra utbildningsinsatser för att utveckla kunskapen och medvetenheten om vikten av barns möjligheter till rörelse i förskolan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förskoleavdelningen och förskolorna kommer att starta ett fördjupningsnätverk för förskollärare för att utveckla arbetet med leken på förskolorna.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

 Uppfylls helt

Förväntat resultat


Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet. Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan. Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan. Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen. Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Analys

Vårt arbete med att tydliggöra vårt systematiska kvalitetsarbete och förskolläraernas uppdrag och ansvar har fått stor utväxling och genererat pedagogiska kvaliteter i barnens undervisning och utbildning. Kunskapen att arbeta med målstyrda processer syns i det pedagogiska verktyget och i lärloggar. För att öka likvärdigheten har satsningar genomförts i de pedagogiska miljöerna. Förskolan Purpurn och Konradsberg genomgått stora förändringar i positiv riktning. Inför läsåret 20/21 arbetar alla förskolor med ett gemensamt läroplansmål för att leken ska få större plats i undervisningen och utbildningen. Vi kan redan nu se hur leken får större utrymme i den planerade undervisningen. I den pedagogiska miljön växer lekvärldar fram och pedagogernas medvetenhet om vilken roll de själva ska inta i barnens lek börjar ta form. I utvärderingarna framkommer att varje förskola behöver ta fram en strategi för att öka barns möjligheter till rörelse och fysiska aktiviteter. Ett annat utvecklingsområde är att dokumentera det enskilda barnets utveckling och lärande i individuella lärloggar. De underlag som finns används ojämnt mellan förskolorna och vi kan se alltför stora skillnader i rutiner och arbetssätt. I Förskoleundersökningen syns det att vårdshavarna efterfrågar dokumentation av det enskilda barnet. Vår förhoppning är att införandet av individuella lärloggar i "planering och bedömning" kommer bidra till tydligare rutiner och arbetssätt och bättre åtkomst och insyn för vårdshavare.

Generellt sett har alla förskolor en väl fungerande organisation där vardagsarbetet flyter. Varje förskola har sina utmaningar som följs upp på förskolenivå.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förskollärarnätverk: inriktning på förskollärarens ansvar i SKA	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Nätverken ställdes in på grund av Covid-19. Enhetens förskollärare har en god förståelse och kunskap kring deras roll i det systematiska kvalitetsarbetet. Framöver ska innehållet i förskolläraernas gemensamma pedagogiska utvecklingstid ses över.			
✓ Nätverk: innehåll pedagogisk dokumentation och reflektion	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Förskollärarna har genomgått en utbildning kring reflektionens betydelse för fördjupade undervisning - från planeringstid till reflektionsstid och tillbaka igen från Reggio Emilia Institutet			
✓ Pedagogisk forum: innehåll pedagogisk dokumentation	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Aktiviteten pausades på grund av Covid-19. Tiden gick till avdelningsplaneringar, vilket var mycket uppskattat.			
🟢 Se över varje förskolas utemiljö så att den stimulerar lek och rörelse	2020-01-01	2021-12-31	
Analys Purpurn, Vita Villan och Konradsberg har påbörjat detta arbete och på de andra förskolorna kvarstår det.			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Öka medarbetarnas kunskap om viken av lek och rörelse för barn i förskolan	2020-01-01	2021-12-31	
Analys Kunskap om lekens betydelse har ökat i och med fördjupningsnätverket kring lek. Alla medarbetare har erbjudits att ta del av habiliteringens föreläsning; "Fysisk aktivitet i förskolan".			

Nämndmål:

1.3.2 Kungsholmens kommunala förskolors kommunikation är tydlig och enhetlig


— Ingen



Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom en tydlig och faktabaserad kommunikation och ett professionellt bemötande. Arbetet utvecklas genom aktiviteter utifrån förskoleavdelningens kommunikationsstrategi. Förskolorna arbetar under året med kommunikation och åtgärder som gör vårdnadshavare och medarbetare väl informerade om vad de kommunala förskolorna kan erbjuda.

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel vårdnadshavare som upplever att personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt.	95 %					94 %		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskolorna kommer att synliggöra sin verksamhet i gemensamma aktiviteter..	2020-01-01	2021-12-31	
 Ta fram gemensamma riktlinjer för Startsidan och Planering och bedömning i Skolplattformen	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Enheten förmedlar Kungsholmens kommunala förskolors budskap och medarbetarna känner sitt värde som ambassadörer för sina förskolor

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.





Analys

Generellt sätt är kommunikationen är enhetlig och frekvent i alla våra kanaler. Arbetet med att övergå från att skicka ut verksamhetsbrev via mejl till att skriva grupplärloggar i planering och bedömning har gått bra. Nyhetsinlägg och uppdatering på Facebook sker regelbundet, med viss variation mellan förskolorna. Förskolorna har anpassat innehållet på det som publiceras i enlighet med de forskningsrön som påvisar hur vi tar till oss information digitalt. Texten är kortare, bilder används som förstärkning till textens budskap och språket är enklare med rubriker som lockar till läsning.

I förskolärarnätverk har vi arbetet med att grupplärloggar ska synliggöra barns läroprocesser samt definierat skillnaden mellan en nyhet som har ett pedagogiskt innehåll och en grupplärlogg. Det har gett effekt genom att syftet med undervisningen samt barns lärandestrategier fått större utrymme i grupplärloggarna än tidigare. Arbetet behöver dock fortgå för att öka likvärdigheten mellan alla avdelningarna. Luxviken har provat att genomföra inskolningssamtal i "samtalsmodulen". Det har fallit i väl ut. Enheten ska ta fram en plan för hur vi ska implementera "samtalsmodulen" under 2021 på alla förskolor. Det som fungerat mindre bra är den tekniska biten när det gäller införandet av GSIT. Medarbetare saknar åtkomst till att publicera nyheter och grupplärloggar via Ipad och dator trots rätt behörigheter.

I förskoleundersökningen och i dagliga samtal framgår det att vårdshavarna inte tycker Skolplattformen fungerat som förväntat.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Förnya förskoleråden från representantskap till direkt närvaro och med en styrd agenda	2020-01-01	2020-11-30	
	Analys Behovet fanns på en förskola där vi upplevde att några vårdshavare åtog sig rollen som representant för allas åsikter. Vi vill att varje vårdshavare ska ha en direkt dialog med oss och inte prata via någon annan. Under 2021 kommer alla föräldraråd vara öppna för de som vill delta.			
✓	Förskoleledningen föräldramöte för nya vårdshavare i augusti/september	2020-01-01	2020-09-30	
	Analys Det har inte gått att genomföra på grund av Covid-19			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Ta fram rutiner och underlag för visning av förskolan för vårdnadshavare.	2019-01-18	2019-12-31	
Analys Det har inte varit aktuellt i och med Covid-19. I normala fall gör förskolorna medvetna och väl genomtänkta visningar för nya vårdnadshavare även om vi inte tagit fram några gemensamma rutiner och underlag. Vi ser över behovet inför 2021			
 Texten på "hitta förskola" uppdateras 2 gånger per år	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Texten har uppdaterats 1 gång under året. Andra prioriteringar i och med Covid.19 har behövts.			
 Utbildning i skolplattformens startsida	2019-01-01	2019-12-31	
 Workshop: Skolplattformens startsida för nyheter och lärloggar	2020-01-01	2020-07-31	

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

— Ingen

Nämndmål:

2.4.1. Kungsholmsbor i alla åldrar tar del av ett varierat kultur- och fritidsutbud

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att verksamheterna skapar förutsättningar för att enskilda, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund kan ta del av hälsofrämjande aktiviteter och kulturella upplevelser. För att stimulera fler stockholmare till att bli fysiskt aktiva beaktas Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.

Barnen på förskolorna ska varje dag få möjlighet till fysiska aktiviteter. De ska också ges möjlighet att ta del kulturella upplevelser och utöva eget skapande. För barn och unga erbjuds en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Parklekar och fritidsgården arbetar för ett jämställt utnyttjande. För äldre och personer med funktionsnedsättning planeras aktiviteter i dialog med målgrupperna och enskilda motiveras till hälsofrämjande aktiviteter. De öppna mötesplatserna för vuxna och äldre informerar om utbud och aktiviteter och anpassar utbudet utifrån dialog och efterfrågan.

Nationaldagsfirandet planeras och genomförs med deltagande av förvaltningens

verksamheter. Nämnden beviljar föreningsstöd för att uppmuntra till engagemang i föreningslivet. Genom uppföljning av föreningsstöden säkerställs att kungsholmsborna får ett varierat utbud av aktiviteter och att de föreningar som erhållit bidrag står för demokratiska värderingar.


Förväntat resultat

Inom förskolan upplever vårdnadshavare i högre grad att förskolan ger barnet möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Barn, unga, vuxna och äldre får ta del av ett varierat kultur- och fritidsutbud. De aktiviteter som erbjuds är tillgängliga för alla.

Barn och ungdomar är fortsatt nöjda med tillgången till kultur- och idrottsaktiviteter.

Föreningar är engagerade och bidrar till stimulans och aktiviteter för kungsholmsborna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla barn i förskolan får ta del av professionella kulturupplevelser t.ex. KULAN	2020-01-01	2021-12-31	
Analys Alla barn har erbjudits professionell scenkonst, i och med att vi bjudit in kulturaktörer till förskolorna.			

Enhetsmål:

Inom enheten säkerställs att alla förskolor ger barnen möjlighet att ta del av ett varierat kulturutbud

 Uppfylls helt


Förväntat resultat



Undervisningen präglas av estetiska lärprocesser. Barn är både konsumenter och producenter av kultur. Barn tar del av professionell scenkonst. Enheten har utvecklat arbetet med sång, musik och dans.

Analys

I det pedagogiska verktyget ser vi att estetiska lärprocesser får stort utrymme. Ett exempel är hur barn fått utveckla ämnesdisciplinerna dans och målande i kombination med digitala verktyg. För att utveckla arbetet med sång, musik och dans har en av enhetens musikanter genomfört ett nätverk. I det forumet bjöd vi in barnen, vilket var mycket uppskattat hos barn och medarbetare. Några av förskolorna har tagit del av dansföreställningar som inspiration.

Förskolor har kunnat erbjuda barnen professionell scenkonst, då vi bjöd in professionella kulturutövare till oss i och med Covid-19. Det har varit mycket uppskattat hos både barn och medarbetare. Vi ska försätta med detta. Det underlättar logistiken för vissa förskolorna, då de ha begränsade möjligheter att ta sig till en scenaktör via kollektivtrafiken.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Bildnätverk	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Inställd på grund av Covid-19			

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Boka in en föreställning som kommer till aulan på Konradsberg för de yngre barnen	2020-01-01	2020-11-30	
Analys Föreställningen "Lilla Lejon" kom vid två tillfällen och spelade för de yngre barnen på Konradsberg och Purpurn. De andra barnen tog del av föreställningar som kom till respektive förskola.			
 Workshop i musik, dans och sång på ett pedagogmöte	2020-01-01	2020-09-30	
Analys Inställt på grund av Covid-19			

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

— Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.



Förväntat resultat


Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.

Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen inventerar och utreder möjligheten att byta ut äldre vitvaror såsom spis, ugn, kylskåp, tvättmaskiner och torkskåp inom förskola, socialtjänst och äldreomsorg.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förvaltningen tar fram en metod för att mäta matsvinn hos de verksamheter som serverar mat.	2020-01-01	2020-10-31	

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningens förskolor inleder arbetet med kemikaliesmart förskola etapp 3 genom inventering av förskolornas vägg- och golvmaterial samt utomhuslekutrustning.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Enhetens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö



 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enhetens förskolor är kemikaliesmarta. Förskolornas matavfall minskar. Andelen ekologisk inköpt mat ligger över 50%.

Analys

Alla förskolor arbetar efter en handlingsplan utifrån handledning för kemikaliesmart förskola. Vi har genomfört en utbildning för att öka medvetandenivån om skadliga kemikalier i barns vardag och hur de ska undvikas. De förskolor som har tillagningskök har försökt minska matsvinnet. I senaste mätningen för ekologisk andel låg enheten på 55%, vilket är över målet.


Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Aulan på Konradsberg har återvinningskärl och instruktion om vart matavfall ska slängas	2020-01-01	2020-08-31	
Analys ej genomförts på grund av Covid-19			
 Handlingsplan för Kemikaliesmart förskola	2019-01-01	2020-12-31	
Analys På APT i september upprättade varje förskola en handlingsplan för att rensa bort riskmaterial och göra medvetna val vid inköp. Alla mattor har under året kunnat bytas ut i enlighet med vägledning för kemikaliesmart förskola.			

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

 Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

 Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetssätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar inom budgetramen utifrån behov.

Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.

Enhetsmål:

Rektor säkerställer att ekonomin och långsiktigt hållbar på alla förskolor inom enheten

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enheten har en budget i balans. Medel anpassas och fördelas och på ett ansvarsfullt sätt utifrån behov och för att skapa en likvärdig förskola.



Analys

Enheten har en budget i balans. Det underskott som fanns i början på året har förbättrats till ett överskott. Det beror på en genomarbetad åtgärdsplan och ersättning för sjuklönekostnader.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro	7,6 %	5,1 %		7,3 %	7,6 %	7,6 %	Tas fram av	VB 2020

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognoss helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
							nämnd/ styrelse	
Analys								
Trots att vi når årsmålet har sjukfrånvaron ökat på grund av Covid-19. Den har påverkat förskolorna på olika sätt, vilket går att läsa i varje förskolans verksamhetsberättelse. Generellt sätt har frånvaron påverkat den planerade undervisningen och kontinuiteten i arbetslagen då personarotation behövs för att klara grundbemanningen.								

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetssituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetsätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.



Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.





Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering,

kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats	72 %			74 %		74 %		2020
 Ledarskapsindex	74			72		82		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla verksamheter reviderar befintlig kompetensförsörjningsplan	2019-01-01	2019-09-30	
 Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare, biståndsbedömare, barnskötare och förskollärare utifrån de handlingsplaner staden tagit fram.	2020-01-01	2020-12-31	
 Stärka rektor i sitt uppdrag som pedagogisk ledare utifrån förtydligande i Skollagen och förskolans läroplan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Tydliggöra roller och ansvar för barnskötare och förskollärare	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.






Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Analys

Det samlade resultatet från medarbetarenkäten bygger på resultatet av åtta förskolor. Av dessa åtta finns det fyra enskilda resultat. De är från Vita Villan, Luxviken, Konradsberg och Vängåvan, där alla har ökat sina resultat inom alla indexområden. Generellt sätt upplevs arbetsmiljön som god på de förskolor som numera tillhör enheten. Trivseln och arbetsglädjen är genomgående hög på alla förskolor. Det delade ledarskapet mellan rektor och biträdande rektor har skapat en tydligare ansvarsfördelning mellan oss. Vi ser att medarbetarna upplever ett närmare ledarskap och en tydlighet i vem de ska vända sig till med sina frågor. Vårt arbete

med att skapa en tydlighet kring rutiner och arbetssätt gällande verksamhetsplan, T1, T2 och verksamhetsberättelse upplevs som enkelt och begriplig av våra medarbetare. Det vi behöver utveckla är våra mötesformer och mötesinnehåll. Det behöver skapas mer tid för uppföljningar och utvärderingar så att både diskussionen och dokumentationen får plats. Agendan på våra möten är oftast satta i förväg, vilket försvårar för tillbakablick och tid att avsluta påbörjade processer.

För att skapa meningsfulla medarbetarsamtal har innehållet fokuserat mer på verksamhetsnära frågor och att varje medarbetare ska ta med sig något de är stolta över och vill visa upp. Det har bidragit till att pedagogiken fått större utrymme i samtalen vilket leder till bättre skolutveckling

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Arbetsmiljöuppgifter för biträdande och special pedagog	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Biträdande rektor har påbörjat en arbetsmiljöutbildning. Det finns en arbetsfördelning kring vem i ledningen som genomför vad.			
 Kalendarium för SKA	2020-01-01	2020-06-30	
 Uppdragsbeskrivning för biträdande rektor	2020-01-01	2020-06-30	
Analys Det finns en uppdragsbeskrivning och arbetsuppgifterna har under året förtydligats.			
 Uppdragsbeskrivning för special pedagog	2020-01-01	2020-05-31	
 Årsjul för APT	2020-01-01	2020-09-30	

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

— Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på

omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat

Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.



Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara.

Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Administratörernas uppdrag inom förskolenheterna kommer att samordnas för att skapa en gemensam resurs för alla enheter.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förvaltningen kommer att undersöka möjligheterna att införa ett gemensamt digitalt system för vikarieanskaffning i förskolan	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Rektor säkerställer att resurser används effektivt, hållbart och innovativt på enhetens förskolor




 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där ledarskapet präglas av tillit och delaktighet och där medarbetarna uppmuntras till att bidra till kvalitetsutveckling.

Analys

Det kollegiala lärandet är väl förankrat inom enheten. Medarbetarna har bidragit till kvalitetsutveckling för hela enheten genom att hålla i nätverk, både fysiska och digitala. Ledningsteamets närvaro har fördelats efter behov. Purpurn har fått en handlingsplan för att höja kvalitetsutvecklingen, vilket gett fina resultat. Enhetens specialpedagog har återkommande fördelat sin tid i en av barngrupperna på Konradsberg. Nyckelpersoner på förskolorna har tillsammans med administratör sett över den dagliga bemanningen i samråd med ledningsteamet. Rektor kommer se över fördelningen av förskolorna mellan rektor och biträdande rektor för att säkerställa ett närvarande ledarskap. Fördelningen av antalet medarbetare är ojämn och en intern omorganisation kan framöver genomföras utan att kvalitetsprocesser avbryts.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 APL-dagar	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Antalet träffar har anpassats efter behov och Covid-19. På en av träffarna har vi uppdaterat arbetsbeskrivningen för arbetsplatsledare och gått igenom enhetens introduktionsplan för nya medarbetare.			
 Pedagogiskt forum	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Pausad på grund av Covid-19 under våren och på hösten lades tiden efter samråd med medarbetarna till avdelningsplaneringar.			
 Pedagogmöte och Nätverk som genomförs av medarbetare	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Medarbetare har genomfört ett nätverk med sång och musik. De förskollärare som ingår i fördjupningsnätverket kring lek har spridit sin kunskap i ett annat nätverk. En barnskötare har spridit sin digitala kunskap om att arbeta med green screen till två förskolor på ett pedagogmöte.			

Övrigt

Pandemins påverkan

Pandemin med Covid-19 har påverkat våra verksamheter. Den planerade undervisningen har under delar av terminen uteblivit eller saknat kontinuitet eftersom både barn och pedagoger varit sjuka och gått omlott med varandra. Vi har fått skifta fokus från att ge barnen en fördjupad undervisning till att ge dem en god omsorg med mera spontana undervisningstillfällen. Purpurn flyttade under en period in sin verksamhet i Konradsberg lokaler, vilket gjorde att båda förskolorna behövde göra stora anpassningar i undervisningen och utbildningen. Vår gemensamma mötestid som ska handla om kärnuppdraget och skolutveckling fick ersättas med att säkerställa basala hygienrutiner samt genomföra och implementera risk och konsekvensanalyser. Dessa forum har också handlat om att stilla medarbetarnas oro. Nätverk och fortbildningar har ställs in.

Det som varit positiv är att vi utvecklat vår digitala kompetens i och med att möten genomförts via Teams. En annan positiv erfarenhet var att låta professionella kulturaktörer komma till förskolorna.

Dialogen med vårdshavare har utvecklats till en öppnare och rakare dialog. Det finns en större omtanke om varandra och större förståelse för förskolan som verksamhet. Det finns en upplevelse att respekten hos vårdshavare för förskolans verksamhet har ökat.

Handläggare

Till
Kungsholmen södra

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för Kungsholmen södras förskoleenhet

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	5
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	5
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	5
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	6
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	11
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	11
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	13
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	14
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	14
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	15
Uppföljning av ekonomi.....	19
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	19
Investeringar.....	19
Medel för lokaländamål.....	19
Övrigt.....	19
Systematiskt kvalitetsarbete.....	19
Övrigt.....	19

Bilagor

Bilaga 1: Avdelning utan förskollärare Myntet - Opalen 201202

Sammanfattande analys

Kungsholmen Södra består av 7 förskolor med varierande storlek. Tre med ett barnantal under 40 (Gambrinus, Pilgården, Pipers), tre med ett barnantal under 100 (Serafen, Scheele, Eira) och en förskola med ett barnantal över 100 (Myntet)

Organisation och strukturella förutsättningar

Ledningsorganisation

Rektor, Eva Sifversson. Biträdande rektorer, Margareta Dahlbäck och Hedwig Drotz Jacoby. Specialpedagog, Åsa Börjesson. Samt en administratör på 55%, Charlotta Rudling.

Organisationen är uppbyggd så att medarbetarna ska ha en närhet till sin ledning och ledningen ska jobba nära sina förskolor och medarbetare. Detta för att det finns ett behov av detta och tydliga resultat i bland annat medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal men också för att vi vet att det gynnar arbetsmiljön och att kvaliteten ökar. Ledningsteamet finslipar ständigt sin organisation för att matcha medarbetarnas, förskolornas och vårdnadshavarnas behov.

Förskolans likvärdighet, utveckling och lärande

Tillsammans med biträdande avdelningschef och kvalitets- och utvecklingsstrateg har ledningsteamet haft kvalitetsdialoger gällande de förskolor i enheten med lägre resultat i syfte att höja likvärdighet och kvalitet för våra barn. Givande samtal som vi upplever både bekräftat det arbete som redan genomförts och gett bra vägledning framåt för måluppfyllelse.

WKI skattningen ligger som tidigare på 3,4. Den stora förändringen rör en grupp på förskolan Myntet som inte uppnådde nivå 3 inom flera områden, vilket de nu gör. Det beror till största del på att vi rekryterat en ny förskollärare till gruppen som började i januari. Flera arbetslag upplever att de inte kunnat arbeta fördjupat inom flera områden på grund av pandemin, vilket lett till samma skattning som sist eller till och med en sänkning från 4 till 3 för några grupper.

Vi har en röd förskola, Myntet som nu blir gul, en förskola som är gul, Scheele, fortsätter att vara det samt en förskola, Pipers som går från gul till grön. Flera olika insatser under året har lett till detta resultat.

Under våren arbetade enheten strategiskt med Plan mot diskriminering och kränkande behandling genom uppföljning och utvärdering av aktiva åtgärder samt kartlagt normkritiskt perspektiv för den plan som sedan reviderats i oktober. De aktiva åtgärderna har synliggjort och minimerat riskerna på varje förskola genom att vara mer aktiva och rörliga i utemiljön. Pandemin har medfört mer utevistelse vilket "tvingat" pedagogerna till en större medvetenhet när det gäller att arbeta förebyggande även utomhus. Kommunikationen mellan avdelningarna har ökat och lek/aktivitetsstationer har förbättrats och uppförts på alla förskolor. Ur ett barnperspektiv har detta ökat närheten mellan pedagog och barn och bland annat minskat risken för kränkningar och konflikter.

I diskrimineringsgrunden kön har vi tydliggjort vårt språkbruk, gjort oss påminda om vilka uttryck och förväntningar vi vuxna signalerar till barnen. Tillsammans med barnen har vi arbetat med olikheter som en tillgång. Vi har många medarbetare med utländsk bakgrund vilket innebär bra förebilder för barnen. Med reflekterande samtal har vi pratat kring individernas turordning och talutrymme. Våra förskolor erbjuder en icke könskodad miljö

som riktar sig till individens intresse. Vi har bilder och symboler som representerar en mångfald.

Kopplar man pandemins påverkan när det gäller utvecklingsarbetet med barns möjligheter till rörelse och fysiska aktiviteter så har den varit positiv. Detta på grund av mer utevistelse än vanligt och vi ser i pedagogernas analyser att de ägnat mer tid till planerade rörelsestunder, tagit sig till fler parker till fots och för att söka motoriska utmaningar som inte finns på den egna gården. Förskolan Eira har varit med i ett forskningsprojekt om rörelse vilket inte bara inspirerat Eira utan även våra andra förskolor.

Kommunikation med vårdnadshavare

Tydligt resultat i förskoleenkäten att Skolplattformen inte fungerat som förväntat. Resultatet på frågan om nöjdheten med att kommunicera digitalt är nere på 2018 års siffror. Men från slutet av vårterminen fram till nu så är dels våra medarbetare mer aktiva och har bättre förutsättningar i det digitala arbetet och så är fler vårdnadshavare inne på Skolplattformen där lärloggar och nyheter läggs ut.

Rektor skickar ut fredagsbrev via BER sedan mars. Till en början handlade det mycket om pandemin och gör fortfarande men breven handlar även om den pedagogiska verksamheten på förskolorna, förändringar i organisationen. Brevet handlar om läget på alla förskolor men även ett följebrev som beskriver nuläget på den enskilda förskolan.

Medarbetare

Totalt har arbetsmiljön på enheten förbättras. Andel medarbetare som rekommenderar sin arbetsplats har ökat från 51% till 75%. Detta trots en förskola med röda resultat när det gäller arbetsmiljön. Under höstens medarbetarsamtal har vi också pratat arbetsmiljö. Några uttalar sig kring storleken på barngrupperna (för stora), antal pedagoger per barn (för få). Det är viktigt att lyssna men också kartlägga varför man tycker så eftersom storleken på barngrupper är ungefär lika på alla förskolor. Arbetsmiljön kommer vara ett utvecklingsområde under 2021.

Den totala nöjdheten är hög på våra förskolor, totalindex ligger mellan 99% nöjdhet och 79%. Förutom på Myntet som sticker ut med endast 68% nöjdhet. Under året har vi arbetat med handlingsplan, åtgärder, organisationsförändringar mm för att förbättra för medarbetarna och vi ser en del positiva resultat.

Den totala sjukfrånvaron har ökat, på rullande 12 månader, från 10,26 2019 till 11,92. Med tanke på vad pandemin medfört i antal sjuka medarbetare så är siffran ändå ok. I våras hade vi många sjuka men mycket färre barn vilket innebar mindre påfrestning på de medarbetare som var på plats. Under hösten har detta förändrats. Fler friska barn, fler sjuka medarbetare och flera med konstaterad Covid-19. Men framför allt så är det de hårda riktlinjerna om att stanna hemma vid minsta symtom som ökat sjukfrånvaron.

Våra planer när det gäller kompetensutveckling har inte riktigt kunnat genomföras fullt ut. Vi har haft de flesta av våra egna nätverk. De har genomförts på APT, vissa har genomförts digitalt (t ex en föreläsning om Lek) men vissa har skjutits på. Kompetensutbildningen Flerspråkighet i förskolan genomfördes i februari men under hösten har endast dag 1 (av 2) kunnat genomföras. Några enskilda medarbetare har gått utbildningar externt, t ex pedagoger som utbildat sig till barnskötare, några barnskötare som utbildar sig till förskollärare (som

delar med sig av nya kunskaper till kollegor på APT), barnskötare som gått terminskurs i skapande, 3 förskollärare som är med i fördjupningsnätverket Lek, en förskollärare som har lärarlönelyft och jobbar kollegialt genom att stötta andra förskolor i området, arbetsplatsombud som får berätta om de utbildningar de går på och hur de kan förbättra arbetsmiljön mm. Det finns ett visst behov av kompetensutveckling när det gäller det svenska språket och det ska vi försöka genomföra under 2021.

Budget

Minskat antal barn på nästan alla enhetens förskolor gör att det är svårt att ha en budget i balans. Inga barn i kö under höstterminen. Vi har arbetat med att vara resurseffektiva genom att ha koll på bemanningen, räkna antal barn, medarbetare som hjälpt till på andra förskolor (mest i våras), välplanerade inköp, vi flyttar material och möbler mellan förskolorna mm. Åtgärder med att minska antal medarbetare så att det blir balans med antal barn i enheten startade i maj och har fortsatt under hösten.

Utvecklingsområden

- Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande
- Barnsyn och förhållningssätt
- Lek
- Ännu närmare och tydligare ledarskap från ledningsteamet
- Budget

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.


Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan

risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 För att öka personalens kompetens om våld i nära relationer kommer alla förskolor genomför brottsoffermyndighetens webbutbildning "Jag vill veta".	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kungsholmen är ett stadsdelsområde där ingen behöver vara rädd för våld i nära relation

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare har kunskap för att upptäcka våld eller hot om våld i nära relationer och vet hur och var man anmäler sin oro. Barnrättsperspektivet beaktas alltid













Analys



Utbildning kring detta sker varje år, denna höst på ett APT. Information finns tillgänglig kring orosanmälningar samt vi uppmuntrar till att kontakta ledningsteamet vid oro och funderingar kring ett barn.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	34,5 %					32 %	32 %	VB 2020
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	86 %			87 %		90 %	90 %	2020
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	86 %					90 %	90 %	2020
  Antal barn per grupp	15,8 barn/avd.					16	16	VB 2020
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5,5 st					5,5	4,9	VB 2020
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,4					3,6	Tas fram av nämnd	2020
Analys								
Kungsholmen Södras utfall när det gäller kvalitetsindikatorn beror på en viss ojämnhet mellan några avdelningar. Ojämnhet i undervisningen och i vissa fall icke likvärdighet behöver utjämnas. Arbetet med detta anges i Verksamhetsplanen för 2021. Där anges mål och aktiviteter i ett tema Likvärdighet med fokus på ämnesområdena Språk och Lek.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att alla förskolor har en strategi för att öka barns fysiska aktivitet och rörelse under förskoledagen	2020-01-01	2020-12-31	

Nämndmål:

1.3.1 Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

— Ingen

Beskrivning

Samtliga förskolor har i uppdrag att arbeta med ett gemensamt ansvarstagande för hela förskolans kvalitet och organisation. Genom användandet av förvaltningens pedagogiska verktyg blir barns inflytande och delaktighet en utgångspunkt i planeringen av förskolans undervisning. Alla förskolor arbetar medvetet med barnens lärande och språkutveckling med stöd av förvaltningens gemensamma dokument för pedagogiska miljöer och språk. Förvaltningen fördjupar arbetet med lekens betydelse på förskolorna med utgångspunkt i den reviderade läroplanen. Alla förskolor arbetar med att utveckla barns förutsättningar till rörelse på förskolan. Förvaltningen har ett gemensamt systematiskt arbetssätt för barn i behov av särskilt stöd. För att nå en likvärdig förskola för alla barn har varje förskolenhet en specialpedagog anställd. Likvärdigheten följs upp genom läroplansuppföljning i den webbaserade kvalitetsindikatorn (WKI) och genom kvalitetsdialoger med fokus på varje förskolas resultat. Förskollärarna tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans analys och uppföljning av läroplansområdena.

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet.



Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.



Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.

Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.

Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognoss helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att barnet uppmuntras till att utveckla sitt språk	88 %			79 %		86 %		2020
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att den pedagogiska miljön på barnets förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.	87 %			83 %		86 %		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskoleavdelningen kommer att genomföra utbildningsinsatser för att utveckla kunskapen och medvetenheten om vikten av barns möjligheter till rörelse i förskolan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förskoleavdelningen och förskolorna kommer att starta ett fördjupningsnätverk för förskollärare för att utveckla arbetet med leken på förskolorna.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Alla medarbetare tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans organisation och kvalitet

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Förskolorna ska bedriva en omtalad god verksamhet där förskolorna har kö till sina platser. Organisation, samverkan och information fungerar till fullo. Det pedagogiska innehållet är helt i linje med styrdokumentet och kvalitetsarbetet är systematiserat och följs upp regelbundet. Medarbetare har en ökad förståelse för gruppens gemensamma uppdrag och tar ansvar för hela förskolans måloppfyllelse.

Samarbetet mellan avdelningarna fungerar bra på alla förskolor.

Analys

Omorganisationen i januari som bland annat innebar att administratör fick två enheter att jobba med har haft en implementeringsperiod som nu övergått till ett väl fungerande i

Kungsholmen södra. Tydliga ansvarsroller, uppföljning veckovis, gemensamt systematiskt arbete kring vad som ska göras, förbättras osv utförs.

Handledning och återkoppling när det gäller pedagogiska verktyg har genomförts. Mest aktiva när det gäller detta är våra IT-ambassadörer på förskolorna, bitr rektor Hedwig, administratör Lotta och rektor. Vid nätverk och APT har goda exempel på lärloggar lyfts. Uppförsbacke under vårterminen med teknikstrul men stora förbättringar under höstterminen. Alla inlägg på Skolplattformen har fått återkoppling.

Kungsholmens gemensamma pedagogiska verktyg underlättar och tydliggör det systematiska kvalitetsarbetet. Det är bland annat lättare att följa upp undervisning, aktiviteter, kommunikation mm.

Barns hälsa och rörelse har delvis lyfts på nätverk men också goda exempel på APT

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Administratörernas uppdrag inom förskoleenheterna samordnas	2020-01-01	2020-12-31	
✓	Handledning och återkoppling via det pedagogiska verktyget	2020-01-01	2020-12-31	
✓	Nätverk med fokus på lek och barns hälsa	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande



Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Förskolorna arbetar utifrån en gemensam kunskapssyn. Alla barn möter kontinuerligt iscensatta undervisningstillfällen som styr mot den reviderade läroplanens mål. Leken har en central plats i utbildningen. I reflektionsverktyget syns hur barns delaktighet och inflytande genomsyrar verksamhetens alla delar från planering till utvärdering.

Analys

Vi uppnår målet bara delvis eftersom vi har en del avdelningar vars pedagogiska miljö behöver utvecklas och förbättras. Mer stimulerande och tillgänglig. Våra planer att arbetslag skulle besöka varandra förskolor för att få stöd i detta arbete bromsades till viss del på grund av pandemin men hade kunnat utföras till viss del ändå. Digitalt till exempel. Detta är ett av våra utvecklingsområden 2021.

Vi har diskuterat likvärdigheten i många olika forum, vid analyser av verksamheten men vi har inte uppnått det vi förväntat.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Likvärdig lärmiljö	2020-01-22	2020-12-31	
✓	På alla möten, nätverk och lärarforum kommer en likvärdig förskola vara en stående punkt	2020-01-22	2020-12-31	

Nämndmål:

1.3.2 Kungsholmens kommunala förskolors kommunikation är tydlig och enhetlig


— Ingen



Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom en tydlig och faktabaserad kommunikation och ett professionellt bemötande. Arbetet utvecklas genom aktiviteter utifrån förskoleavdelningens kommunikationsstrategi. Förskolorna arbetar under året med kommunikation och åtgärder som gör vårdnadshavare och medarbetare väl informerade om vad de kommunala förskolorna kan erbjuda.

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel vårdnadshavare som upplever att personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt.	95 %					90 %		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskolorna kommer att synliggöra sin verksamhet i gemensamma aktiviteter..	2020-01-01	2021-12-31	
 Ta fram gemensamma riktlinjer för Startsidan och Planering och bedömning i Skolplattformen	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Alla medarbetare förmedlar Kungsholmens kommunala förskolors budskap och känner sitt värde som ambassadör för sin förskola

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare är tillmötesgående på visningsdagar, är ambassadörer på utflykter i närmiljön och på förskolans gård.

Analys

Vi har genomgående bra visningar på förskolorna. Dessa har anpassats efter pandemin då vi inte haft fysiska besök inomhus utan våra visningsansvarig har tagit fram material för att visa upp förskolans verksamhet, haft fler kontakter med vårdnadshavare som är intresserade genom besök på gården, via telefonsamtal och mail.

Det råder brist på barn i enheten och vi har därför försökt förbättra inläggen på Facebook, en film om några av förskolorna som saknar flest barn har genomförts och lagts ut bland annat på Facebook.

Våra barn har syns ute mycket mer under vår och höst eftersom mycket av vår verksamhet förlagts utomhus. Mer aktiviteter som dans, gymnastik, balanslekar, musik i alla dess former, lekande pedagoger mm har väckt nyfikenhet och förhoppningsvis ökat intresse för våra verksamheter.

Nöjdheten hos medarbetarna syns tydligt i förbättrade resultat i medarbetarundersökningen vilket visar på bra förutsättningar för förskollärare och barnskötare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Tydliggöra och skapa förutsättningar i uppdraget som förskollärare respektive barnskötare	2020-01-01	2020-12-31	
✓ Uppmärksamma goda exempel från vår verksamhet.	2020-01-22	2020-12-31	

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

— Ingen

Nämndmål:

2.4.1. Kungsholmsbor i alla åldrar tar del av ett varierat kultur- och fritidsutbud

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att verksamheterna skapar förutsättningar för att enskilda, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund kan ta del av hälsofrämjande aktiviteter och kulturella upplevelser. För att stimulera fler stockholmare till att bli fysiskt aktiva beaktas Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.

Barnen på förskolorna ska varje dag få möjlighet till fysiska aktiviteter. De ska också ges

möjlighet att ta del kulturella upplevelser och utöva eget skapande. För barn och unga erbjuds en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Parklekar och fritidsgården arbetar för ett jämställt utnyttjande. För äldre och personer med funktionsnedsättning planeras aktiviteter i dialog med målgrupperna och enskilda motiveras till hälsofrämjande aktiviteter. De öppna mötesplatserna för vuxna och äldre informerar om utbud och aktiviteter och anpassar utbudet utifrån dialog och efterfrågan.

Nationaldagsfirandet planeras och genomförs med deltagande av förvaltningens verksamheter. Nämnden beviljar föreningsstöd för att uppmuntra till engagemang i föreningslivet. Genom uppföljning av föreningsstöden säkerställs att kungsholmsborna får ett varierat utbud av aktiviteter och att de föreningar som erhållit bidrag står för demokratiska värderingar.


Förväntat resultat

Inom förskolan upplever vårdnadshavare i högre grad att förskolan ger barnet möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Barn, unga, vuxna och äldre får ta del av ett varierat kultur- och fritidsutbud. De aktiviteter som erbjuds är tillgängliga för alla.

Barn och ungdomar är fortsatt nöjda med tillgången till kultur- och idrottsaktiviteter.

Föreningar är engagerade och bidrar till stimulans och aktiviteter för kungsholmsborna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla barn i förskolan får ta del av professionella kulturupplevelser t.ex. KULAN	2020-01-01	2021-12-31	

Enhetsmål:

Kungsholmens södra förskoleenhet erbjuder barnen olika former av kulturella upplevelser både inom och utanför förskolan.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Verksamheten erbjuder barnen estetiska lärprocesser genom olika uttrycksformer så att kultur och estetik genomsyrar barnens vardag i förskolan. Samtliga barn erbjuds även professionella kulturupplevelser utanför förskolan under året.

Analys

Alla våra förskolor arbetar med detta mål på många olika sätt. Trots pandemin har de flesta verksamheter haft besök av teatergrupper, barnboksförfattare mm. Coronasäkra förstås.

Barnen erbjuds både i planerad undervisning och i vardagen aktiviteter i olika uttrycksformer. Målning ute och inne, konstsamtal, boksamtal mm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

— Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.

Förväntat resultat

Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.

Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓	Förvaltningen inventerar och utreder möjligheten att byta ut äldre vitvaror såsom spis, ugn, kylskåp, tvättmaskiner och torkskåp inom förskola, socialtjänst och äldreomsorg.	2020-01-01	2020-12-31	
✓	Förvaltningen tar fram en metod för att mäta matsvinn hos de verksamheter som serverar mat.	2020-01-01	2020-10-31	
✓	Förvaltningens förskolor inleder arbetet med kemikaliesmart förskola etapp 3 genom inventering av förskolornas vägg- och golvmaterial samt utomhuslekutrustning.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan och energiförbrukning. Verksamheterna inom förvaltningen förebygger uppkomsten av avfall och avfallet återbrukas och återvinns i möjligaste mån och tas omhand resurseffektivt. Förvaltningens verksamheter har en hög andel ekologisk och vegetarisk mat. Medarbetare inom förvaltningen gör kemikaliesmarta inköp. Produkter och material med lägre miljökrav har fasats ut. Parkskötseln och skräphanteringen i parkerna är miljösmart.

Analys

Måluppfyllelse genom att alla förskolor jobbar med involvera barnen i miljöarbetet. Till exempel matavfallshantering, vad som händer med maten som vi samlar, FTIs pedagogiska material som heter Materialvärlden och där barn på ett lustfyllt sätt får ta del av kunskap om hur alla kan hjälpa till med att rädda världen, Kapten Reko, Energiagenterna. Ur ett barnperspektiv har arbetet kring en hållbar livsmiljö utvecklats stort under verksamhetsåret. Vi har två kök som lagar mat till våra sju förskolor vilket innebär att alla har samma meny vilket i sig är resurseffektivt då kockarna samarbetar och planerar inköp tillsammans.

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

— Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetsätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar

inom budgetramen utifrån behov.
 Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.

Enhetsmål:

Kungsholmens södra förskoleområde har en budget i balans


 Uppfylls helt




Förväntat resultat

Enheten har en budget i balans

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna


 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognoss helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro 	11,9 %			10,1 %		9 %	Tas fram av nämnd/ styrelse	VB 2020

Ökad sjukfrånvaro på grund av pandemin och riktlinjerna kring densamma. Vi fortsätter med att jobba med att följa upp sjukfrånvaron. Vad kopplas till pandemin och riktlinjerna och vilken annan frånvaro finns, tidigt upptäcka och följa upp hög enskild frånvaro mm

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

 Ingen

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetsituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetsätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.



Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.




Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats	75 %			51 %		73 %		2020
 Ledarskapsindex	80			74		83		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare, biståndsbedömare, barnskötare och förskollärare utifrån de handlingsplaner staden tagit fram.	2020-01-01	2020-12-31	
 Stärka rektor i sitt uppdrag som pedagogisk ledare utifrån förtydligande i Skollagen och förskolans läroplan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Tydliggöra roller och ansvar för barnskötare och förskollärare	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö


 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där ledarskapet präglas av tillit och delaktighet och där medarbetarna uppmuntras till att bidra till kvalitetsutveckling. Heltid är norm vid nyanställning och otrygga anställningar minimeras. Samtliga chefer har kompetens, verktyg och förutsättningar för att arbeta systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förvaltningen är fritt från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Personalerlighet och sjukfrånvaro ligger på en sund nivå

Analys

Måluppfyllelsen är inte till 100% men vi har en väldigt hög nöjdhet hos våra medarbetare överlag och därför tycker vi att vi når målet trots att en förskola har en mindre nöjdhet. Men den har vi arbetat mycket med genom nyanställda förskollärare mm. Ledningsteamet har jobbat närmare alla medarbetare, det är större möjlighet för pedagogerna att vara delaktiga i beslut som tas och i planering och inköp på förskolorna. Arbetsmiljön är en stående punkt på alla APT och frågor tas sedan vidare till enhetens ESGmöten. Under året har 10 ESG genomförts. Förutom våra arbetsplatsombud så har rektor och en biträdande rektor deltagit vid samtliga möten

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 De större förskolorna har täta kontinuerliga möten med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö	2020-01-22	2020-12-31	

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

— Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra

förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat



Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.

Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara. Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Administratörernas uppdrag inom förskolenheterna kommer att samordnas för att skapa en gemensam resurs för alla enheter.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förvaltningen kommer att undersöka möjligheterna att införa ett gemensamt digitalt system för vikarieanskaffning i förskolan	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kungsholmens södra förskoleenhet samarbetar kring inköp och placering av personal för att så effektivt som möjligt fördela resurserna där de bäst behövs.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare och arbetsplatsledare använder sig av skolplattformen för att få en överblick av antalet barn och fördelar därefter personal där den bäst behövs.

Analys

Vi är resurseffektiva när det gäller:

- **Bemanning** - en i ledningsteamet ansvarar för bemanningen tillsammans med nyckelpersoner på förskolorna samt med administratören vilket ger en bra överblick över hela enheten
- **Inköp** - förbrukningsvaror görs av nyckelpersoner på förskolorna men rektor attesterar alla inköp och har därför koll på helhetsinköpen. Önskemål om pedagogisk material behöver ha ett syfte och helst kopplas till de utvecklingsarbeten som pågår. Rektor ansvarar för dessa inköp samt övriga inköp som möbler, vitvaror mm

Övrigt

Konsekvenser av pandemin

Allt har inte varit negativt. Vårterminen har under pandemin blottlagt våra utvecklingsbehov gällande pedagogers förmåga att planera verksamheten utefter de omständigheter som funnits. Tydligt exempel är aktiviteter på våra gårdar. Omställningen har för en del varit svår men för de flesta inte. Under hösten har uteverksamheten förbättras. Erfarenhet från våren, diskussion om hur man samarbetar kring stationer osv har utvecklat verksamheten.

Nätverk och kompetensutveckling har fryst inne vilket har påverkar den pedagogiska kvaliteten under våren. I höst har vi kunnat ha en del men vi har haft mycket högre frånvaro som orsakat att en del av det planerade inte genomförts.

I början gjorde vi riskanalyser som ganska snabbt blev inaktuella eftersom barnantalet sjönk mer än frånvarande pedagoger. Riskanalyserna under hösten har varit tydligare, mer realistiska och medarbetarna haft en större insyn. Skyddsombuden har varit aktiva i detta arbete.

Vårt samarbete mellan förskolorna ökade av nödvändighet och skapade då en större gemenskap, insyn i hur andra förskolor arbetar och mycket mer under våren. Under hösten har vi inte samarbetat mellan förskolorna. På grund av smittorisken men också för att vi haft högre antal närvarande barn och högre antal frånvarande pedagoger.

Vi hade lägre lönekostnader under våren och tvärtom för hösten på grund av många vikarier.

Pandemin har också orsakat oro hos medarbetare för sin hälsa, för att smitta sina närstående. En av våra medarbetare i området insjuknade i Covid-19 och har legat på IVA. Oron för att bli smittad har påverkat alla medarbetare och deras psykosociala hälsa.

Handläggare

Till
S:t Göran

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för S:t Görans förskoleenhet

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	6
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	6
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	6
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	7
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	12
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	12
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	14
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	15
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	15
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	16
Uppföljning av ekonomi.....	21
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	21
Investeringar.....	21
Medel för lokaländamål.....	21
Övrigt.....	21
Systematiskt kvalitetsarbete.....	21
Övrigt.....	21

Bilagor

Bilaga 1: Sammanställning synpunkter och klagomål St Göran2020

Sammanfattande analys

Sammanfattande analys S:t Görans förskoleenhet

Enhetens organisation och strukturella förutsättningar

S:t Görans förskolor växte i januari 2020 från fem till sex förskolor i samband med att förskolan Lindhagen, som tidigare tillhört Marieberg och Essingen tillkom. Enheten består nu av Valvet, Kungsholmens västra, Röda villan, Dammen Kronan och Lindhagen. Tillsammans har förskolorna ca 430 barn och 90 medarbetare, men vi har haft en minskning i barnunderlaget under hösten. Det är en trend att vi har flera barn under vårterminerna. Valvet är enhetens största förskola med plats för 144 barn och Kronan är i dagsläget minst med 42 barn. Förskolorna skiljer sig mycket åt i yttre förutsättningar så som omfattning av gårdar och hur väl byggnaderna är anpassade efter förskolans verksamhet. Vi ser att detta till viss del påverkar måluppfyllelsen och att det exempelvis på Valvet är betydligt mer utmanande att hitta rutiner och strukturer som bidrar till ett fungerande vardagsarbete och som bidrar till att vårdnadshavare upplever trygghet och ordning och reda. Givetvis finns det också utmaningar i att vara en liten arbetsplats där frånvaro exempelvis snabbt kan skapa skörhet.

Sedan i januari 2020 har S:t Görans ytterligare en biträdande rektor vilket har möjliggjort en organisation där varje person från ledningen är närmaste chef för två förskolor. Vi ser att detta redan nu har kunnat bidra till ett närmare ledarskap och en högre chefsnärvaro på förskolorna vilket vi tror kommer gynna både kvalitetsutvecklingen och arbetsmiljön.

I enheten har vi förskollärare i samtliga grupper men på grund av sjukdom och annan frånvaro har det i perioder saknats på enskilda avdelningar. Under dessa perioder har en förskollärare från ett annat arbetslag fått ett uppdrag att säkerställa undervisningen på den avdelning där förskollärare saknats. Detta har skett genom att förskolläraren har deltagit i arbetslagets planering och utvärdering av utbildningen/undervisningen. Ledningen har också haft en nära dialog med arbetslaget för att ge stöd i och säkerställa en god kvalitet i utbildningen.

Förskolans likvärdighet, utveckling och lärande

Alla förskolor i S:t Görans enhet erbjuder en utbildning och undervisning som styr mot läroplanens mål och riktlinjer för utveckling och lärande. Detta blir synligt i avdelningarnas pedagogiska verktyg där det finns dokumentation över planering och utfall av utbildningens innehåll. Arbetet inom olika ämnesdiscipliner blir främst tydligt i de större uppföljningar och utvärderingar som gjorts under läsåret och vi ser att enhetens tydliga struktur för när det systematiska arbetet ska genomföras bidrar till att det i hög grad blir utfört. Enhetens index för utveckling och lärande är i årets förskoleundersökning 82% att jämföra med 84% 2019 och stadens resultat på 81%. Den nedgång vi kan se härleder vi främst till brister i kommunikationen till vårdnadshavarna kring det vi gör och inte en försämring i det faktiska innehållet i utbildningen på våra förskolor. Den digitala kommunikationen med hemmet var under våren utmanande och på flera förskolor bristfällig. Detta har dels berott på att de digitala verktygen och systemen inte har fungerat väl men också på bristande rutiner och arbetssätt dock kan vi se en positiv utveckling under hösten på de flesta förskolorna. Vi kan också se en variation i kvalitén i undervisningen mellan enhetens förskolor där vissa förskolor/arbetslag synliggör en mer fördjupad undervisning och inom flera wki-områden har vi ett spann mellan nivå 3 och nivå 5. Dessa skillnader kan både förklaras med variationer i

pedagogernas kompetens men också utifrån yttre förutsättningar såsom stabilitet och kontinuitet i arbetsgrupperna beroende på olika faktorer. Vi kan inte se något gemensamt ämnesområde kopplat till utveckling och lärande som är ett gemensamt utvecklingsområde utan det skiljer sig åt mellan förskolorna beroende på vad man tidigare lagt fokus på och hur framgångsrikt arbetet har varit. I förskoleundersökningen är spannet för detta index stort mellan våra förskolor från Kungsholmens västra på 92% till Röda villan på 73%. Det finns skillnader mellan förskolorna avseende detta men vi ser att de faktiska kvalitets skillnaderna är mindre än vad detta resultat visar. Att skapa likvärdighet är en ständigt pågående process och förskolorna har styrkor inom olika målområden. Ledningen arbetar i nära samarbete med förskolor och prioriterar stöd efter varje förskolas och avdelnings behov. I en enhet med närmare 90 medarbetare och 25 avdelningar ser vi att det alltid kommer att finnas skillnader att arbeta med som vi ständigt behöver forma vårt arbete efter.

KF-indikatorn för S:t Görän är i år 87% vilket tangerar både vårt resultat från 2019 och stadens resultat. Variationen är från 78 % på Valvet till 99% på Gula villan. På Valvet har resultaten överlag skilt sig åt mycket mellan avdelningarna och förklaringar till detta ges i förskolans egna VB. Något vi kan se är att på de förskolor där vårdnadshavarna som helhet är nöjda med utbildningen får man också ett högre resultat inom specifika områden. Vi ser att detta inte alltid speglar vår samlade bedömning av respektive förskolas måluppfyllelse utan som ett mönster att man tenderar att ge högre specifika resultat om man som helhet är nöjd.

På alla förskolor finns en systematik i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Utvärderingen av de aktiva åtgärderna visade på ett gott resultat. Det vi kan se är att när kartläggningarna visat på en uppkommen risk blir åtgärderna mer konkreta och också genomförda i högre grad. Det främjande fungerar också väl men vi kan se att vissa diskrimineringsgrunder är svårare att hitta arbetssätt kring. Kartläggningarna visar oftare på risker för kränkningar och mer sällan risker utifrån diskrimineringsgrunderna.

Under året har vi haft ett extra fokus på att uppmuntra till och initiera fysisk aktivitet. Vi hade låga resultat i förskoleundersökningen rörande detta men vår analys blir att det mer handlar om brister i kommunikationen än i själva arbetet med fysisk aktivitet. Vi kan också se att de förskolor som har mer begränsade gårdar behöver planera och vara mer aktiva för att säkerställa fysisk aktivitet. Under rådande pandemi har utbildningen/undervisningen flyttats ut i hög grad vilket bidragit till ett ökat fokus på fysisk aktivitet. Flera förskolor har arbetat med aktiviteter som "fredagsfys" och synliggjort detta i lärloggar.

Kommunikation med vårdnadshavare

Utifrån detta område ser vi generellt att S:t Görans förskolor har ett utvecklingsarbete framför oss. Gula villan sticker ut med att i förskoleundersökningen ha ett index för samverkan på 91% medan enhetens samlade resultat är betydligt lägre på 81% vilket också ligger under stadens resultat på 83%. Vi ser att dessa resultat också speglar den bild av hur vår kommunikation och samverkan med hemmet har fungerat och vi behöver utveckla detta arbete utifrån flera aspekter. Dels gäller det dokumentationen av enskilda barns lärande där vi överlag kan se ett missnöje från vårdnadshavarna och endast 62% instämmer i att mitt barn utveckling och lärande synliggörs att jämföra med stadens resultat på 68%. En förklaring till detta kan vara att många utvecklingssamtal blev senare lagda pga sjukfrånvaro vilket gjorde att de inte var genomförda när enkäten besvarades. En annan analys är att mängden

dokumentation som presenterats vid samtal inte har varit tillräckligt. Många pedagoger ser ett dilemma i att få tillräckligt med tid för dokumentation av enskilda barn ska bli både kvalitativ och ha en viss kvantitet. Under hösten 2020 har vi haft workshops för förskollärare kring individuella lärloggar och det har tagits emot väl. Under 2021 kommer vi att implementera detta arbete och tror att det kommer att öka systematiken och nöjdheten kring dokumentation av enskilda barn. Även den mer generella digitala kommunikationen via startsidan, lärloggar och facebook har fungerat väldigt varierande mellan förskolorna men vi har överlag kunnat se en positiv utveckling under hösten.

Arbetsmiljö

Medarbetarenkäten och de dialoger som ständigt förs mellan medarbetarna och ledningen i S:t Görän visar på en generell god arbetsmiljö och index har stigit inom samtliga områden. AMI ligger i årets enkät på 86 % att jämföra med 82% 2019 och index för ledarskap har höjts till 86% att jämföra med 80% 2019. Vi ser dock också att vi har förskolor som avviker i negativ bemärkelse utifrån framförallt ”hälsa och arbetsmiljö” och där vi behöver ha fokus kring detta framåt. Kronan ligger lågt inom samtliga index och har ett AMI på 75% och här ser vi att vi behöver arbeta med kommunikationen och tilliten mellan medarbetare och ledning men framförallt mellan medarbetarna. Den nya organisationen av ledningsteamet som innebär att vi sedan i januari utökat med en biträdande rektor ser vi har skapat ett närmare ledarskap som på sikt bör ge resultat för Kronan. Sjukfrånvaron ligger högt och vi är långt ifrån att nå årsmålet. Detta ser vi som en direkt konsekvens av rådande pandemi. Det är främst sjukfrånvaron dag 15-90 som har ökat från 0,71 2019 till 2,75 i år. Även långtids frånvaron har ökat från 2,0 2019 till 3,76. Frånvaron dag 1-14 är minst påverkad men har ökat från 4,39 till 4,87. Medarbetarna behöver stanna hemma oftare än normalt pga lindriga symptom och vi kan se att de som blir sjuka också blir hemma längre perioder än tidigare år.

Budget

Enheten har en budget i balans och har i nuläget ett överskott på 2,1 miljoner. Detta överskott beror nästan uteslutande på att vi haft en hög sjukfrånvaro och fått ersättning för sjuklönerna samtidigt som vi på grund av hög frånvaro bland barnen inte har behövt ersätta med vikarier under stora delar av våren.

Utvecklingsområden:

Utvecklingsområdena skiljer sig åt mellan våra förskolor men några är gemensamma. Varje förskolas specifika behov finns beskrivna i respektive VB.

Lek

Att utveckla och fördjupa lekens roll i vår undervisning är ett gemensamt fokus i stadsdelen som vi kommer att arbeta med

Dokumentation av enskilda barns lärande

Detta är fortsatt ett utvecklingsområde som vi inte har nått våra mål kring. Vårdnadshavarna är generellt inte nöjda med vår dokumentation av enskilda barns lärprocesser och det brister i arbetsätt och rutiner för att säkerställa detta. Under hösten har vi börjat introducera arbetet med individuella lärloggar i ”Planering och bedömning” och samtalsmodulen och detta kommer att implementeras under 2021.

Kommunikation med vårdnadshavare

Vi ser stora variationer i hur kommunikationen med vårdnadshavarna fungerar på enhetens förskolor. Vi behöver arbeta framåt för att kommunikationen via våra digitala kanaler ska fungera väl på alla förskolor.

Arbetsmiljö:

På enskilda förskolor har vi utmaningar i arbetsmiljön som är relaterade till trivsel och arbetsglädje. På en av förskolorna har vi ett starkt negativt avvikande resultat gällande förtroendet för ledningen och samarbetet mellan chef och medarbetare. Utifrån medarbetarenkäten har vi arbetat fram aktiva åtgärder utifrån varje förskolas behov kopplat till arbetsmiljö.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.


Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i

samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 För att öka personalens kompetens om våld i nära relationer kommer alla förskolor genomför brottsoffermyndighetens webbutbildning "Jag vill veta".	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kungsholmen är ett stadsdelsområde där ingen behöver vara rädd för våld i nära relation. (Följs upp på enhetsnivå)

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare har kunskap för att upptäcka våld eller hot om våld i nära relationer och vet hur och var man anmäler sin oro. Barnrättsperspektivet beaktas alltid. Alla förskolor använder sig av brottsoffer myndighetens material "Liten och trygg".











Analys



Vi ser en god måluppfyllelse. I enheten finns tydliga rutiner för hur man ska agera då man känner oro för ett barn. Dessa rutiner tas upp på gemensamma möten och blir ett bra stöd när det blir aktuellt. Ledningen upplever att det finns en god dialog med medarbetarna kring detta och ger stöd i hur vi ska gå vidare när oro uppstår. Pedagogerna lyssnar aktivt till barnen och arbetar med övningar och litteratur som behandlar ämnen som hemligheter, integritet, att uttrycka känslor och allas lika värde för att möjliggöra för barnen att prata och/eller visa för pedagogerna om något är fel. Pedagogerna är observanta på om ett barn ändrar sitt beteende och beaktar våld eller annan utsatthet som en möjlig förklaring.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	39,7 %					33 %	32 %	VB 2020
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	87 %	87 %				90 %	90 %	2020
Analys Vi når inte stadens mål fullt ut men ser att vi ändå har en hög nöjdhet och rekommendation av enhetens förskolor. Resultatet skiljer sig åt mellan enhetens förskolor med en variation på 78-99% nöjdhet. Närmare analyser av varje förskolas resultat och utvecklingsområden finns i respektive verksamhetsberättelse.								
  Antal barn per grupp	14,7 barn/avd.					16	16	VB 2020
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5,3 st					4,9	4,9	VB 2020
Analys Vi når inte målet för antal barn per pedagog. För att ha en budget i balans behöver vi i snitt ha 5barn/pedagog på yngrebarn och 7barn/pedagog på äldre. Att vi ändå hamnar så när målet som vi gör beror till stor del på att vi har grupper där vi har verksamhetsstöd för enskilda barn vilket bidrar till en högre personaltäthet. Det är ett dilemma att målvärdet inte är förenligt med den budgeten.								
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,5					3,6	Tas fram av nämnd	2020
Analys Vi når inte målet och vi ser att det är högt uppsatt utifrån de kriterier som ska uppfyllas för att nå nivå 4 i Wki- skattningen. Samtliga enhetens avdelningar når till nivå 3 eller högre inom alla områden. Vi kan också se att vår nya rutin att bara genomföra Wki i en gång per år och då i början av hösten kan bidra till ett lägre resultat. I samband med hösten bildas ofta nya arbetslag och man har inte alltid hunnit nå den fördjupning i undervisningen som krävs för att nå nivå 4.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att alla förskolor har en strategi för att öka barns fysiska aktivitet och rörelse under förskoledagen	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Alla förskolor i S:t Görans har haft fungerande aktiviteter för att öka den fysiska aktiviteten i utbildning			

Nämndmål:

1.3.1 Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

— Ingen

Beskrivning

Samtliga förskolor har i uppdrag att arbeta med ett gemensamt ansvarstagande för hela förskolans kvalitet och organisation. Genom användandet av förvaltningens pedagogiska verktyg blir barns inflytande och delaktighet en utgångspunkt i planeringen av förskolans undervisning. Alla förskolor arbetar medvetet med barnens lärande och språkutveckling med stöd av förvaltningens gemensamma dokument för pedagogiska miljöer och språk.

Förvaltningen fördjupar arbetet med lekens betydelse på förskolorna med utgångspunkt i den reviderade läroplanen. Alla förskolor arbetar med att utveckla barns förutsättningar till rörelse på förskolan. Förvaltningen har ett gemensamt systematiskt arbetssätt för barn i behov av särskilt stöd. För att nå en likvärdig förskola för alla barn har varje förskolenhet en specialpedagog anställd. Likvärdigheten följs upp genom läroplansuppföljning i den webbaserade kvalitetsindikatorn(WKI) och genom kvalitetsdialoger med fokus på varje förskolas resultat. Förskollärarna tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans analys och uppföljning av läroplansområdena.

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet.



Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.



Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.

Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.

Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att barnet uppmuntras till att utveckla sitt språk	85 %	83 %	86 %	91 %		86 %		2020
Analys								
Vi är nära men når inte fullt ut vårt uppsatta mål. I avdelningarnas pedagogiska verktyg synliggörs ett aktivt språkfrämjande arbete. Vi kan se att resultatet kan hänga ihop med att vi inte har lyckats med kommunikationen till vårdnadshavare kring enskilda barns lärande och att detta är ett utvecklingsområde som samtliga förskolor kommer att ha fokus på framåt.								
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att den pedagogiska miljön på barnets förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.	89 %	89 %	89 %	89 %		86 %		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskoleavdelningen kommer att genomföra utbildningsinsatser för att utveckla kunskapen och medvetenheten om vikten av barns möjligheter till rörelse i förskolan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förskoleavdelningen och förskolorna kommer att starta ett fördjupningsnätverk för förskollärare för att utveckla arbetet med leken på förskolorna.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Förskolan är likvärdig och främjar barnens utveckling och lärande




 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet. Omsorg utveckling och lärande bildar en helhet. Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan. Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan och i avdelningarnas pedagogiska verktyg syns en tydlig styrning mot läroplanens målområden. Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen. Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer. Barns enskilda lärande finns dokumenterat och delges vårdnadshavare vid väl förberedda utvecklingssamtal.

Analys

Alla förskolor i S:t Görans enhet erbjuder en utbildning och undervisning som styr mot läroplanens mål och riktlinjer för utveckling och lärande. Detta blir synligt i avdelningarnas pedagogiska verktyg där det finns dokumentation över planering och utfall av utbildningens innehåll. Överlag präglas förskolorna av ett fungerande vardagsarbete även om det finns vissa variationer och utmaningar som beskrivs i de enskilda förskolornas analyser. Den digitala kommunikationen med hemmet var under våren utmanande och på flera förskolor bristfällig. Detta har dels berott på att de digitala verktygen och systemen inte har fungerat väl men också på bristande rutiner och arbetssätt dock kan vi se en positiv utveckling under hösten på de flesta förskolorna. Under året har vi haft ett extra fokus på att uppmuntra till och initiera fysisk aktivitet. Vi hade låga resultat i förskoleundersökningen rörande detta men vår analys blir att det mer handlar om brister i kommunikationen än i själva arbetet med fysisk aktivitet. Vi kan också se att de förskolor som har mer begränsade gårdar behöver planera och vara mer aktiva för att säkerställa fysisk aktivitet. Genom fortbildning och återkommande samtal kring lekens betydelse kan vi se en utveckling av hur leken prioriteras och görs till en framlyft del av utbildningen på enhetens förskolor. Detta beskrivs mer utförligt i varje förskolas verksamhetsberättelse.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Nätverk med fokus på lek	2020-03-01	2020-12-20	
Analys På grund av rådande pandemi har vi inte kunna genomföra enhetens planerade nätverk kring lek i undervisningen/utbildningen. Däremot har alla förskolor tagit del av en föreläsning kring lek under höstens studiedagar och avdelningsvis samtalat om och planerat kring hur det ska ta ett ökat ansvar för detta. i lärloggar och i det pedagogiska verktyget kan vi se många goda exempel kring hur leken varit en viktig del i undervisninge.			
 Riktad handledning	2020-01-01	2020-12-20	
Analys Vi kan se att den riktade handledning som vissa arbetslag har fått av enhetens specialpedagog har bidragit på ett positivt vis till en ökad kvalitet och likvärdighet för barnen			
 Återkoppling och handledning via pedagogiska verktyget	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Under hösten övergick denna aktivitet till att istället blir återkopplingar från ledningen på avdelningarnas grupplärloggar. Detta har varit uppskattat av personalen och vi kan se att loggarna utvecklats mycket under terminens gång. Återkopplingarna har dock haltat en del då ledningen behövt prioritera andra arbetsuppgifter i samband med rådande pandemi.			

Nämndmål:

1.3.2 Kungsholmens kommunala förskolors kommunikation är tydlig och enhetlig


 Uppfylls delvis



Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom en tydlig och faktabaserad kommunikation och ett professionellt bemötande. Arbetet utvecklas genom aktiviteter utifrån förskoleavdelningens kommunikationsstrategi. Förskolorna arbetar under året med kommunikation och åtgärder som gör vårdnadshavare och medarbetare väl informerade om vad de kommunala förskolorna kan erbjuda.

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel vårdnadshavare som upplever att personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt.	93 %				93	95 %		2020
Analys Halften av våra förskolor når målet i bemötande; Lindhagen, Kronan och Kungsholmens västra. Det är svårt att tydligt få fram vad detta beror på att vi inte når årsmålet helt på Dammen, Röda villan och Valvet. Vår analys är att det bland annat kan vara ett resultat av att vi haft en grupp vårdnadshavare på Röda villan som inte varit nöjda med bemötande, förändringar i personalgrupper på Valvet eller att vi inte kunnat tillmötesgå vissa vårdnadshavares önskemål kring utbildningen på Röda villan. Det har varit ett arbete under året att försöka få fatt i mer precis vad detta kan bero på i samtal med vårdnadshavare och vad som kan utvecklas och vi upplever ändå att under hösten har det varit en högre nöjdhet.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskolorna kommer att synliggöra sin verksamhet i gemensamma aktiviteter..	2020-01-01	2021-12-31	
 Ta fram gemensamma riktlinjer för Startsidan och Planering och bedömning i Skolplattformen	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Alla medarbetare förmedlar Kungsholmens kommunala förskolors budskap och känner sitt värde som ambassadörer för sin förskola

 Uppfylls helt



Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig.

Analys

Vi ser en godkänd måluppfyllelse. Vi började implementera Startsidans Nyheter och grupplärloggar i planering och bedömning under våren. Tiden då förskoleundersökningen gjordes fungerade inte skolplattformen helt och fullt och vi upplever nu att vårdnadshavare har uttryckt nöjdhet i större grad av kommunikation och dokumentationen digitalt.

Förskolornas rutiner och dokument vid inskolning, dagliga organisation- dagsöversikt, dagrapportering för information till vårdnadshavare vid hämtning och lämning och visningar av förskolorna börjar ta form och bli mer likvärdiga på förskolorna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Implementera och förankra Stadsdelens gemensamma riktlinjer för Startsidan och planering och bedömning i Skolplattformen	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Vi har implementerat publiceringspolicyn för förskolorna och presenterat den på förskolornas APT under våren och följt upp den under hösten igen, vi följer upp lärloggar och nyheter genom att ge feedback från ledning i lärloggarna kontinuerligt. Under hösten har vi påbörjat digitala nätverk (workshops) i individuella lärloggar och samtalsmodulen med förskollärarna.			
 Ledningen informerar alla vårdnadshavare om möjlighet att lämna synpunkter	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Aktiviteten är genomförd och informationen gick ut via skolplattformen och mail i början av terminen.			

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

— Ingen

Nämndmål:

2.4.1. Kungsholmsbor i alla åldrar tar del av ett varierat kultur- och fritidsutbud

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att verksamheterna skapar förutsättningar för att enskilda, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller

socioekonomisk bakgrund kan ta del av hälsofrämjande aktiviteter och kulturella upplevelser. För att stimulera fler stockholmare till att bli fysiskt aktiva beaktas Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.

Barnen på förskolorna ska varje dag få möjlighet till fysiska aktiviteter. De ska också ges möjlighet att ta del kulturella upplevelser och utöva eget skapande. För barn och unga erbjuds en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Parklekar och fritidsgården arbetar för ett jämställt utnyttjande. För äldre och personer med funktionsnedsättning planeras aktiviteter i dialog med målgrupperna och enskilda motiveras till hälsofrämjande aktiviteter. De öppna mötesplatserna för vuxna och äldre informerar om utbud och aktiviteter och anpassar utbudet utifrån dialog och efterfrågan.

Nationaldagsfirandet planeras och genomförs med deltagande av förvaltningens verksamheter. Nämnden beviljar föreningsstöd för att uppmuntra till engagemang i föreningslivet. Genom uppföljning av föreningsstöden säkerställs att kungsholmsborna får ett varierat utbud av aktiviteter och att de föreningar som erhållit bidrag står för demokratiska värderingar.


Förväntat resultat

Inom förskolan upplever vårdnadshavare i högre grad att förskolan ger barnet möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Barn, unga, vuxna och äldre får ta del av ett varierat kultur- och fritidsutbud. De aktiviteter som erbjuds är tillgängliga för alla.

Barn och ungdomar är fortsatt nöjda med tillgången till kultur- och idrottsaktiviteter.

Föreningar är engagerade och bidrar till stimulans och aktiviteter för kungsholmsborna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla barn i förskolan får ta del av professionella kulturupplevelser t.ex. KULAN	2020-01-01	2021-12-31	
Analys På fem av enhetens sex förskolor har barnen fått ta del av minst en professionell scenkonst. På några förskolor har detta inte inkluderat 1-åringarna då de teatrar som fanns tillgängliga för bokning var från 2-år. På förskolan Kronan har barnen inte erbjudits någon professionell kulturupplevelse under året då hög frånvaro bland personalen satt hinder för den planeringen.			

Enhetsmål:

Inom enheten säkerställs att alla förskolor ger barnen möjlighet att ta del av ett varierat kulturutbud

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

På alla förskolor erbjuds barnen ett rikt och varierat material för olika uttrycksformer. Barnen utvecklar materialkännedom och använder sig av olika uttrycksformer i sina lärprocesser.

Samtliga barn har tagit del av en professionell kulturupplevelse i form av scenkonst.

Vårdnadshavare är informerade om hur vi arbetar med barns kulturskapande i förskolan.

Analys

Förskolorna har kunnat erbjuda kulturupplevelser och ett varierat kulturutbud genom att haft möjligheten att bjuda in professionella kulturutövare till förskolorna under pandemin. Vi har upplevt det som väldigt positivt från barnen och pedagogerna. Vi ser att det är något vi kan fortsätta med då det är lättare att bjuda in en kulturutövare till förskolan istället för att till exempel åka tunnelbana med en grupp barn för att gå på teater.

Tyvärr så har vi en förskola, förskolan Kronan, som på grund av hög sjukfrånvaro av personal under lång tid inte kunnat bjuda in kulturutövare till förskolan än. Vi ser ändå att vi som helhet kommer att kunna uppnå målet, då hela enheten varit aktiv att boka in olika sorters kulturutbud, framförallt också när KULAN erbjudit gratis kulturupplevelser under en period under hösten, samt att de kan komma ut till förskolorna. Kronan hade under förra året en stor nöjdhet bland vårdnadshavare under förra året och de är också bra på att låta barnen få vara delaktiga i att vara kulturutövare själva i förskolan med mycket fokus på drama, dans och skapande.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Uppföljning av professionella kulturupplevelser	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Alla förskolor har tagit del av ett varierat kulturutbud, dock har Kronan inte bokats in en professionell kulturupplevelse under året på grund av hög sjukfrånvaro.			

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

— Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.




Förväntat resultat

Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.

Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen inventerar och utreder möjligheten att byta ut äldre vitvaror såsom spis, ugn, kylskåp, tvättmaskiner och torkskåp inom förskola, socialtjänst och äldreomsorg.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förvaltningen tar fram en metod för att mäta matsvinn hos de verksamheter som serverar mat.	2020-01-01	2020-10-31	
 Förvaltningens förskolor inleder arbetet med kemikaliesmart förskola etapp 3 genom inventering av förskolornas vägg- och golvmaterial samt utomhuslekutrustning.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Enhetens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö



Uppfylls helt

Förväntat resultat

I barngrupperna pågår ett utforskande av hållbara relationer ur såväl ett socialt som ekologiskt perspektiv. Barnen för tillsammans resonemang kring dilemman som knyter an till hållbarhet. Barnen möter en genomtänkt och kemikaliesmart vardag i den pedagogiska miljön på förskolan.

Analys

På alla S:t Görans förskolor använder vi stadens riktlinjer för kemikaliesmart förskola både vad gäller inköp och användning av material.

Barnen är delaktiga i materialhantering och lärande om naturens kretslopp i utbildningen genom att vara med att utforska hållbara relationer såväl ur ett socialt som ett ekologiskt perspektiv.

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

Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetsätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar inom budgetramen utifrån behov.

Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.

Enhetsmål:

Rektor säkerställer att ekonomin är långsiktigt hållbar på alla förskolor inom enheten (Följs upp på enhetsnivå)

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enheten har en budget i balans.

Resurserna fördelas alltid med ett likvärdighetsperspektiv i fokus



Analys

Enheten har en budget i balans men gör dock ett överskott på ca 2 miljoner kronor. Den främsta orsaken till detta är att vi haft en hög sjukfrånvaro och fått ersättning för sjuklönerna samtidigt som vikarier inte alltid har behövt tillsättas pga låg närvaro bland barnen. resurserna fördelas jämt mellan förskolorna och inköp har prioriterats utifrån behov.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro	11,4 %	12,4 %	11,3 %	8,2 %		7,6 %	Tas fram av nämnd/ styrelse	VB 2020
Analys								
Sjukfrånvaron ligger högt och vi är långt ifrån att nå årsmålet. Detta ser vi som en direkt konsekvens av rådande pandemi. Det är främst sjukfrånvaron dag 15-90 som har ökat från 0,71 2019 till 2,75 i år. Även långtids frånvaron har ökat från 2,0 2019 till 3,76. Frånvaron dag 1-14 är minst påverkad men har ökat från 4,39 till 4,87. Medarbetarna behöver stanna hemma oftare än normalt pga lindriga symptom och vi kan se att de som blir sjuka också blir hemma längre perioder än tidigare år.								

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

 Uppfylls helt

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetssituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetssätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.

Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.



Förväntat resultat





Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om

någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats	75 %			66 %		74 %		2020
 Ledarskapsindex	86			80		82		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla verksamheter reviderar befintlig kompetensförsörjningsplan	2019-01-01	2019-09-30	
 Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att förbättra arbetsituationen för socialsekreterare, biståndsbedömare, barnskötare och förskollärare utifrån de handlingsplaner staden tagit fram.	2020-01-01	2020-12-31	
 Stärka rektor i sitt uppdrag som pedagogisk ledare utifrån förtydligande i Skollagen och förskolans läroplan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Tydliggöra roller och ansvar för barnskötare och förskollärare	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapandeindex och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd ska finnas. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Personalrörlighet och sjukfrånvaro ligger på en sund nivå.

Analys



På fyra av enhetens sex förskolor ser vi en god måluppfyllelse, Ami på dessa ligger mellan 82%-98% där vi kan se att vi både höjt resultat och bibehållit tidigare goda resultat. På en av förskolorna instämde 100% av medarbetarna i att ”jag kan rekommendera min arbetsplats”

Vi ser dock större utmaningar på de övriga två av enhetens förskolor där visar resultatet i vårens medarbetarenkät tydliga utmaningar gällande trivsel och arbetsmiljö. På dessa

förskolor har vi arbetat med aktiva åtgärder för att kunna nå en god arbetsmiljö, vi har inga nya resultat men utifrån dialog med medarbetare i medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar har vi fått signaler om att den negativa trenden börjar vända och flera medarbetare har uttryckt att de upplever positiva förändringar. Orsaksanalyser till varje förskolas resultat finns i respektive verksamhetsberättelse. Vi ser att vårt största utvecklingsområde är att öka trivsel och samarbete på dessa två förskolor, vilket vi arbetar aktivt med.

Vi har också lyft på våra arbetsplatsträffar för respektive förskola vem och vart man kan vända sig om man vill och behöver stöd i vissa frågor. Hur vi kan stötta varandra i kollegialt lärande och i vardagsarbetet.

En stor arbetsbelastning har tillkommit i och med pandemin av Covid-19 då både tidvis hög frånvaro och oro lett till ändrade arbetsätt, detta har påverkat arbetsbelastningen och vi gör och fortsätter att göra risk- och konsekvensanalyser kontinuerligt utifrån det. Sjukfrånvaron ligger högt och vi är långt ifrån att nå årsmålet. Detta ser vi som en direkt konsekvens av rådande pandemi. Det är främst sjukfrånvaron dag 15-90 som har ökat från 0,71 2019 till 2,75 i år. Även långtids frånvaron har ökat från 2,0 2019 till 3,76. Frånvaron dag 1-14 är minst påverkad men har ökat från 4,39 till 4,87. Medarbetarna behöver stanna hemma oftare än normalt pga lindriga symptom och vi kan se att de som blir sjuka också blir hemma längre perioder än tidigare år.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Brev från ledningen	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Varje månad har det kommit ut ett "månadsbrev" från ledningen som sammanfattat viktig och aktuell information/händelser. Många medarbetare har uttryckt att detta varit positivt.			
 Kalendarium för systematiskt kvalitetsarbete	2020-01-01	2020-01-31	
Analys Enheten har ett kalendarium för de större uppföljningarna och utvärderingarna i det systematiska kvalitetsarbetet och vi kan se att detta givit ett gott resultat genom att uppföljningar/utvärderingar i hög grad genomförs i enlighet med tidsplanen.			

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

— Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna

stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat

Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.



Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara.

Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Administratörernas uppdrag inom förskolenheterna kommer att samordnas för att skapa en gemensam resurs för alla enheter.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förvaltningen kommer att undersöka möjligheterna att införa ett gemensamt digitalt system för vikarieanskaffning i förskolan	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Rektor säkerställer att resurser används effektivt, hållbart och innovativt på enhetens förskolor



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Efter förutsättningar är resurser fördelade på ett vis som skapar största möjliga likvärdighet för alla barn

Kompetenser inom enheten tas till vara på ett vis som ökar kvaliteten i utbildningen

Enheten är en lärande organisation där nya idéer och innovativa förslag beaktas och tas till vara för ökad kvalitet och effektivitet.

Närvarande chefer arbetar aktivt i ett nära samarbete med medarbetarna för att säkerställa trivsel och god arbetsmiljö

Analys

Vi ser en god måluppfyllelse utifrån detta. Rektor tillsammans med ledningsgruppen tar alltid likvärdighet i beaktan när vi planerar och fördelar personalen såväl mellan som inom enhetens förskolor. Vi tar till vara på och lyfter fram enskilda medarbetares kompetens men det har blivit ett mindre fokus på detta under 2020 då rådande pandemi har satt hinder för gemensamma nätverk. Det delade ledarskapet där rektor och biträdande rektorer har det närmaste ledarskapet för två förskolor var bidrar till ett närmare ledarskap för varje medarbetare och förskola. Ledningen arbetar nära varandra som ett mycket välfungerande team och säkerställer att allas särskilda kompetens kommer till nytta för samtliga förskolor. Stöd till förskolor/avdelningar från rektorer och specialpedagoger prioriteras alltid utifrån ett likvärdighets perspektiv för barnen.

Övrigt

Pandemin har påverkat verksamheten utifrån flera olika aspekter både gällande arbetsmiljö och kvalitet. Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv har både oro för att bli sjuk och faktisk sjukfrånvaro gjort att många upplevt en hög arbetsbelastning. I perioder har vi haft stora delar av personalen frånvarande på några av förskolorna. Vi har haft relativt god tillgång på vikarier men trots detta ökar belastningen på de ordinarie medarbetarna. Andra mindre allvarliga arbetsmiljöfrågor har fått stå tillbaka då fokus på våra gemensamma möten har behövt läggas kring att tillsammans göra riskanalyser, skapa rutiner och tillsammans prata om hur vi ska förhålla oss till de utmaningar som pandemin innebär. Ett exempel på detta är att vi inte kunna arbeta så aktivt med bemötandefrågor som vi hade planerat utifrån medarbetarenkätens resultat. Personalen har också hamnat i dilemman då vårdnadshavarna inte varit överens med deras bedömning om att skicka hem barn med symptom vilket av många har upplevts som obehagligt.

Kvalitén i undervisningen har trots pandemin varit god men inte opåverkad. Under perioder har omsorg behövt prioriteras framför planerad undervisning då det varit hög frånvaro av ordinarie personal. Dokumentation och kommunikationen har påverkats i de arbetslag där förskolläraren varit frånvarande under en längre period. Att flytta ut stora delar av undervisningen har varit utmanande och främst på de förskolor med begränsade gårdar. Det har varit en omställning i hur vi ska planera men som också inneburit att medvetenheten kring det pedagogiska arbetet under utevistelse har givits mer fokus. Då en viktig riktlinje har varit att hålla avstånd till vårdnadshavarna har det inneburit att den dagliga kontakten har behövts hållas väldigt kort. Möten med vårdnadshavare har ersatts av digitala lösningar som fungerat relativt bra men dialogen blir trots det inte lika god som vi ett fysisk möte.

Synpunkter och klagomål

Överlag har det inkommit relativt få klagomål från vårdnadshavarna och vi kan inte se några trender kring klagomål på bemötande eller kvalitet kopplat till någon förskola eller avdelning. Det som dock är en återkommande och gemensam faktor är tryggheten och säkerheten på några av våra förskolor. I de fallen handlar det om de obehöriga personer och föremål som har funnits på våra gårdar och att det inte görs flera åtgärder för att förhindra detta.

Handläggare

Till
S:t Erik

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för S:t Eriks förskoleenhet

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	5
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	5
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	5
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	6
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	12
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	12
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	13
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	15
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	15
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	16
Uppföljning av ekonomi.....	21
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	21
Investeringar.....	21
Medel för lokaländamål.....	21
Övrigt.....	21
Systematiskt kvalitetsarbete.....	21
Övrigt.....	21

Sammanfattande analys

Förskolans likvärdighet, utveckling och lärande

Det finns många starka pedagoger på S:t Eriks förskolor men det finns ett behov av att öka samsynen kring förhållningssättet mellan avdelningarna inom förskolorna och mellan förskolorna. Några grupper har under året mött utmaningar som vi behöver fokusera djupare på för att utveckla verksamheten för att höja kvaliteten på utbildningen. I grunden är det en grupp som saknar förskollärare som planerar och organiserar för undervisningen men under delar av terminen har det varit två grupper på grund av frånvaro av förskollärare i väntan på att förskolan Kungspilen stängs och vi frigör 2 förskollärare som kommer gå in i nya grupper.

En av förskolorna deltar i Karolinska institutets rörelsestudie men året med en pandemi och mer verksamhet utomhus har satt ett större fokus på vad vi gör ute på förskolan än tidigare. Vi behöver fortsätta att lyfta vikten av rörelse och utveckla inspirerande arbetssätt utifrån de lokala förutsättningarna vid varje förskola.

Under höstens utvecklingsdagar i mitten på september höll vår specialpedagog ihop arbetet med att ta fram aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling. Att lägga god tid på detta arbete ger en bra grund för diskussioner om förhållningssätt och hur vi förebygger kränkningar och diskriminering. Vi har flera gånger under hösten fått backa till diskussionerna för att ta frågor framåt på förskolorna.

Organisation och strukturella förutsättningar

I S:t Eriks förskoleenhet har det varit 6 förskolor under 2020 men en av förskolorna stänger ner sin verksamhet i slutet av året. I enheten ingår även Kungsholmens kommunala öppna förskolor. Förskolorna har alla sina olika utmaningar och behov av stöd och uppföljning för att ledas framåt i sin utveckling. Ledningsorganisationen är ny tillsammans och kommer att fortsätta att utvecklas framåt då vi hittar roller och samspel kring vem och hur vi fångar upp olika frågeställningar. Det intressanta att komma som ny rektor till en förskoleenhet är att reflektera över vilken typ av ledning de olika verksamheterna efterfrågar och kräver. Hur tydligt uppfattar medarbetarna att det är en av de biträdande rektorerna som är närmsta chef på plats och hanterar många av de löpande frågorna i vardagen och vilka frågor hanteras av rektorn. För att öka likvärdigheten och höja kvaliteten behöver vi landa och lyfta blicken från att hantera morgondagens bemanning till att ta långsiktigt strategiska utvecklingsdiskussioner.

Specialpedagogen och rektorn är nya i enheten under hösten 2020 och kommer in i en organisation som förändrades vid årsskiftet 2019-2020. Detta leder till att det tar tid för oss att hitta de bästa arbetssätten men det går stadigt framåt. En extra utmaning i detta är den rådande pandemin då vi inte ska röra oss mellan verksamheterna mer än nödvändigt.

Kommunikation med vårdnadshavare

Det finns skillnader hur väl vi lyckas hålla upppe kontinuiteten och kommunikationen med vårdnadshavarna från de olika grupperna. Det som är tydligt är behovet av att kontinuerligt informera om vad som händer och sker på förskolan. Under perioder av frånvarande pedagoger har vi i perioder brustit i att informera om barnens vardag på förskolan och det kan spåda på en bild av att verksamheten sviktar på ett sätt som inte alltid stämmer.

I enlighet med verksamhetsplanen så har vi påbörjat flertalet av de utvecklingsområden vi

identifierade 2019. Facebook-inläggen har stabiliserats och har ett jämnare flöde på förskolorna. Den uppkomna samhällssituationen har gjort att två förskolor haft svårt att hålla frekvensen under en tid.

Att skilja på lärloggsinlägg som visar på ett utvecklande lärande och allmän information är ett område som behöver analyseras och diskuteras mera för att utvecklas vidare och fördjupas. Det finns mycket goda exempel på lärloggar som reflekterar mot barnens lärande men skillnaderna i innehållets utformning är mycket stort. Helt klart ett av våra fortsatta utvecklingsområden för en ökad likvärdighet. Men de flesta grupperna får ut kommunikation regelbundet och det är en bra utgångspunkt för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Personal

Vi har denna höst haft lokala förskollärarnätverk på respektive förskola men stoppat de gemensamma övergripande mötesformerna. Att mötas i forum för att djupare analysera och reflektera över utvecklingsfrågor efterfrågas och behöver återstartas under våren 2021. Grupperna behövs för att öka likvärdigheten mellan de olika förskolorna och grupperna. Det har tidigare satsats mest på förskollärarna men i detta steg behöver alla stärkas i sina kommunikativa förmågor i Skolplattformens olika delar.

Arbetsmiljö

Medarbetarenkäten visar ett Ami på 87. Vi hade emellertid förväntat ett högre resultat men en av enhetens förskolor tappade självförtroendet under 2019 och det minskade totalen. Däremot visar resultaten att det gedigna arbetsmiljöarbetet på övriga fem förskolor givit önskad effekt. De största höjningarna visar att: respekt, gott arbetsklimat, rättigheter och möjligheter och rekommendation är de områden med störst utveckling. Styrningsindex ligger på 90 - Motivationsindex ligger på 87 - Ledarskapsindex ligger på 85. En förskola på enheten har resultat som behövt analyseras, framför allt av arbetslagen själva. Däremot så har andra förskolor höjt sig signifikant. Övriga förskolor har arbetat mycket systematiskt med sina handlingsplaner - två förskolor utmärker sig med enheter som ökat 35, 27 och 21 enheter på områden som rör den psykosociala arbetssituationen.

Sjukfrånvaro

Den samlade sjukfrånvaron är 14,1 % och bland kvinnor 14,0 och män 15,45. Det är en ökning från VB 2019 men kan till viss del kopplas samman med pandemin. Under de rådande omständigheterna att man ska vara hemma vid minsta symptom samt att man ska vara återställd hemma i 2 dagar medför att det blir fler sjukdagar för medarbetarna. Korttidsfrånvaron är i genomsnitt 4,7 % och bland kvinnor 4,9 % och män 2,0 %. 2019 var korttidsfrånvaron 3,2 %. Vilket vi kopplar till den rådande pandemin. Det finns skillnader mellan förskolorna i detta som behöver analyseras och följas upp djupare för att motverka den ökande trenden.

Budget

S:t Erik har under 2020 arbetat i en uppförsbacke under året med ett befarat underskott inledningsvis men kommer landa med resultat nära 0. Det är en utmaning i organisationen att vi har i princip bara tillsvidareanställda pedagoger på alla befattningar så minskar barnantalet enligt prognoserna för 2021 så riskerar vi att hamna i en övertalighet inom organisationen. Men allt beror på antalet barn som vi lyckas rekrytera samt eventuella avgångar från

organisationen.

Utvecklingsområden för hela enheten

Enheten behöver utveckla systematiken för användandet av Skolplattformens delar som är information om verksamheten till vårdnadshavarna. Under 2021 går vi över till att börja använda ytterligare funktioner i Skolplattformen som är kopplat till utvecklingssamtal. I samband med detta pågår också arbetet med att förbättra dokumenterandet och informationen om de enskilda barnens utveckling och lärande.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning


Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.

Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 För att öka personalens kompetens om våld i nära relationer kommer alla förskolor genomför brottsoffermyndighetens webbutbildning "Jag vill veta".	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kungsholmen är ett stadsområde där ingen behöver vara rädd för våld i nära relation

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

I St Eriks förskoleenhet har medarbetarna kunskap för att upptäcka våld eller hot om våld i nära relationer och vet hur och var man anmäler sin oro. Barnrättsperspektivet beaktas alltid. Alla förskolor använder sig av Brottsförebyggande rådets material "Liten och Trygg".


Analys











Arbetet med Liten och Trygg har pågått under ett par år och har på flera håll utvecklats till vidare aktiviteter och projekt kring känslor och identitetsskapande. Det kontinuerliga arbetet med barnen i mindre undervisningsgrupper är ett sätt att möjliggöra goda relationer mellan barn och vuxen på förskolan vilket är viktigt för att kunna uppmärksamma eventuell oro kring ett barn. I förskoleundersökningen visar 92% av vårdnadshavarna nöjdhet kring förskolans arbete med normer och värden, vilket är en marginell sänkning från 2019 då nöjdheten var 93%. På frågan om " Jag upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter..." svarar 96% att de är nöjda.



På enhetens utvecklingsdagar i september presenterades även materialet från Socialförvaltningen och Ersta vändpunkts "Emmas hemlighet" det ledde till bra och samlade diskussioner. På en av förskolorna kom det fram att i slutet av samtalen kring "Emmas hemlighet" på utvecklingsdagen att det fanns funderingar över en situation på förskolan. Detta synliggör verkligen vikten av att återkommande lyfta och återkomma till ämnet och påminna och synliggöra skyldigheter och rutiner.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)							32 %	VB 2020
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	84 %					90 %	90 %	2020
  Antal barn per grupp							16	VB 2020
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)							4,9	VB 2020
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget						3,6	Tas fram av nämnd	2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att alla förskolor har en strategi för att öka barns fysiska aktivitet och rörelse under förskoledagen	2020-01-01	2020-12-31	

Nämndmål:

1.3.1 Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

 Ingen



Beskrivning



Samtliga förskolor har i uppdrag att arbeta med ett gemensamt ansvarstagande för hela förskolans kvalitet och organisation. Genom användandet av förvaltningens pedagogiska verktyg blir barns inflytande och delaktighet en utgångspunkt i planeringen av förskolans undervisning. Alla förskolor arbetar medvetet med barnens lärande och språkutveckling med stöd av förvaltningens gemensamma dokument för pedagogiska miljöer och språk. Förvaltningen fördjupar arbetet med lekens betydelse på förskolorna med utgångspunkt i den reviderade läroplanen. Alla förskolor arbetar med att utveckla barns förutsättningar till rörelse på förskolan. Förvaltningen har ett gemensamt systematiskt arbetssätt för barn i behov av särskilt stöd. För att nå en likvärdig förskola för alla barn har varje förskolenhet en specialpedagog anställd. Likvärdigheten följs upp genom läroplansuppföljning i den webbaserade kvalitetsindikatorn(WKI) och genom kvalitetsdialoger med fokus på varje förskolas resultat. Förskollärarna tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans analys och uppföljning av läroplansområdena.

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet. Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan. Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.

Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.
Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att barnet uppmuntras till att utveckla sitt språk	82 %			87 %		86 %		2020
Analys Detta resultat togs emot med förvåning av förskolor som sänkt sina resultat. Analyser har visat att det fokuserats mer på andra områden än språkutveckling i kommunikation med vårdnadshavare. För att inte arbetet med språkutveckling ska komma i skymundan har vi tagit nya tag och återigen börjat poängtera detta i information och lärloggar.								
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att den pedagogiska miljön på barnets förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.	84 %			88 %		86 %		2020
Analys De pedagogiska miljöerna har utvecklats vidare under året och vi behöver också visa exempel i våra lärloggar på hur miljö och material används av barnen i deras utveckling och lärande.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskoleavdelningen kommer att genomföra utbildningsinsatser för att utveckla kunskapen och medvetenheten om vikten av barns möjligheter till rörelse i förskolan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förskoleavdelningen och förskolorna kommer att starta ett fördjupningsnätverk för förskollärare för att utveckla arbetet med leken på förskolorna.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet.

Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.

Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.

Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.

Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Förskolorna arbetar utifrån en gemensam kunskapssyn.

Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Analys

Vi ser måluppfyllelse.

Organisation och struktur av vardagsarbetet har varit än mer synligt och utarbetat in i detaljnivå under detta år som präglats av att bedriva verksamhet under en pandemi. Uppdateringar om aktuell dag och vecka på gemensamma ytor, både analogt och digitalt har varit viktigt.

Vi ser hur arbetet med barnens fysiska aktiviteter utvecklats under året. Detta har både varit ett fokusområdet i enheten, det vi kallat "S:t Erik i rörelse" samt uppdrag från staden. Rörelsebanor som utmanat motorik och kroppsuppfattning ute på gårdarna och deltagande i KI:s forskningsprojekt för en av förskolorna är exempel på detta.

Vi är glada över att ha så pass stora och varierade utomhusmiljöer som vi har i enheten. Det finns en god variation av underlag, ytor, lutning, större ytor och platser för mindre grupper som gör att arbetet med lek och rörelse har fina förutsättningar. Nöjdheten i förskoleundersökningen gällande fysisk aktivitet har höjts från 75%-83% med stor variation mellan olika grupper. Skillnaden ligger på mellan 31%-96% nöjdhet. Eftersom vi haft ett ökat fokus på detta mål under 2020 och medvetet synliggjort detta i kommunikationen bör skillnaden vara mindre i nästa års undersökning.

De pedagogiska miljöerna fortsätter att vara relativt föränderliga utifrån aktuell barngrupp. Vi använder oss av stadsdelens dokument för pedagogiska miljöer för att säkerställa vilka erbjudanden som barnen får. En viss bas vill vi inte ändra på, men samtidigt påverkas mängd och mångfald av material av de behov vi ser i aktuell barngrupp.

Det har skett en ökning av användandet av digitala verktyg som tillägg i de pedagogiska miljöerna under året. Dessa används inom en variation av områden, från att skapa en välkomnande och stämningsfull miljö till utmaningar inom till exempel bygg och konstruktion. Det är både yngre- och äldre barns avdelningar som arbetar på detta sätt.

För att öka likvärdigheten på den undervisning som erbjuds barnen inom respektive förskola har förskollärare och rektor/biträdande rektor följt upp höstens WKI skattningar och tillsammans analyserat och lyft fram utvecklingsområden för förskolan. I dessa samtal synliggörs också vem eller vilka som besitter kunskap som kan komma fler grupper än den egna till gagn för att lyckas med dessa utvecklingsområden med syfte att öka likvärdigheten. På någon förskola har detta arbetsätt inte kunnat genomföras enligt planering men vi ser det som en framgångskoncept att fortsätta med under 2021.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
! Alla förskolor planerar och säkerställer möjligheterna till barns fysiska aktivitet. Rörelse genom alla ämnesdiscipliner sätts i ett större sammanhang.	2020-01-29	2020-12-31	
! Barnen görs kontinuerligt delaktiga i förskolans meny.	2020-01-29	2020-06-30	
! Förskolorna följer det pedagogiska årshjulet	2020-01-29	2020-12-31	

Nämndmål:

1.3.2 Kungsholmens kommunala förskolors kommunikation är tydlig och enhetlig

— Ingen



Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom en tydlig och faktabaserad kommunikation och ett professionellt bemötande. Arbetet utvecklas genom aktiviteter utifrån förskoleavdelningens kommunikationsstrategi. Förskolorna arbetar under året med kommunikation och åtgärder som gör vårdnadshavare och medarbetare väl informerade om vad de kommunala förskolorna kan erbjuda.

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
— Andel vårdnadshavare som upplever att personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt.	93 %							2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskolorna kommer att synliggöra sin verksamhet i gemensamma aktiviteter..	2020-01-01	2021-12-31	
 Ta fram gemensamma riktlinjer för Startsidan och Planering och bedömning i Skolplattformen	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Enheten förmedlar Kungsholmens kommunala förskolors budskap och känner sitt värde som ambassadör för sin förskola

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande.

Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig.
Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Analys

Vi bedömer att enheten når det förväntade resultatet. Föregående års resultat - att *rekommendera sin arbetsplats* – har höjts från 70 till 81. Detta läser vi som att vi är på rätt väg i arbetsmiljöarbetet och att medarbetarna är medvetna och ansvarstagande i detta.

Det finns en stolthet över den egna arbetsplatsen vilket syns i bland annat trivsel och omtanke om kollegorna. Medarbetarna har gjort ett stort arbete med att hålla uppdraget i fokus för barnen bästa under året. Resultaten i medarbetarenkäten var varierande, från höga till mer ljumma resultat, men genom gemensamt analyserande på APT och andra sammanhang under året ser vi att det finns en positiv syn på arbetsplatsen.

Enheten vinnlägger sig om ett synsätt där en medarbetare som mår bra på sin arbetsplats kan vara kreativ och innovativ. Förskoleundersökningen visar på en mycket marginell nedgång i att rekommendera förskolan men resultatet "instämmer helt" har ökat. Detta ser vi beror på att några grupper har ett lägre resultat. Vi tolkar resultaten *jag är insatt i min arbetsplats mål* som ökat 91-94, *Jag förstår hur mitt arbete bidrar till verksamhetens måluppfyllelse* som ökat 92-94 och *Mitt arbete känns meningsfullt* som ökat 90-94 har stor inverkan på många områden i enhetens gemensamma arbete kring ökandet av kvalitén på arbetet med tillsammans med barnen. Kvalité börjar med förståelse av sitt individuella ansvar för helheten ger genklang i uppfattningen hos vårdnadshavarna om specifik förskolas professionalitet. Ledningen vinnlägger sig med att ge kontinuerlig feedback och reflektera kring verksamheterna med medarbetarna i likväl organiserad form som i det löpande vardagsarbetet, detta ser vi har genomslag i medarbetarenkätens fråga "Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser" som höjts från 81% till 83%, där vissa förskolor har upp till 96% och andra 77%.

Vår kommunikation är tydlig i form av att alla förskolor använder samma kanaler för information, men det behöver utvecklas en likvärdighet i kommunicerandet i fråga om omfattning och fördjupning.

Samverkan med vårdnadshavarna har skett under annorlunda förutsättningar än planerat då vi har restriktioner utifrån pågående pandemi. Mycket har varit i form av information snarare än dialog. Nyheter publiceras på Skolplattformen eller via mail och sedan ställs eventuella följdfrågor på detta. Det har varit en utmaning att få till reell dialog förutom den dagliga kontakten med vårdnadshavare vid lämning och hämtning av barn, som även den varit mer kortfattad än vanligt.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
❗ Enhetliga tröjor på alla introduktioner.	2020-01-29	2020-12-31	
🔔 Gemensam ljusmanifestation på Barnkonventionens dag	2020-01-01	2020-12-31	
❗ Grupppresentationer på apt och studiedagar	2020-01-01	2020-12-15	
❗ Tydliga presentationer i hallarna av arbetslag och ledning	2020-01-29	2020-12-31	

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

— Ingen

Nämndmål:

2.4.1. Kungsholmsbor i alla åldrar tar del av ett varierat kultur- och fritidsutbud

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att verksamheterna skapar förutsättningar för att enskilda, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund kan ta del av hälsofrämjande aktiviteter och kulturella upplevelser. För att stimulera fler stockholmare till att bli fysiskt aktiva beaktas Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.

Barnen på förskolorna ska varje dag få möjlighet till fysiska aktiviteter. De ska också ges möjlighet att ta del kulturella upplevelser och utöva eget skapande. För barn och unga erbjuds en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Parklekar och fritidsgården arbetar för ett jämställt utnyttjande. För äldre och personer med funktionsnedsättning planeras aktiviteter i dialog med målgrupperna och enskilda motiveras till hälsofrämjande aktiviteter. De öppna mötesplatserna för vuxna och äldre informerar om utbud och aktiviteter och anpassar utbudet utifrån dialog och efterfrågan.

Nationaldagsfirandet planeras och genomförs med deltagande av förvaltningens verksamheter. Nämnden beviljar föreningsstöd för att uppmuntra till engagemang i föreningslivet. Genom uppföljning av föreningsstöden säkerställs att kungsholmsborna får ett varierat utbud av aktiviteter och att de föreningar som erhållit bidrag står för demokratiska värderingar.


Förväntat resultat

Inom förskolan upplever vårdnadshavare i högre grad att förskolan ger barnet möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Barn, unga, vuxna och äldre får ta del av ett varierat kultur- och fritidsutbud. De aktiviteter som erbjuds är tillgängliga för alla.

Barn och ungdomar är fortsatt nöjda med tillgången till kultur- och idrottsaktiviteter.

Föreningar är engagerade och bidrar till stimulans och aktiviteter för kungsholmsborna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla barn i förskolan får ta del av professionella kulturupplevelser t.ex. KULAN	2020-01-01	2021-12-31	
Analys Alla barn har inte fått ta del av professionella kulturupplevelser på grund av riktlinjer under pågående pandemi.			

Enhetsmål:

Inom enheten säkerställs att alla förskolor ger barnen möjlighet att ta del av ett varierat kulturutbud

 Uppfylls helt



Förväntat resultat

Barnen på St Eriks förskolor får ta del av ett varierat kulturutbud på och utanför förskolan. Alla barn har möjlighet att uttrycka sig genom / i skapande estetisk verksamhet.

Analys

Vi ser måluppfyllelse.

Resultatet från förskoleundersökningen kring barnens möjligheter att skapa och uttrycka sig ligger på 87% - en marginell sänkning. Vi tolkar det som att resultatet påverkats av att mycket av verksamheten förlagts utomhus och barnen kunde initialt inte ges samma tillgång till skapande material. Det tog ett tag innan verksamheternas innehåll fick en jämnare nivå gällande den ökade vistelsen utomhus. Vi ser också att resultaten varierar mellan förskolorna och där en förskolas höga resultat föregående år låg långt ifrån årets. Där har emellertid pedagogerna redan samlat sig kring tydligare planering av verksamheten och hur dialogen skall genomföras med vårdnadshavare. Förskolornas bibliotek har fått en tydligare prägel och plats på några verksamheter. På en förskola så är det fördömligt uppbyggt också på att utrymme finns men också gruppernas gemensamma engagemang i aktiviteten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kultur och läsombudens egna nätverk	2020-01-01	2020-12-15	
Analys Kultur och läsombuden har inte haft sitt nätverk igång under året då vi utifrån givna omständigheter behövt fokusera främst på grundverksamheten samt de fördjupningsområden som stadsdelen prioriterat för året.			
 St Eriks kulturplan	2020-01-01	2020-12-15	
Analys Innehållet i kulturplanen, såsom kulturfredagar och att uppmärksamma högtider som inte är kopplade till traditioner, har pågått på förskolorna men vi har inte haft uppföljning och utvärdering av dessa som det varit tänkt. Detta beror på att vi periodvis under året behövt prioritera tiden hårt och valt att följa upp andra delar istället.			

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

— Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.




Förväntat resultat

Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.

Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen inventerar och utreder möjligheten att byta ut äldre vitvaror såsom spis, ugn, kylskåp, tvättmaskiner och torkskåp inom förskola, socialtjänst och äldreomsorg.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förvaltningen tar fram en metod för att mäta matsvinn hos de verksamheter som serverar mat.	2020-01-01	2020-10-31	
 Förvaltningens förskolor inleder arbetet med kemikaliesmart förskola etapp 3 genom inventering av förskolornas vägg- och golvmaterial samt utomhuslekutrustning.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Enhetens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

St Eriks verksamheter använder energieffektiva alternativ och metoder.

Enhetens verksamheter gör miljömedvetna val vid inköp

Kunskapen om och andel ekologisk matlagning ökar

Förskolorna återvinner och återbrukar.

Förskolorna minskar matsvinnet och matrester går till återvinning

Analys

Vi ser måluppfyllelse.

Inom S:t Eriks förskolor arbetar vi utifrån ”Kemikaliesmart förskola”. Vi byter ut bisfernohaltiga produkter såsom gamla leksaker och måltidsredskap mot giftfria produkter. Förskolorna fyller torkskåp och sätter timer. Vi ersätter lampor till energisnåla varianter. Barnen är aktiva i sortering av matavfall efter måltider och skapar av förbrukningsmaterial. I o m vår konsekvens i hållbarhetsarbetet i alla detaljer så märker vi att förutom den ekonomiska aspekten så tas alltid miljöaspekten hänsyn till. Enheten har haft dilemman i öppnandet av tillagningskök där det under en tid varit ruljans på kökspersonal. Vi ser att det har haft inverkan på inköpen. Kökens personal arbetar gemensamt och kontinuerligt efter riktlinjer och med hög medvetenhet kring såväl hållbarhet som ekonomi.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
! Alla förskolor arbetar aktivt tillsammans med köken angående matsvinn	2020-01-29	2020-12-31	
! Återvinning	2020-01-29	2020-12-31	

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

— Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetssätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar

inom budgetramen utifrån behov.
Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.



Enhetsmål:

Rektor säkerställer att ekonomin och långsiktigt hållbar på alla förskolor inom enheten

— Ingen

Förväntat resultat





Budget i balans.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Månadsuppföljning med controller	2020-01-01	2020-12-15	
 Månadsuppföljning på enhetens teammöten	2020-01-01	2020-12-15	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro  	14,1 %	15,4 %	14 %		14,1 %	9 %	Tas fram av nämnd/styrelse	VB 2020
Analys Det är tydligt att korttids sjukfrånvaron stigit om vi jämför oktober 2019 3,74 % mot 2020 6,03 %. troligen finns det en koppling med pandemin och att de som blir sjuka i år blir hemma en längre sammanhängande period. Det finns skillnader mellan de olika förskolorna som behöver analyseras djupare för att se hur arbetssituationen ska kunna förbättras. Samtidigt slår det igenom fort med statistik på få medarbetare per arbetsplats.								

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetssituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga

engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetssätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.



Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.




Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats	81 %			70 %		75 %		2020
 Ledarskapsindex	86			84		82		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare, biståndsbedömare, barnskötare och förskollärare utifrån de handlingsplaner staden tagit fram.	2020-01-01	2020-12-31	
 Stärka rektor i sitt uppdrag som pedagogisk ledare utifrån förtydligande i Skollagen och förskolans läroplan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Tydliggöra roller och ansvar för barnskötare och förskollärare	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö
(Den psykosociala arbetsmiljön)

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enheten är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapandeindex och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns.

St Eriks enhet är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Analys

Vi ser måluppfyllelse.

Medarbetarenkäten visar ett Ami på 87. Vi hade emellertid förväntat ett ännu högre resultat men en av enhetens förskolor tappade självförtroendet under 2019 och det minskade totalen. Däremot visar resultaten att det gedigna arbetsmiljöarbetet på övriga fem förskolor givit önskad effekt. De största höjningarna visar att: respekt, gott arbetsklimat, rättigheter och möjligheter och rekommendation är de områden med störst utveckling. Styrningsindex ligger på 90 och är en höjning med 4 enheter sedan föregående år jämfört med Kungsholmen på 81. Motivationsindex ligger på 87 och har ökat med 4 enheter jämfört med Kungsholmen på 78. Ledarskapsindex ligger på 86 jämfört med Kungsholmen på 78. En förskola på enheten har resultat som behöver analyseras mycket noggrant framför allt av arbetslagen själva - mycket av förskolans systematik rubbades när ett helt arbetslag avslutade under kort tid. Detta faktum kombinerat med hög frånvaro skapade en vilshenhet i organisation och struktur. Däremot så har de andra förskolorna höjt sig rejält. Övriga förskolor har arbetat mycket systematiskt med sina handlingsplaner - två förskolor utmärker sig med enheter som ökat 35, 27 och 21 enheter på områden som rör den psykosociala arbetsmiljösituationen.

Medarbetarsamtalens meningsfullhet ligger på 88 och har höjts från föregående års 82 och jämfört med Kungsholmens 74. Håri ligger en del av framgången med arbetsmiljöarbetet. Vi har arbetat med de delar som rör det absolut individuella samtidigt som vi betonar det faktum att vi arbetar i arbetslag. Där har vi samtidigt varit noggranna med att hitta varje enskild medarbetares eget utvecklingsområde gällande hur man bidrar till hela gruppens framgång. Såväl individuella mål som ett eller två mål för gruppen har bidragit till vidgad förståelse för sitt eget bidrag till helheten. Glädjande är att föregående års resultat på att rekommendera sin arbetsplats höjts från 70 till 81. Detta läser vi som att vi är på rätt väg i arbetsmiljöarbetet och att medarbetarna är medvetna och ansvarstagande i detta.

Vi tänker också att det systematiska arbetet med förskollärarnas ledarskap har givit resultat på de praktiska verktygen och teoribildningar kring det konkreta vardagsarbetet som givits

tillhanda. Förskollärarna har kunnat vara tydligare i sina reflektioner med arbetslagen och kunnat ha/ta en tydligare roll. I det längre perspektivet så blir även organisationen tydligare. Enheten vinnlägger sig om ett synsätt där en medarbetare som mår bra på sin arbetsplats kan vara kreativ och innovativ. Vi tolkar också resultaten på ett inledande kvitto på att det nära ledarskapet med en rektor och två biträdande rektorer leder till en närmare dialog kring såväl den organisatorisk som pedagogiska verksamheten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Ergonomi-utbildning	2020-01-21	2020-06-30	
! HLR utbildning	2020-01-03	2020-12-24	
! Ledningsnärvaro på interna möten	2020-01-29	2020-12-31	
! Riktade utgångslägen i grunden	2020-01-29	2020-12-31	

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

— Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat

Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.

Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara.

Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
! Administratörernas uppdrag inom förskolenheterna kommer att samordnas för att skapa en gemensam resurs för alla enheter.	2020-01-01	2020-12-31	
! Förvaltningen kommer att undersöka möjligheterna att införa ett gemensamt digitalt system för vikarieanskaffning i förskolan	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Rektor säkerställer att resurser används effektivt, hållbart och innovativt på enhetens förskolor.



Uppfylls helt

Förväntat resultat

St Eriks enhet är en attraktiv arbetsgivare där ledarskapet präglas av tillit och delaktighet och där medarbetarna uppmuntras till att bidra till kvalitetsutveckling.

Medarbetarnas upplevelse av att de har en bra arbetssituation stärks.

Stärka medarbetarskapet genom tydliga arbetsbeskrivningar och lönekriterier.

St Eriks enhet använder såväl interna som externa resurser effektivt. Inköp av varor och tjänster följer riktlinjer och görs i första hand i inköpssystemet. Enheten samarbetar med andra aktörer gällande tillgång till expertis inom specifika områden.

Analys

Vi ser måluppfyllelse.

Om man ser till de områden i medarbetarenkäten som ökat mest tolkar vi som att arbetsmiljöarbetet är på rätt spår och att det funnits en röd tråd och konsekvens i alla led:

- På min arbetsplats behandlas alla med respekt
- På min arbetsplats har vi ett gott arbetsklimat
- På vår arbetsplats arbetar vi aktivt för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter
- Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

Vi har använt oss av olika verktyg för att medvetandegöra grupprocesser där medarbetarna själva äger sina processer och själva äger verktygen för att förändra. Förskolornas egna interna möten har initialt haft nära ledarskap och därefter släppts till medarbetarna själva med tydliga arbetsgångar, dagordningar och protokoll. Detta tänker vi är ett sätt att själva förfoga och styra över sin arbetssituation och se konsekvenser av förskolornas gemensamma ansvar

och styrka. Verksamheternas goda ideer och reflektioner över sitt arbete har givits stort värde och flertalet ideer och tankar har också förbättrat verksamheterna. Vi ser att en förskola inte varit konsekvent i detta arbete och har därefter inte heller nått goda värden i medarbetarenkäten och fortsatt i vårdnadshavarnas uppfattningar av verksamheten. Förskolans framgång i kvalitetsarbetet är det egna individuella ansvaret och den processen behöver ha närmare fokus från ledning.

Vi har anpassat vår verksamhet utefter barnantal, medarbetarnas kompetens och lokaler. Vi samverkar med ett flertal funktioner på förvaltningen för att genomföra vårt uppdrag effektivt och i enlighet med de styrdokument och riktlinjer vi styrs av. Vi samverkar kontinuerligt med andra verksamhetsområden för att upprätthålla en god kvalitet och använder tillhandahållna resurser. En framgångsfaktor är de månadsuppföljningar och / eller uppföljningar vid behov med controller för att upptäcka eventuella avvikelser i budget, som ägt rum.

Vi har tagit omtag kring inköparna för att se vad en behöver stöttning i. En identifierad orsak är att vid uppstart av två nya grupper så ringdes beställningar in istället för att beställas genom systemet, det gav ett stort utslag.

Vi har kontinuerliga avstämningar för att hålla barnantalet konstant. I något fall har det saknats ett eller ett par barn på att en har velat introducera barnet till förskolan i ett senare skede. Servicehandläggaren har varit till stor hjälp för att balansera barnantal utefter förskolans prognoser.

Hr-avdelningen har varit en kontinuerlig samarbetspartner i diverse aktiviteter. Det gäller frågor och ärenden gällande arbetsmiljöarbetet, löner och specifika personalärenden.

Handläggare

Till
Hornsberg

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för Hornsbergs förskoleenhet

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	6
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	6
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	6
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	7
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	13
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	13
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	14
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	16
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	16
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	17
Uppföljning av ekonomi.....	21
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	21
Investeringar.....	21
Medel för lokaländamål.....	21
Övrigt.....	21
Systematiskt kvalitetsarbete.....	21
Övrigt.....	21

Bilagor

Bilaga 1: Mall synpunkter och klagomål 2020

Bilaga 2: Dokumentation förskollärlärd undervisning Fröjden

Bilaga 3: Dokumentation förskollärlärd undervisning Eden

Bilaga 4: Dokumentation förskollärlärd undervisning Havet

Sammanfattande analys

Förskolans likvärdighet, utveckling och lärande

Vi är på god väg mot en ökad samsyn kring det pedagogiska arbetet, vilket vi ser till viss del beror på att vi arbetar både praktiskt och teoretiskt med detta på våra nätverk och förskollärargrupper. Detta arbete har dock bromsats under våren pga att vi inte har kunnat ha nätverk och förskollärargrupper som planerat. Däremot har vi sett att utvecklingsarbetet har utvecklats i och med att den har planerats och genomförts på ett tydligt och meningsfullt sätt. Detta har också bidragit till ett ökat samarbete mellan avdelningar.

Under hösten har tre utav våra förskolor varit delaktiga i stadens satsning på rörelse. Vi ser att fler tillfällen för organiserad rörelse planeras på dessa förskolor. Vi har inte lyft detta på alla våra förskolor bland annat på grund av att vi inte haft kontinuerliga nätverk, trots detta ser vi att rörelse i olika former är en återkommande aktivitet på alla våra förskolor.

Vi har förlängt våra APT-möten för att kunna avsätta mer tid till pedagogiska diskussioner. Detta har bidragit till att vi kunnat lyfta viktiga frågor på varje enskild förskola och på så sätt arbeta för ökad likvärdighet och samsyn inom förskolan. Under hösten har APT-mötena till stor del handlat om riskanalyser och oro över Covid-19 vilket gjort att de pedagogiska diskussionerna har blivit åsidosatta.

Vi har påbörjat ett arbete i våra förskollärargrupper kring förskollärarnas ledarskap vad gäller både barngrupp och arbetslag. Vi kan se att vi behöver stärka förskollärarna i deras roll som ledare, att vara både lyhörd för sina kollegors tankar och åsikter samt att kunna leda och fördela arbetet så att verksamheten utvecklas.

Arbetet i det pedagogiska verktyget skiljer sig fortfarande mellan olika arbetslag. Några har kommit igång och skriver ganska omfattande och det blir tydligt hur verktyget blir ett stöd för utveckling och uppföljning av undervisningen medan andra inte har förstått hur och varför de ska använda verktyget. Det vi kan se nu till skillnad från tidigare är att det är få arbetslag som inte skriver alls. Detta tror vi beror på att vi arbetat praktiskt med observation och reflektion på våra nätverk. Tyvärr har vi inte kunnat fullfölja detta arbete på grund av att vi inte har haft möjlighet att ha nätverk och förskollärargrupper i den utsträckning vi planerat för.

Vad gäller uppföljningarna i SKA låg de flesta i fas, vilket till stor del beror på att vi avsatt tid och handledning till detta på våra förskollärargrupper. Detta har varit mycket uppskattat och något vi kommer att fortsätta med. Det visar sig också i förskoleundersökningen där vi kan se en liten ökning inom området utveckling och lärande.

Utifrån tydligare kartläggningar och uppföljningar av dessa ser vi en större medvetenhet hos personalen kring arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling.

Vi såg att det fanns stora skillnader mellan förskolorna under inskolningsperioden, i och med samlade vi alla förskollärare på yngre barn för att göra en uppföljning kring hur inskolningen fungerat på respektive avdelning. Det som blev tydligt då var att det fanns stora skillnader vad gäller informationen som gått ut till vårdnadshavarna samt innehållet för barnen. Detta är ett utvecklingsområde vi tar med oss till 2021.

Vad gäller WKI har vi ett resultat som ligger under KF:s årsmål på 3,6. Resultatet beror till viss del på att förståelsen för vad kriterierna innebär i praktiken har ökat vilket i sin tur gjort

att mer realistiska bedömningar gjorts.

Organisation och strukturella förutsättningar

Hornsbergs ledningsteam består av rektor, två biträdande rektorer, en pedagogiska ledare samt en specialpedagog. Rektor och biträdande har fördelat förskolorna mellan sig för ett närmare ledarskap. Vi har valt att inte ha en administratör däremot har en av de biträdande rektorerna ett större administrativt uppdrag. Den pedagogiska ledaren har ett övergripande ansvar för it och det digitala arbetet för enheten.

Andelen medarbetare som vet vad som förväntas av dem samt är insatta i förskolans mål har ökat. Lite motsägelsefullt är dock att andelen medarbetare som anser att förskolans mål följs upp på ett bra sätt har sjunkit. Detta kan bero på, det vi tidigare nämnt, att det är förskollärarna som i samband med förskollärargrupperna gör uppföljningarna och att det ser olika ut på vilket sätt de involverar sina kollegor i arbetslaget.

Vi har gjort en tydligare struktur för våra APT- möten då den första delen är rena apt-frågor som tex arbetsmiljö och ekonomi och den andra delen är avsatt för pedagogiska frågor. Detta är en struktur som har gett mer meningsfulla möten, vilket vi har fått god respons på. I slutet av vårterminen fick dock de pedagogiska frågorna inte lika stort utrymme pga att en stor del av möten gick åt till att samtala om personals oro, tankar samt planering kring pandemin.

Vi brister i återkopplingen till medarbetarna, vilket även syns i medarbetarenkäten. Detta beror på att vi av olika anledningar inte följt den struktur vi har satt samt att vi under våren inte haft haft kontinuerliga teammöten.

Kommunikation med vårdnadshavarna

Resultatet i förskoleundersökningen visar att vårdnadshavarna är nöjda med informationen från förskolan, däremot har frågan som gäller rektors tillgänglighet både låg svarsfrekvens och ett lågt resultat. Vi tror att en del av detta resultat beror på ett stort missnöje hos vårdnadshavarna på förskolan Hagen i samband med nedläggning samt en flytt med kort varsel.

Vad gäller våra Facebooksidor skiljer det sig mellan förskolor, vissa förskolor har bra rutiner och kontinuerliga inlägg, medan andra har lägre frekvens. Vi tror att det kan bero på att det finns ett missnöje bland medarbetarna kring att de är tvungna att använda sitt privata Facebook-konto för att kunna lägga ut bilder på förskolans sida. Även riktlinjerna för vad som får läggas ut upplevs som snäva vilket kan vara en orsak till att vissa förskolor har låg aktivitet på Facebook.

Medarbetarna upplever ett glapp i övergången från informationsbrev till skolplattformen. Bland annat p.g.a att de inte får någon feedback på det som skrivs, samt att det blir mer begränsat vad de kan skriva i nyheter samt lärloggar mot vad ett informationsbrev var. En del tekniska problem med skolplattformen har försvårat tillgängligheten för vårdnadshavarna. Under hösten har kontinuiteten på lärloggar och nyhetsinlägg ökat vilket beror på högre kunskap och bättre rutiner hos medarbetarna.

Förskolan Hagen

Under hösten 2019 kom planen för nedläggning av förskolan Hagen. Grunden till detta är att kontraktet avslutades och att bygget av ett nytt bostadsområde skulle påbörjas hösten 2020.

Barn/personal skulle evakueras till förskolan Konradsberg för att sedan ändras till förskolan Skorpan. Under hösten valde flera i personalen att avsluta sina tjänster och gå vidare till andra verksamheter.

För att stabilisera personalsituationen anställes flera visstidsanställda och vi arbetade aktivt tillsammans med medarbetarna att skapa en struktur och organisation som skulle vara hållbar för hela våren.

I mitten av mars togs beslutet att flytten till Skorpan skulle ske tidigare än beräknat. Detta innebar att vårdnadshavare och medarbetare blev stressade och upprörda samt en otrolig arbetsbörda för alla inblandade. När väl flytten var färdig och barnen och medarbetarna flyttat till Skorpan, där de blev väl bemötta, har verksamheten flutit på, dock med fokus på omsorg.

Förskolan Taffelberget

Under våren tog vi över förskolan Taffelberget och vi såg framemot att få nya medarbetare och möta nya familjer. Det blev dock väldigt tydligt under sommaren att vi inte skulle få tillräckligt underlag av barn till hösten. Beslut om att Taffelberget skulle avvecklas togs i augusti och då fanns det en grupp på 18 barn kvar och vi beslöt att denna grupp skulle gå kvar till årsslutet.

Det har varit en mycket fin verksamhet för barnen och pedagogerna har gjort ett fint arbete.

Personal

Enligt medarbetarenkäten ser vi att resultatet sjunkit under ledarskap och specifikt vad gäller uppföljning. Detta beror på att vi behöver följa upp mer kontinuerligt samt vara mer närvarande på förskolorna. Detta var vi medvetna om och hade lagt upp en plan för att ha fler uppföljningar vad gäller målen, samt ledarskap i arbetslaget och barngrupp, vilket vi tyvärr inte kunde genomföra pga ändrade förutsättningar. Vi ser ett större ansvar från personalen när det gäller den egna verksamheten, där vi ser fler initiativ och känslan att de äger sin verksamhet. Det beror på att vi har haft ett stort fokus på våra nätverk att få en större kunskap hos medarbetarna om deras uppdrag, samt att vi visat en stor tilltro till dem.

Vi har under våren tagit del av medarbetarenkäten tillsammans med personal och skrivit handlingsplaner för varje enskild förskola.

Budgetprognos

Vi har en budget i balans, detta beror på att Hornsberg är ett område där det finns gott om barn och att det finns köer till alla förskolor. Förskolan Taffelberget är den förskolan där vi tappar mycket barn och de gör också ett fall ner i budgeten. Där behöver vi nu anpassa personalen mer till de antal barn. Vi behöver dock vara mer uppmärksamma på när barn slutar så att vi inte missar månadsövergångar. Få ner vikariekostnaderna genom att arbeta med organisation och struktur för att främja samarbetet på förskolorna.

Utvecklingsområden för hela enheten

- Vi fortsätter med att arbeta med ett utforskande arbetssätt där ett fokus kommer att vara på den pedagogiska dokumentationen.
- Organisation och struktur. Vi kommer att arbeta aktivt med att hjälpa medarbetarna att

- få ett större fokus på hela förskolan snarare än den egna avdelningen.
- Utveckla lekmiljöer
 - Inskolning
 - Det strategiska ledarskapet och uppföljning

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning


Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.

Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 För att öka personalens kompetens om våld i nära relationer kommer alla förskolor genomför brottsoffermyndighetens webbutbildning "Jag vill veta".	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Vi har inte genomfört utbildningen på alla förskolor. Vi fortsätter under 2021.			

Enhetsmål:

Kungsholmen är en stadsdel där ingen behöver vara rädd för våld i nära relation



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare har kunskap för att upptäcka våld eller hot om våld i nära relation och vet hur och var man anmäler sin oro. Barnrättsperspektivet beaktas alltid.



Analys









All personal känner till rutinerna kring orosanmälningar. Vi upplevde att vi har ett gott samarbete med socialtjänsten på Kungsholmen och socialtjänsten i en annan kommun. Med det i beaktande anser vi att vi når vårt förväntade resultat.



KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel legitimerade förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	27 %	1,3 %	25,7 %			32 %	32 %	VB 2020
Analys vi saknar förskollärare på två avdelningar på förskolan Eden. På den ena avdelningen finns barnskötare som har en validerad förskollärarytbildning som endast gäller i Norrland. Hon har avdelningsansvar fram till mars då en för nuvarande föräldraledig förskollärare kommer in. Vad gäller den andra avdelningen kommer en förskollärare i januari 2021 i och med att Taffelberget stängs. Under den tid då förskollärare har saknats har vår pedagogiska ledare säkerställt undervisningen på avdelningen. En avdelning på Fröjden har saknat förskollärare under hösten, där kommer en föräldraledig förskollärare tillbaka i mars. Under denna tid har biträdande rektor säkerställt undervisningen på avdelningen. En avdelning på Havet har saknat förskollärare under hösten då förskolläraren varit sjukskriven under en längre period. Där har samarbetet med den pedagogiska ledaren och de andra förskollärarna i huset säkerställt undervisningen.								

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	84 %					90 %	90 %	2020
Analys Under våren så avvecklades förskolan Hagen och vi vet att det fanns ett stort missnöje bland vårdnadshavarna. Det blev också en väldigt snabb flytt som påverkade både personal och familjer. Vi kan dock se att de andra förskolorna i enheten har nöjda föräldrar.								
  Antal barn per grupp	16,6 barn/avd.					16	16	VB 2020
Analys På våra förskolor är det 20-21 barn i äldre-grupperna och 15-16 i yngre-grupperna. Detta är utifrån behovet av förskoleplats i området.								
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5,5 st					4,9	4,9	VB 2020
Analys Utifrån behovet av förskoleplats i området samt de gruppsammansättningar vi har så blir detta periodens utfall.								
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,1					3,6	Tas fram av nämnd	2020
Analys Resultatet beror på att vi har jobbat med kriterierna och anser därför att bedömningen är mer realistisk. Vi fortsätter att utveckla det utforskande arbetet för att täcka alla områden. Förskolornas gemensamma åtgärdsförlag kommer att följas upp kontinuerligt.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
  Stadsdelsnämnderna ska säkerställa att alla förskolor har en strategi för att öka barns fysiska aktivitet och rörelse under förskoledagen	2020-01-01	2020-12-31	

Nämndmål:

1.3.1 Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

— Ingen

Beskrivning

Samtliga förskolor har i uppdrag att arbeta med ett gemensamt ansvarstagande för hela förskolans kvalitet och organisation. Genom användandet av förvaltningens pedagogiska verktyg blir barns inflytande och delaktighet en utgångspunkt i planeringen av förskolans undervisning. Alla förskolor arbetar medvetet med barnens lärande och språkutveckling med stöd av förvaltningens gemensamma dokument för pedagogiska miljöer och språk. Förvaltningen fördjupar arbetet med lekens betydelse på förskolorna med utgångspunkt i den reviderade läroplanen. Alla förskolor arbetar med att utveckla barns förutsättningar till rörelse på förskolan. Förvaltningen har ett gemensamt systematiskt arbetssätt för barn i behov av särskilt stöd. För att nå en likvärdig förskola för alla barn har varje förskolenhet en specialpedagog anställd. Likvärdigheten följs upp genom läroplansuppföljning i den

webbaserade kvalitetsindikator(WKI) och genom kvalitetsdialoger med fokus på varje förskolas resultat. Förskollärarna tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans analys och uppföljning av läroplansområdena.

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet.



Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.



Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.

Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.

Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att barnet uppmuntras till att utveckla sitt språk	84 %	80 %	88 %	84 %		86 %		2020
Analys								
Vi har inte uppnått målet helt under denna period.								
Vi deltar i utbildningen flerspråkighet ,denna har tyvärr blivit inställd under sen vår och höst.								
Vi har en medvetenhet att vi är ett föredöme för barnen.								
 ♀ Andel vårdnadshavare som upplever att den pedagogiska miljön på barnets förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.	86 %	83 %	88 %	87 %		86 %		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskoleavdelningen kommer att genomföra utbildningsinsatser för att utveckla kunskapen och medvetenheten om vikten av barns möjligheter till rörelse i förskolan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Förskoleavdelningen och förskolorna kommer att starta ett fördjupningsnätverk för förskollärare för att utveckla arbetet med leken på förskolorna.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Alla medarbetare tar ett gemensamt ansvar för hela förskolans organisation och kvalitet

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Rätt rekrytering som leder till minskad personalomsättning och sjukfrånvaro. Alla pedagoger är insatta och väl medvetna i den reviderade läroplanens mål och vad detta innebär i praktiken. Vi har genom nätverk och andra forum fått en samsyn i enheten kring det

pedagogiska uppdraget och hur vi synliggör barnen. Pedagogiska verktyget är ett stöd för utveckling och uppföljning.

Analys

Under året har vi inte behövt göra så många rekryteringar då personalsituationen har stabiliserats.

Vi har haft en hög sjukfrånvaro under året, vilket till stor del beror på pandemin. Vi ser en stor differens mellan förskolorna. Årets sjukfrånvaro slutade på 11,85% vilket är betydligt högre än förra årets 8,06%. Delvis beror det på att fler är långtidssjuka samt att medarbetare stanna hemma för lindrigare symptom och blir hemma längre. Vi ser att det fortfarande finns ett utvecklingsbehov av att organisera vardagsarbetet.

Våra nätverk och förskollärargrupper har varit ett stöd i att sträva mot en samsyn i enheten kring det pedagogiska arbetet och hur vi synliggör barnen. Under året har vi dock under långa perioder på grund av pandemin inte haft möjlighet att genomföra de nätverk vi planerat för. Vi kan dock se effekter av nätverken ute i verksamheten vad gäller hur miljö och material erbjuds.

Arbetet med det pedagogiska verktyget sker mer kontinuerligt än tidigare, även om vissa arbetslag fortfarande har en bit kvar. Vi ser ett mer fördjupat arbete och att reflektionsverktyget blir ett stöd för utveckling och uppföljning i de arbetslag där det används kontinuerligt. Reflektionsverktyget blir även underlag för lärloggar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förlänga APT-Möten för att tydligare särskilja rena APT frågor samt ge utrymme för pedagogiska diskussioner.	2020-01-03	2020-05-31	
🟢 I förskollärargrupper diskutera och reflektera över förskollärarens ansvar och ledarskap.	2020-01-03	2021-12-31	
Analys På grund av pandemin har förskollärargrupper inte genomförts som planerat. Förhoppningsvis är det något vi återupptar 2021			
🟢 Nätverk som är kopplade till Ett utforskande arbetssätt och organisation.	2020-01-03	2021-12-31	
Analys Nätverken har under långa perioder inte blivit utifrån pandemin. vi hoppas att vi kan återuppta det 2021.			

Enhetsmål:

Förskolan är likvärdig och främjar barns utveckling och lärande

🟢 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla förskolor har en väl fungerande organisation och struktur av vardagsarbetet.

Omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.

Barns inflytande och delaktighet är en utgångspunkt för undervisningen i förskolan.

Den reviderade läroplanen är förankrad i förskolan.
 Alla förskolor arbetar medvetet med lek och rörelse i det pedagogiska arbetet med barnen.
 Alla barn erbjuds undervisning och lärande i kreativa pedagogiska miljöer.



Analys

Det finns fortfarande mycket att arbeta på, men vi ser en utveckling i organisation och struktur av vardagsarbetet. Detta beror delvis på att verksamheten har haft ett ökat behov av samarbete och struktur i och med att en stor del av verksamheten har förlagts utomhus.

Vårt gemensamma projekt: "Upptäck det oväntade, barnens Hornsberg" som startade 2019 har bidragit till en utveckling av undervisning och lärande i kreativa pedagogiska sammanhang. Detta i kombination med vårens utomhusuppdrag har underlättat för pedagogerna att erbjuda meningsfulla aktiviteter utomhus.

Vi ser att leken har fått ett större utrymme på våra förskolor, pedagogerna har blivit mer medvetna om betydelsen av en kreativ lekmiljö. Sommaruppgiften (barns favoritlek) och kickoffen i augusti har bidragit till att pedagogerna är mer medvetna kring lekens betydelse.

De pedagogiska miljöerna är i ständig förändring och det pedagogiska miljödokumentet används som stöd i att utveckla miljöerna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Bildkurs. Personalen ska erbjudas bildkurs. Detta kommer att vara löpande under hela året.	2020-01-01	2021-12-31	
Analys Bildkurser har inte blivit av under hösten pga. pandemin. Vi kommer att fortsätta med detta under 2021.			
 Erbjud relevanta föreläsningar, både det staden erbjuder och externt.	2020-01-03	2021-12-31	
Analys Under 2021 kommer vi att erbjuda föreläsning i egen regi samt ta del av det staden erbjuder.			

Nämndmål:

1.3.2 Kungsholmens kommunala förskolors kommunikation är tydlig och enhetlig


— Ingen



Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom en tydlig och faktabaserad kommunikation och ett professionellt bemötande. Arbetet utvecklas genom aktiviteter utifrån förskoleavdelningens kommunikationsstrategi. Förskolorna arbetar under året med kommunikation och åtgärder som gör vårdnadshavare och medarbetare väl informerade om vad de kommunala förskolorna kan erbjuda.

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel vårdnadshavare som upplever att personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt.	93 %					90 %		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskolorna kommer att synliggöra sin verksamhet i gemensamma aktiviteter..	2020-01-01	2021-12-31	
 Ta fram gemensamma riktlinjer för Startsidan och Planering och bedömning i Skolplattformen	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Alla medarbetare förmedlar Kungsholmens kommunala förskolors budskap och känner sitt värde som ambassadör för sin förskola

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor. Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats. Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande. Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig. Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Analys

Skolplattformen används kontinuerligt för att informera vårdnadshavare via nyheter och lärloggar.

Att vi är en välkomnande förskola visar vi genom att både medarbetare och chefer har ett gott bemötande, vilket också visar sig i resultatet från medarbetarenkäten. Samarbetet med vårdnadshavarna under pandemin har fungerat bra.

Resultatet i medarbetarenkäten vad gäller att rekommendera sin arbetsplats har sjunkit med fyra procentenheter jämfört med föregående år. Under våra uppföljningar av medarbetarenkäten tror vi att vi har ringat in problemen och kommer systematiskt att arbeta

vidare med detta under 2021.

Samverkan med vårdnadshavarna har fungerat bra och vi ser att medarbetarna är stolta och kan berätta om sin verksamhet

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Skolplattformen. Att implementera och förankra skolplattformens startsida. Att all personal använder dom gula västarna och kläder som belyser att de kommer från Hornsbergs förskolor.	2020-01-03	2020-12-31	

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

— Ingen

Nämndmål:

2.4.1. Kungsholmsbor i alla åldrar tar del av ett varierat kultur- och fritidsutbud

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att verksamheterna skapar förutsättningar för att enskilda, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund kan ta del av hälsofrämjande aktiviteter och kulturella upplevelser. För att stimulera fler stockholmare till att bli fysiskt aktiva beaktas Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.

Barnen på förskolorna ska varje dag få möjlighet till fysiska aktiviteter. De ska också ges möjlighet att ta del kulturella upplevelser och utöva eget skapande. För barn och unga erbjuds en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Parklekar och fritidsgården arbetar för ett jämställt utnyttjande. För äldre och personer med funktionsnedsättning planeras aktiviteter i dialog med målgrupperna och enskilda motiveras till hälsofrämjande aktiviteter. De öppna mötesplatserna för vuxna och äldre informerar om utbud och aktiviteter och anpassar utbudet utifrån dialog och efterfrågan.

Nationaldagsfirandet planeras och genomförs med deltagande av förvaltningens verksamheter. Nämnden beviljar föreningsstöd för att uppmuntra till engagemang i föreningslivet. Genom uppföljning av föreningsstöden säkerställs att kungsholmsborna får ett varierat utbud av aktiviteter och att de föreningar som erhållit bidrag står för demokratiska värderingar.


Förväntat resultat

Inom förskolan upplever vårdnadshavare i högre grad att förskolan ger barnet möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Barn, unga, vuxna och äldre får ta del av ett varierat kultur- och fritidsutbud. De aktiviteter som erbjuds är tillgängliga för alla.

Barn och ungdomar är fortsatt nöjda med tillgången till kultur- och idrottsaktiviteter.

Föreningar är engagerade och bidrar till stimulans och aktiviteter för kungsholmsborna.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	Alla barn i förskolan får ta del av professionella kulturupplevelser t.ex. KULAN	2020-01-01	2021-12-31	

Enhetsmål:

Våra förskolor erbjuder ett varierat kulturutbud, barnens eget kulturskapande är en viktig del av barnens utbildning..

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Barn i Hornsbergs förskoleenhet erbjuds olika upplevelser utifrån stadens breda kulturutbud. Alla förskolor tar del av Kulans utbud.



Varje förskola har utsett ett kulturombud som har till uppdrag att bevaka erbjudanden från stadens olika scener och museum.

Miljöerna på förskolan inbjuder till barns eget kulturskapande. Medarbetarna har kunskap om hur de kan använda material för att på ett kreativt sätt kunna erbjuda barnen eget kulturskapande.

Analys

Alla våra förskolor har använt sig av Kulans utbud, men även erbjudanden från andra aktörer. De flesta av våra förskolor har utsett kulturutbud.

Genom bildkurser och nätverk har vi höjt kunskapsnivån vad gäller material och skapande verksamhet, vilket syns i verksamheten.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	Alla barn får ta del av professionella kulturupplevelser	2020-01-03	2020-06-30	
	Kulturombud utses på varje förskola.	2020-01-01	2020-01-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

 Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.

Förväntat resultat

Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.

Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
! Förvaltningen tar fram en metod för att mäta matsvinn hos de verksamheter som serverar mat.	2020-01-01	2020-10-31	
! Förvaltningens förskolor inleder arbetet med kemikaliesmart förskola etapp 3 genom inventering av förskolornas vägg- och golvmaterial samt utomhuslekutrustning.	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Förskolan bidrar till en hållbar livsmiljö

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Vi har en medvetenhet kring inköp av pedagogiskt material, livsmedel och förbrukningsmaterial.

Analys

Vi har samordnat våra inköp, vilket gör att det finns en större medvetenhet kring material.

Våra kockar har en god kunskap kring livsmedel och använder sig av en stor del ekologiska produkter.


Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Pedagogiskt material	2020-01-03	2020-12-31	

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

 Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

 Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetsätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar inom budgetramen utifrån behov.

Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.

Enhetsmål:

Hornsbergs förskolor har en budget i balans.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Budget i balans.

Analys

Under 2020 har budgetuppföljningarna blivit tätare och i och med det kan vi se att prognosen håller året ut. Vi har haft fulla barngrupper hela året.




Vi har en budget i balans.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Medarbetarna får uppföljning av budget	2020-01-03	2020-06-30	
✓ Uppföljningar	2020-01-03	2020-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro 	11,8 %	8,1 %	12,3 %	8,1 %		7,8 %	Tas fram av nämnd/ styrelse	VB 2020
Analys								
Under året har vår sjukfrånvaro påverkats av pandemin men vi kan se att det finns en variation mellan förskolorna. Med de nya restriktioner som gäller blir varje sjukperiod längre än vanligt. Vi har även fler medarbetare än tidigare som varit långtidssjuka, mer än 15 dagar.								

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetssituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetsätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.



Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.




Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats	85 %			69 %		70 %		2020
 Ledarskapsindex	74			75		80		2020
Analys								
Utifrån medarbetarenkäten kan vi se att ledarskapet ser olika ut på våra förskolor, förskolan Vågen haft en stor sänkning. Vi hade hoppats att när utvecklingsledaren gick upp och blev biträdande rektor att vi skulle få ett betydligt närmare ledarskap.								
Vi ska ta fram en plan för hur vår organisation och struktur ska bli tydligare både för oss och våra medarbetare.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förvaltningen arbetar med olika aktiviteter för att förbättra arbetssituationen för socialsekreterare, biståndsbedömare, barnskötare och förskollärare utifrån de handlingsplaner staden tagit fram.	2020-01-01	2020-12-31	
 Stärka rektor i sitt uppdrag som pedagogisk ledare utifrån förtydligande i Skollagen och förskolans läroplan.	2020-01-01	2020-12-31	
 Tydliggöra roller och ansvar för barnskötare och förskollärare	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat


Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där ledarskapet präglas av tillit och delaktighet och där medarbetarna uppmuntras till att bidra till kvalitetsutveckling. Heltid är norm vid nyanställning och otrygga anställningar minimeras. Samtliga chefer har kompetens, verktyg och förutsättningar för att arbeta systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förvaltningen är fritt från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Personalrörlighet och sjukfrånvaro ligger på en sund nivå.

Analys

Vi har tagit fram utvecklingsområden utifrån medarbetarenkäten som vi har arbetat med på APT:n och kommer att fortsätta med under nästa år.

Vi har tillsammans med all alla förskolor reviderat pmdk och vi ser att kvalitén har höjts samt att medvetenheten kring de olika områdena har ökat. Detta beror på att kartläggningarna har blivit tydligare.

Vi har en låg personalomsättning, men sjukfrånvaron är högre än under tidigare år pga pandemin.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 APT och Trivselaktiviteter. Att på APT-Möten kontinuerligt ta upp arbetsmiljöfrågor och skapa fler trivselaktiviteter.	2020-01-03	2020-06-30	

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

— Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra

förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat



Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.

Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara. Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	Administratörernas uppdrag inom förskolenheterna kommer att samordnas för att skapa en gemensam resurs för alla enheter.	2020-01-01	2020-12-31	
	Förvaltningen kommer att undersöka möjligheterna att införa ett gemensamt digitalt system för vikarieanskaffning i förskolan	2020-01-01	2020-12-31	

Enhetsmål:

Rektor säkerställer att resurser används effektivt, hållbart och innovativt på enhetens förskolor



Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Hornsbergs förskolor är en attraktiv arbetsgivare där ledarskapet präglas av tillit och delaktighet och där medarbetarna uppmuntras till att bidra till kvalitetsutveckling.

Analys

Enligt resultatet i medarbetarenkäten ser vi tre fokusområden som vi behöver arbeta vidare med. Dessa är: Att genomföra de beslut vi fattar, målen följs upp och utvärderas, alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter. Vi har påbörjat handlingsplaner på förskolorna utifrån dessa områden.

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
	APT och Nätverk	2020-01-03	2020-12-31	

Handläggare

Till
Öppna förskolan

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för Öppna förskolan

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	4
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	4
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	4
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige.....	5
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	6
2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring.....	6
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	8
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	9
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	9
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	10
Uppföljning av ekonomi.....	13
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	13
Investeringar.....	13
Medel för lokaländamål.....	13
Övrigt.....	13
Systematiskt kvalitetsarbete.....	13
Övrigt.....	13

Sammanfattande analys

2020 är första året som de öppna förskolorna ingår i S:t Eriks förskoleenhet och därmed är de åter inom förskolans organisation. Det är ett nytt sammanhang att lära känna och nya arbetssätt när det gäller till exempel frånvaroanmälningar eller vem som har kontakt med städfirma inför storstäd.

Vardagsarbetet har löpt på enligt planeringar även om ett antal planerade aktiviteter med extern kontakt eller gruppverksamhet som t.ex. spädbarnsmassage och besök av kösamordnare från stadsdelsförvaltningen inte blivit genomförda på grund av pågående pandemi. I början av året erbjöds de aktiviteter som skrivits fram i VP, medan de sedan under året anpassats enligt de riktlinjer som gällt. Både inomhus- och utomhusmiljöer har anpassats för att kunna ha en tillgänglig verksamhet trots pandemi, liksom innehåll i verksamheten.

Det har varit relativt många besökare på plats hela året och det har fungerat bra med tydliga riktlinjer om hygien och att hålla avstånd. Antalet besökare per pass har anpassats för att avstånd mellan vuxna ska kunna hållas. För brukarna har det varit en termin som flutit på ungefär som vanligt och förändringarna är främst internt för medarbetarna.

En skillnad för brukarna har varit att verksamheten har bedrivits till betydligt större del utomhus fram till mitten av oktober. Att det varit en mild höst har underlättat arbetet med utomhusverksamhet. Den ena öppna förskolan har förlagt sin verksamhet på en närliggande 4H gård vid många tillfällen samt använt utemiljön vid öppna förskolan och den andra har utvecklat utemiljön så att t.ex. sångstund varit möjligt att genomföra ute även för de allra yngsta besökarna. Strax efter att verksamheten börjat bedrivas mer inomhus igen så kom de nya (nygamla) direktiven gällande riktlinjer för att minska risk för smittspridning. Verksamheterna tar emot besökare helt och hållet utomhus från vecka 45. Som komplement till återupptagna besök vid 4 H gård och barnvagnspromenader och utomhusverksamhet har båda öppna förskolorna börjat sända sångstunder live på facebook.

Verksamheterna är vana att ta stort ansvar själva och är mycket självgående. Detta är positivt samtidigt som vi behöver ha en samsyn och gemensam struktur i hela enheten där det är möjligt trots olika uppdrag. Medarbetarna saknar det tidigare nära samarbetet med parklekarna utifrån att även de är öppna verksamheter. En öppen förskola ligger granne med en parklek vilket gör att det finns ett visst samarbete gällande lokal och ekonomi (inköp, swish) trots att de tillhör olika verksamheter. Budgeten ingår inte i enhetens budget och närmaste chef inte har inte insyn i denna utan stämmer av med rektor.

Utifrån ett ansträngt läge att säkerställa det lagstadgade uppdraget för förskola har ASG beslutat att stänga Kungsholmens öppna förskola från och med 23/11- efter jul. Brukarna hänvisas istället till Öppna förskolan Kristinebergs strand där en personal håller öppet, medan de tre övriga medarbetarna går in och förstärker personaltätheten i S:t Eriks förskoleenhet.

Utvecklingsområden

Öka samarbetet med andra professioner, så som bvc och kösamordnare så fort det går utifrån läget i samhället på grund av pandemin. Det finns stark önskan från medarbetarna att vara engagerade och aktiva i arbetet med ett familjecentrerat arbetssätt. Trots att utvecklingen av detta pågått under året så har medarbetarna på öppna förskolorna inte kunnat delta på grund

av rådande läge med begränsning i besökare och inställda samarbeten.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.

Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Enhetsmål:

Besökare får information på öppna förskolan om vart de kan vända sig om de utsätts för våld i nära relation

— Ingen

Förväntat resultat

Besökare på öppna förskolan kan lätt ta del av information om vart de kan vända sig om de är utsatta för våld. Personalen känner sig trygga med att hjälpa besökare att söka hjälp och informationen är uppdaterad.

Enhetsmål:

Rutiner vid anmäla om oro till socialtjänsten

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Rutiner för hur anmälan vid oro ska gå till är uppdaterade och kända av samtliga medarbetare. Medarbetare känner till vart de ska vända sig om det vill göra en anmälan till socialtjänsten om oro för ett barn eller en familj.

Analys

Medarbetarna har fått den nya rutinen att enhetens specialpedagog finns behjälplig gällande frågor om orosanmälan. Detta är menat att underlätta för medarbetarna.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

— Ingen

Nämndmål:

1.3.2 Kungsholmens kommunala förskolors kommunikation är tydlig och enhetlig

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom en tydlig och faktabaserad kommunikation och ett professionellt bemötande. Arbetet utvecklas genom aktiviteter utifrån förskoleavdelningens kommunikationsstrategi. Förskolorna arbetar under året med kommunikation och åtgärder som gör vårdnadshavare och medarbetare väl informerade om vad de kommunala förskolorna kan erbjuda.

Förväntat resultat

Nya och befintliga vårdnadshavare och medarbetare väljer Kungsholmens förskolor.
Förskolornas medarbetare är stolta och rekommenderar sin arbetsplats.
Chefer och medarbetare har ett välkomnande bemötande.
Förskolornas kommunikation är likvärdig och enhetlig.
Samverkan med vårdnadshavarna utvecklas.

Enhetsmål:

Öppna förskolan är ambassadör för de kommunala förskolorna




Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare på öppna förskolorna känner till vilka kommunala förskolor som finns på Kungsholmen och kan ge information till besökare om hur de går till väga för att få veta mer om en förskola som de är intresserade av.

Analys

Medarbetarna har inte kännedom om precis alla kommunala förskolor men har god lokalkännedom och vet på vilket sätt brukarna kan gå till väga för att få veta mer. I och med att de öppna förskolorna ingår i en förskoleenhet blir de också mer involverade i förskolans vardag än tidigare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Besök av köhandläggare	2020-01-01	2020-12-31	
Analys Besök av köhandläggare har ställt in utifrån rådande riktlinjer. Det finns en önskan att återuppta dessa besök så snart riktlinjerna tillåter detta.			

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4. Stockholm är en modern kultur- och evenemangsstad med en stark besöksnäring

— Ingen

Nämndmål:

2.4.1. Kungsholmsbor i alla åldrar tar del av ett varierat kultur- och fritidsutbud

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att verksamheterna skapar förutsättningar för att enskilda, oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund kan ta del av hälsofrämjande aktiviteter och kulturella upplevelser. För att stimulera fler stockholmare till att bli fysiskt aktiva beaktas Idrottspolitiskt program för Stockholms stad 2018-2022.

Barnen på förskolorna ska varje dag få möjlighet till fysiska aktiviteter. De ska också ges möjlighet att ta del kulturella upplevelser och utöva eget skapande. För barn och unga erbjuds en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Parklekar och fritidsgården arbetar för ett jämställt utnyttjande. För äldre och personer med funktionsnedsättning planeras aktiviteter i dialog med målgrupperna och enskilda motiveras till hälsofrämjande aktiviteter. De öppna mötesplatserna för vuxna och äldre informerar om utbud och aktiviteter och anpassar utbudet utifrån dialog och efterfrågan.

Nationaldagsfirandet planeras och genomförs med deltagande av förvaltningens verksamheter. Nämnden beviljar föreningsstöd för att uppmuntra till engagemang i föreningslivet. Genom uppföljning av föreningsstöden säkerställs att kungsholmsborna får ett varierat utbud av aktiviteter och att de föreningar som erhållit bidrag står för demokratiska värderingar.

Förväntat resultat

Inom förskolan upplever vårdnadshavare i högre grad att förskolan ger barnet möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.

Barn, unga, vuxna och äldre får ta del av ett varierat kultur- och fritidsutbud. De aktiviteter som erbjuds är tillgängliga för alla.

Barn och ungdomar är fortsatt nöjda med tillgången till kultur- och idrottsaktiviteter.

Föreningar är engagerade och bidrar till stimulans och aktiviteter för kungsholmsborna.

Enhetsmål:

Öppna förskolan erbjuder skapande aktiviteter



Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Besökarna på öppna förskolan får möjlighet till olika skapande aktiviteter i ateljén. Barn som besöker öppna förskolan har möjlighet att utforska olika former av skapande.

Analys

Under vårterminen har det varit mer fokus på rytmik och sångstunder än på skapande aktiviteter på den ena öppna förskolan medan den andra *innan pandemin* varje vecka erbjudit fingerfärg, play do och stafflimålning med mera. När pandemin slog till behövde lokalen ses över och utrymmet användas annorlunda för att skapa goda möjligheter till gott avstånd

mellan vuxna. I och med detta togs ateljén bort. Under höstterminen har mycket av verksamheten skett utomhus utifrån riktlinjer under pågående pandemi.

Enhetsmål:

Öppna förskolan har god kännedom om stadens kulturutbud



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Besökare på öppna förskolan ska få information om vilket kulturutbud som finns i Stockholm, information finns tillgängligt för besökare och personalen är väl insatta i vad som erbjuds.

Analys

Medarbetarna lägger stor vikt vid att ha aktuell information och vara insatta i stadens utbud och bidrar också till kunskap om kulturskapande för yngre barn genom musicerande med mera.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö



Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö



Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.

Förväntat resultat

Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och

lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.
Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

Enhetsmål:

Öppna förskolan bidrar till en hållbar livsmiljö



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Besökare på öppna förskolan upplever att verksamheten är miljövänlig, endast plast om är godkänd används i verksamheten och det som erbjuds att förtära är ekologiskt. Personalen är kunnig inom området och kan vägleda vid frågor. Sophantering sker i så stor utsträckning som möjligt.

Analys

Det förbrukas inte så mycket material eller produkter i verksamheten utan basen är samvaro med barn och vårdnadshavare i gemensamma aktiviteter vilka inte innebär materialförbrukning i någon vidare utsträckning. När den ena öppna förskolan haft verksamhet på en 4H gård har familjerna erbjudits att delta i gemensamma promenader dit och tillbaka till Kungsholmen. Familjerna har med egna filtar till de barn som ligger på golvet vid t.ex. sångstund vilket också minskar behov av engångsprodukter och tvätt i verksamheten.

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

Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetsätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar inom budgetramen utifrån behov.

Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.

Enhetsmål:

Öppna förskolans budget är i balans



Uppfylls helt

Förväntat resultat

De öppna förskolornas kostnader ryms inom fastställd budget.



Analys

Rektor har ansvar för budget.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
—  Sjukfrånvaro 							Tas fram av nämnd/styrelse	VB 2020

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetssituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetsätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.


Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.


Förväntat resultat

Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats				100 %				2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla verksamheter reviderar befintlig kompetensförsörjningsplan	2019-01-01	2019-09-30	

Enhetsmål:

Öppna förskolan har en god arbetsmiljö



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetarna på öppna förskolan har en god arbetsmiljö, kan rekommendera sin arbetsplats till andra och trivs på sitt jobb. Samarbetet mellan enhetschef och medarbetare är bra,

enhetchefen är tillgänglig för medarbetarna och medarbetarna får kompetensutveckling utifrån sina och verksamhetens behov.

Analys

Medarbetarna på öppna förskolorna är stolta över sitt uppdrag och trivs på sin arbetsplats. Under året har vi utvecklat ett samarbete mellan verksamheterna och ledning. Det är ett utvecklingsarbete att balansera vad medarbetarna är vana att göra själva och var ledning ska gå in med stöd. Vi har fortfarande en bit kvar till samsyn över alla frågor som kan dyka upp under året. Det finns en uttalad osäkerhet hos medarbetarna kring öppna förskolans plats i stadsdelen framöver eftersom medarbetarna nås av information om att det skärs ner på öppna förskolor på andra platser. Det finns också en viss oklarhet mellan vilken kommunikation från till exempel miljöförvaltningen som görs direkt med verksamheten och vad som går via ledning. Vi utvecklar strukturer för att följa upp gemensamt vid APT så att det finns en gemensam bild.

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

— Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat

Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.

Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara. Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Enhetsmål:

Öppna förskolan använder sina resurser effektivt



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Öppna förskolan gör sina inköp i inköpssystemet i mesta möjliga mån. Lokalen lånas ut till andra verksamheter inom Stockholms stad vid behov. Kommunikation med medborgarna sker via Facebook och mail i första hand.

Analys

Under det gångna året har det inte varit aktuellt att låna ut lokaler till andra verksamheter. Vissa inköp görs av medarbetare på plats i verksamhet och andra görs genom godkännande av rektor. Det pågår en aktiv kommunikation via Facebook.

Handläggare

Till

Stockholms habiliteringsenheter

Telefon:

Verksamhetsberättelse VB 2020 för Stockholms habiliteringsenheter

Förslag till beslut

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	4
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.....	4
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i.....	4
1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.....	5
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt.....	7
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö.....	7
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden.....	9
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser.....	9
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	10
Uppföljning av ekonomi.....	13
Analys av resultaträkning - uppföljning av driftbudget.....	13
Investeringar.....	13
Medel för lokaländamål.....	13
Övrigt.....	13
Systematiskt kvalitetsarbete.....	13
Övrigt.....	13

Sammanfattande analys

2020 har varit ett år med stora förändringar i verksamheten. I slutet av januari gick dåvarande enhetschef vidare till annat jobb och ersattes av en person från arbetslaget på enheten som tillförordnad under 2020. Under våren förbereddes och genomfördes en utflytt från lokalerna i Skarpnäck och från och med uppstarten efter sommaren finns nu verksamhet endast i Stadshagen. Det material och de möbler som inte kunde tas omhand av habiliteringsenheten skänktes till andra verksamheter på Kungsholmen, till Stadsmissionen eller lades ut på Stocket. Gensvaret var stort vilket resulterade i att betydligt minimera det som i slutändan behövde lämnas till återvinning. Under hösten har en organisationsförändring gjorts med syftet att reglera antalet anställda till verksamhetens storlek. Förutom de 2 medarbetare som gått i pension och ytterligare 1 som redan under våren sagt upp sin tjänst pga flytt till annan ort, har 4 medarbetare avslutat sina anställningar under hösten. För personalgruppen på enheten har allt detta varit väldigt påfrestande och den psykiska arbetsmiljön har påverkats.

Den pågående pandemin har naturligtvis också påverkat verksamheten på många sätt. Under våren var sjukfrånvaron i personalgruppen stor, vilket gjorde att framför allt verksamheten i Skarpnäck var ansträngd under en period. Under några veckors tid stängdes verksamheten helt och under ytterligare några veckor förstärktes personalgruppen med medarbetare från Stadshagen. Förändringar utifrån läget med pandemin har gjorts löpande utifrån Folkhälsomyndighetens riktlinjer. Habiliteringsinsatser utomhus, digitalt och i smågrupper i stället för helgrupp har varit några sätt att anpassa verksamheten under pandemin. Även inplanerade föreläsningar har påverkats mycket av rådande omständigheter. Under både våren och hösten ställdes de allra flesta föreläsningar in. I oktober gavs en föreläsning om fysisk aktivitet för förskolebarn för en begränsad mängd deltagare samtidigt som den filmades. Därefter sändes den vid 2 tillfällen och laddades ner drygt 650 gånger. Eftersom fler än en person kunde titta vid samma nedladdning landar siffran för antal deltagare högre än så. Utvärderingen visade att de allra flesta som tittat var mycket nöjda.

Under våren hade Ballongen i Skarpnäck endast 4 barn till 10 platser och därför bara 1 grupp av 2 igång. På Stadshagens habiliteringsenhet var 8 barn inskrivna i våras. Med anledning av att man inte lyckats fylla grupperna till fullo tidigare har ett aktivt arbete gjorts att rekrytera nya sökanden. Efter sammanslagning av verksamheterna och då 4 grupper halverats till 2, har verksamheten på Stadshagen haft full beläggning och det har varit fler sökande än platser både till hösten 2020 och våren 2021. Verksamheterna har sålt 5 av platserna till kommuner utanför Stockholms stad under hösten.

Årets medarbetarenkät visar på fortsatt höga resultat inom såväl ledarskap som motivation och styrning. 2020 har dock präglats av en stor oro och påverkan på arbetslaget i ovissa tider. Mycket tid har gått åt till möten kring organisationsförändringarna, att göra riskbedömningar och planera för hur verksamheten ska se ut framöver. Ett arbetslag i ständig förändring då medarbetare kontinuerligt slutat har gjort att fokus under året framför allt legat på att hålla verksamheten igång och göra de planerade habiliteringsinsatserna med så bibehållen kvalitet som möjligt. Man har också valt att skjuta planerade utvecklingsarbeten en bit in på framtiden, då läget förhoppningsvis är något mer stabilt. Kvalitetsuppföljningen visar att samtliga vårdnadshavare som svarat på höstens enkät upplever att de fått det stöd som behövs för att arbeta mot barnets mål hemma och att träningsperioden har uppfyllt de förväntningar

som funnits. En vårdnadshavare önskar att träningsperioden var sträckt sig över en längre tid än som det ser ut i dagsläget. Även de personer från barnens förskolor som tagit del av verksamheten uttrycker att de fått stöd, tydlig information och nya kunskaper.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

— Ingen

Nämndmål:

1.2.3 Barn och vuxna på Kungsholmen lever ett liv fritt från våld

— Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom ett samordnat arbete mot våld i nära relationer. Arbetet sker utifrån Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020, Program för ett jämställt Stockholm 2018-2022 samt den lokala rutinen för arbetet mot våld i nära relation.

Att leva ett liv utan våld innebär ett liv utan psykiskt, fysiskt, sexuellt, materiellt, ekonomiskt våld eller försummelse samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att leva utan risk för våld. Personer som är utsatta för våld erbjuds ett samordnat, individuellt stöd genom förvaltningens öppenvårdsinsats. Personer som utövar våld motiveras och erbjuds stöd för att bryta sitt beteende. Alla medarbetare har kompetens att upptäcka och identifiera våldsutsatthet hos särskilt sårbara grupper. Barn som utsatts eller bevittnat våld av närstående får individuellt anpassat stöd. Barnperspektivet beaktas i alla ärenden som rör vuxna som är utsatta för våld eller utsätter andra för våld.

Förvaltningen arbetar våldsförebyggande genom att erbjuda riktade informationsinsatser i samverkan med skolor. Informationsinsatserna syftar till att öka kunskapen hos barn och unga om normer och värderingar kopplat till våld utifrån ett normkritiskt perspektiv.

Förväntat resultat

Andel vuxna och barn som lever ett liv utan våld och förtryck ökar. Personer som utsatts för våld får stöd att ta sig ur relationen. Personer som utövar våld får stöd att bryta sitt beteende. Barn och unga som deltar i våldspreventiva insatser tar avstånd från våld.

Enhetsmål:

Personalen på habiliteringsenheterna har god kunskap om våld i nära relation

Uppfylls helt

Förväntat resultat

All personal ska ha god kunskap om våld i nära relationer och lyfta oro för detta i förekommande fall.

Analys

Under året har all personal på habiliteringsenheten tagit del av en digital utbildning om våld i nära relationer.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet

Ingen

Nämndmål:

1.4.3 Personer med funktionsnedsättning i behov av stöd får insatser i tid, präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet

Ingen

Beskrivning

Nämnden når det förväntade resultatet genom att beakta funktionshinderperspektivet. Arbetet sker utifrån Stockholm stads program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023. Den enskilde jämför och väljer utförare av beviljade stödinsatser i stadens valfrihetssystem. Socialstyrelsens granskningsmall används för att kvalitetssäkra handläggningen. Inom särskilda boenden sker regelbundna boendemöten, mellan personal och brukare samt uppföljningsmöten mellan brukare och stödperson inom sysselsättningsverksamheterna. Syftet med mötena är att öka delaktigheten och ge ett större inflytande över stödinsatsernas utformning. Matchningsmöten arrangeras där brukare och tilltänkt kontaktperson träffas. Dokumentation av den enskildes kommunikationssätt utvecklas och den enskildes upplevelse av bemötandet följs upp med digitala verktyg i direkt anslutning till mötet mellan den sökande och biståndsbedömaren.

Förväntat resultat

Personer med funktionsnedsättning i behov av stöd får individuellt utformade stödinsatser, får ett gott bemötande och ges möjlighet att vara delaktiga i utformandet av stödinsatserna. Stödinsatserna är präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet.

Enhetsmål:

Barnen på habiliteringsenheterna har inflytande över sin habilitering

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla barn på Stockholms Habiliteringsenheter är delaktiga i de aktiviteter som görs för att nå barnets habiliteringsmål. Det finns möjligheter för barnen att komma med önskemål om vad och hur deras dag ska utformas.

Analys

Personalen på habiliteringsenheten utgår från material och sånger som motiverar barnen att delta i gruppträningen och göra dem delaktiga i att nå sina mål. Det finns en ständig dialog i arbetslaget kring vad som motiverar och hur varje barns potential kan uppnås. De önskemål som kommit från ett barn bekräftas, tas i beaktan och uppfylls då det är möjligt. Barnen blir lyssnade på och får lyhörd bekräftelse i sina uttryck och önskemål.

Enhetsmål:

Barnen är delaktiga i sin habiliteringsplan

 Uppfylls helt

Förväntat resultat


Utifrån de behandlingsmål som är satta ökar barnen sin förmåga till delaktighet i vardagliga aktiviteter på förskolan och i hemmet. På förskolan får barnet möjlighet att i mesta möjliga mån delta på samma villkor som andra barn. Medföljande resursperson får inspiration och kunskap om hur denne kan inkludera barnet i förskolegruppen. I hemmet kan många träningsmoment utföras i vardagliga situationer och detta tränas i verksamheten för att sedan introduceras i hemmet.

Analys

Habiliteringsplanens mål har satts av vårdnadshavare, förskolepersonal och teamet på habiliteringsenheten med utgångspunkt från barnet och dess möjligheter till utveckling. De mål som valts ut är framför allt funktionella vardagliga aktiviteter som syftar till att göra barnet mer delaktigt i sina olika miljöer. Förskolepersonal och vårdnadshavare har fått stöd och handledning i hur de kan stötta barnet att träna mot sina mål och har på så sätt hjälpt barnet att bli mer delaktigt i vardagliga situationer hemma och på förskolan.

Enhetsmål:

Barnens resurspersoner och förskolepersonal får ökad kompetens i att stödja lärande och utveckling i syfte att underlätta för barn med funktionsnedsättningar att inkluderas i förskolegruppen.

 Ingen

Förväntat resultat

Förskolans medarbetare upplever att de får användbara kunskaper på habiliteringsenheterna som ökar barnens möjligheter att lära, utvecklas och inkluderas i förskolans verksamhet. De får kunskap som de kan dela med sig av till övrig förskolepersonal.

Enhetsmål:

Förskolepersonal i Stockholms stad erbjuds föreläsningar och utbildningar som ökar deras kompetens att möta barn med funktionsvariationer.

◆ Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Deltagarna upplever att deras kunskap kring att möta barn med funktionsvariationer ökat och de använder sig av tips och idéer de fått under föreläsningen/utbildningen.

Analys

På grund av pågående pandemi har flertalet föreläsningar under året fått ställas in. Under våren hålls ett par föreläsningar och under hösten ges en föreläsning digitalt vid två tillfällen. Utvärderingar visar stor nöjdhet med innehåll och upplägg samt att 90-95% av deltagarna upplever att de kommer använda sig av tips och idéer de fått med sig.

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

— Ingen

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter bidrar till en hållbar livsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Nämnden bidrar till att uppfylla kommunfullmäktiges mål genom att arbeta med utgångspunkt i Stockholms stads miljöprogram.

Vid inköp av varor och tjänster ställs krav på miljövänliga, energieffektiva produkter.

Ekologiska och vegetariska livsmedel väljs i första hand och eftersträvas vid representation, catering och övriga inköp.

Genom samverkan motverkas att matsvinn uppstår genom planerade (måltids)inköp och i den mån det går tillvaratas tillagad mat som säljs i matlådor. Onödiga förpackningar, emballage och engångsmaterial undviks i möjligaste mån.

Kemikaliesmart förskola etapp 2 genomfördes under 2019 och under 2020 fortsätter arbetet med att inventera inför genomförande av etapp 3.

Förväntat resultat

Minskad energianvändning och exponering av skadliga kemikalier.

Onödigt matsvinn minskar och andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Barn får en god kunskap om sin delaktighet i naturens kretslopp, om ekologisk hållbarhet och lär sig ett varsamt förhållningssätt till natur och miljö.

Energianvändningen i förvaltningens lokaler är effektiv.

Enhetsmål:

Habiliteringsenheterna köper ekologiska livsmedel i hög grad



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Stockholms habiliteringsenheter köper en hög andel ekologiska livsmedel till verksamheten.

Analys

All personal har god kännedom om vikten av välja ekologiska alternativ vid inköp. Under perioden januari till oktober 2020 är den procentuella andelen ekologiskt livsmedel 57,85%.

Enhetsmål:

Habiliteringsenheterna sorterar sitt avfall



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Allt avfall sorteras i mesta möjliga mån, mat sorteras och annat avfall lagras för bortforsling till återvinningscentral.

Analys

I enhetens soprum finns möjlighet att sortera matavfall, glas, kartong, plast, metall och brännbart. Strax bredvid verksamheten finns även en återvinningsstation med batteriholk och kärl för mjölkkartonger. All personal har god kännedom om vikten att sopsortera och det finns tydligt märkta kärl för detta i anslutning till pentry och kök.

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

— Ingen

Nämndmål:

3.1.1 Stadsdelsnämndens ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Beskrivning

Nämndens budget ska rymmas inom givna ekonomiska ramar och resurserna ska användas effektivt för att nå uppsatta mål. Kontinuerliga ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.

Medarbetarnas delaktighet är nödvändig för att identifiera utvecklingsområden, ta fram åtgärder och uppnå en hållbar effekt. De ska också vara delaktiga i planering och uppföljning av verksamheten och tillsammans med chefer samla och sprida goda exempel på effektiva arbetsätt.

Förväntat resultat

Nämndens budget är i balans och förvaltningen säkerställer en långsiktig stabilitet i ekonomin.

Förvaltningens chefer har god kunskap om förändringar i verksamheten och gör anpassningar inom budgetramen utifrån behov.

Prognossäkerheten är god och åtgärder vidtas vid behov.

Enhetsmål:

Habiliteringsenheternas verksamhet ryms inom fastställd budget

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Enheternas budget är i balans.




Analys

Under 2020 har ekonomin varit fortsatt stabil. Totalt har åtta platser sålts under året. Verksamheten har vid årets slut ett överskott.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro 	6,9 %		6,9 %			7,6 %	Tas fram av nämnd/ styrelse	VB 2020

Nämndmål:

3.2.1 Kompetenta ledare och medarbetare skapar tillsammans en hälsosam arbetsmiljö

— Ingen

Beskrivning

Förvaltningen arbetar systematiskt utifrån personalpolicyn för att vara en attraktiv arbetsgivare där både chefer och medarbetare har en bra arbetssituation och kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Handlingskraftiga, modiga och närvarande chefer skapar genom en tydlig kommunikation och med tillit till medarbetarnas förmåga engagemang och en vilja att bidra till konkret verksamhetsutveckling. Alla verksamheter har effektiva arbetssätt och anpassas efter medborgarnas behov, budget och uppdrag.

Genom att möjliggöra och skapa forum för delaktighet, inflytande och samverkan tas kreativitet hos medarbetarna tillvara och goda exempel spridas mellan verksamheterna. Chefer och medarbetare ansvarar tillsammans för ett tillåtande och hälsosamt arbetsklimat.

Sjukfrånvaron, särskilt långtidssjukfrånvaron är fortsatt en utmaning för förvaltningen. Avdelningsspecifika handlingsplaner med fokus på förbättringar i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön upprättas och följs upp under året.

Ingen medarbetare ska utsättas för kränkande behandling, hot eller våld på sin arbetsplats. En översyn och förbättring av övergripande rutiner och ökad kunskap ska säkerställa att medarbetare som blir utsatta för hot och våld har ett långsiktigt stöd. Alla medarbetare ska ha kunskap om hur man rapporterar, förebygger och hanterar kränkningar, hot och våld i verksamheten.



Förväntat resultat


Förvaltningen är en attraktiv arbetsgivare där aktivt medskapande index och ledarskapsindex stiger och där medarbetarna känner delaktighet och engagemang och i högre grad kan

rekommendera sin arbetsplats till andra.

Alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats och i sitt yrkesutövande och om någon medarbetare blivit utsatt för hot och våld ska varje medarbetare och chef veta hur de hanterar situationen. Ett långsiktigt stöd finns. Förvaltningen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Personalrörligheten och sjukfrånvaron ligger på en sund nivå.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2019	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel medarbetare inom förskolan som kan rekommendera sin arbetsplats	95 %			100 %		100 %		2020
 Ledarskapsindex	96			100		100		2020

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla verksamheter reviderar befintlig kompetensförsörjningsplan	2019-01-01	2019-09-30	

Enhetsmål:

Habiliteringsenheterna har en god arbetsmiljö

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat


Medarbetare på habiliteringsenheterna trivs med sitt jobb och upplever att de får god stöttning av sin enhetschef. Medarbetare får utrymme att utvecklas i sin yrkesroll genom utbildningsåtgärder. En god dialog mellan chef och medarbetare kring dennes arbetssituation förs kontinuerligt.

Analys

Den psykosociala arbetsmiljön har påverkats stort av pågående pandemi och den organisationsförändring som verksamheten genomgått under året. Brist på eller sent förmedlad information har varit en källa till oro och ilska hos arbetsgruppen vilket har bidragit till uttalat minskad trivsel. Enhetschef har haft som ambition att finnas tillgänglig och ge möjlighet till stöttning och samtal kring situationen. Utbildningsåtgärder har varit betydligt färre under året pga pandemin.

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter använder resurser effektivt, hållbart och innovativt

 Ingen

Beskrivning

Genom ett effektivt nyttjande av personal, kompetens, lokaler m.m. skapas förutsättningar för en hållbar ekonomi och god kvalitet. Förvaltningens centrala administration stöttar verksamheterna i att leverera hållbart med stockholmarnas bästa i fokus.

Samtliga verksamheter analyserar resultat och bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete. Utöver effektivitet är det en angelägen uppgift för varje chef att främja innovativa miljöer där nya idéer och arbetssätt kan utvecklas i kvalitetshöjande syfte. Arbetet med att ge cheferna stöd i förändringsarbete sker genom utbyte av erfarenheter och dialog både avdelningsvis och på chefsforum. Chefer och medarbetare tar tillvara digitaliseringens möjligheter och nyttjar välfärdsteknik. Samverkan sker mellan verksamhetsområden och stadsdelsnämnder för att lära av varandra och utveckla effektiviteten.

I syfte att främja innovativa lösningar skapas en intern arbetsgrupp med representanter från förvaltningens olika avdelningar. Gruppen kommer under verksamhetsåret att fokusera på omvärldsbevakning, fånga upp goda exempel från andra verksamheter och uppmuntra förvaltningens medarbetare att samverka och komma på nya idéer. Gruppen kommer även att ta fram ett arbetssätt som skapar förutsättningar för förvaltningens innovations- och förnyelsearbete. Arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätter och jämställdhetsanalyser i beslutsunderlag utvecklas.

Förväntat resultat

Nämndens verksamheter analyserar olika kunskapsunderlag och utvecklar kvaliteten med stöd av innovativa och effektiva lösningar.

Verksamheterna har en tillåtande miljö där engagemang och nya idéer tas tillvara.

Samverkan och dialog internt och externt och utbyte av goda exempel och erfarenheter utvecklar verksamheterna.

Digitalisering och välfärdsteknik nyttjas.

Innovativa lösningar främjas med stöd av förvaltningens interna arbetsgrupp.

Jämställdhetsanalyser genomförs på alla nivåer vilka bidrar till att nämndens verksamheter erbjuder likvärdig service, bemötande och fördelning av resurser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Förvaltningen kommer att göra en översyn av habiliteringsenheternas verksamhet för förskolebarn med motoriska svårigheter i syfte att anpassa verksamheten utifrån efterfrågan.	2020-01-01	2020-06-30	

Enhetsmål:

Habiliteringsenheterna använder resurser effektivt



Uppfylls helt

Förväntat resultat

Lokalerna som habiliteringsenheterna förfogar över lånas vid behov ut till andra verksamheter inom Stockholms stad. Alla har tillgång till en digital almanacka och kommunikation sker digitalt i mesta möjliga mån. Möten som är möjliga att ha utan att träffas genomförs via telefon eller Skype, detta spar både tid och energi. Vid lägre barnantal än 20 stycken på båda enheterna lånas personal mellan enheterna i första hand.

Analys

Användandet av digitala alternativ vid möten har av naturliga skäl vuxit under året. Även vid habiliteringsinsatser för barn som av olika skäl inte kunnat delta i verksamheten på plats har det varit möjligt att göra dessa digitalt. All personal har tillgång till digital kalender i dator och telefon vilket har underlättat användandet av den. Konferensrummet har under början av hösten lånats ut till möten av andra i förvaltningen. Lokalen har senare använts i verksamheten då gruppen delats på två för att underlätta för barn och vuxna som kommer till enheten att hålla rekommenderade avstånd.

