



Handläggare
Birgitta Blomkvist

Till
Norra Djurgårdsstadens förskolor
2

Telefon: 08-508 100 51

Verksamhetsplan 2018 för Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Förslag till beslut

Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Hårdvallsgatan 16
115 46 Stockholm
08-508 100 51

birgitta.blomkvist@stockholm.se

stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Verksamhet.....	4
Brukare/Kunder/Klienter	6
Chef- och ledarskap.....	7
Medarbetare.....	8
1. Ett Stockholm som håller samman	9
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor.....	9
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	16
2.5 Stockholms miljö är giftfri	16
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	17
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	17
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	18
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	18
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	19
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention	20
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	22
Uppföljning av ekonomi.....	23
Resursanvändning	23
Budget 2018	23
Övrigt.....	24

Inledning

NDS2 är en förskoleenhet där vi vill att barnen känner sig välkomna och respekterade oavsett vem man är. Vi tror på barns kompetens och ser dem som individer som har rätt att få uttrycka sina åsikter, tankar och känslor samt respekteras och lyssnas på. Hos oss ser vi alla barn som alla barn, där vårt mål är att de ska känna sig trygga med all personal på varje förskola. Tankar som ledsagar oss i arbetet med barnen på förskolan är undervisning, lärande och omsorg förenat med glädje och möjligheter. I verksamheten utmanar vi barnens intressen där de får uppleva och utforska sin omvärld tillsammans med medforskande vuxna. Genom detta skapar vi goda förutsättningar för ett livslångt lärande.

Enhetens utvecklingsområden 2018

- **Arbetsmiljö:** Vårt mål är att skapa en god arbetsmiljö för alla. Vi kommer att arbeta med vår arbetsmiljö med fokus på bemötande och personalens eget ansvar för sin egen och kollegornas arbetsmiljö. Under 2018 kommer vi i enheten att utforma gemensamma spelregler gällande vår arbetsmiljö. Vi fortsätter arbetet med barnkonventionen.
- **Pedagogiska lärmiljöer (inne/ute):** Vårt mål är att skapa likvärdiga pedagogiska lärmiljöer för lika förutsättningar för alla barn i enheten. Pedagogiska lärmiljöer där den röda tråden genom förskolorna ska vara tydlig. Vi fortsätter vårt arbete kring våra utemiljöer genom fortsatt gårdsgrupp med fokus på det pedagogiska arbetet samt fortsatt utformning av Fjällklockans gård i form av större byggförändringar av gården.
- **Systematiskt kvalitetsarbete:** Vårt mål är att alla medarbetare ska känna att de har kunskap om våra gemensamma verktyg och känna sig delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi kommer fortsatt att förtydliga och inkludera personalen i det systematiska kvalitetsarbetet som inkluderar Östermalms gemensamma pedagogiska plattform.
- **Digitalisering:** Vårt mål är att skapa likvärdiga digitala förutsättningar för alla barn i enheten. IKT-plan ska utformas för enheten. Vi kommer att se över vilka kompetenser personalen besitter och vad vi behöver utveckla. Flera avdelningar har påbörjat arbete med programmering utan digitala verktyg. Detta för att introducera barnen i programmering och kodning. Under 2018 planerar vi att köpa in programmeringsrobot för att utveckla detta arbete vidare. Implementeringen av skolplattformen som kommer att ske är en del av digitaliseringen.

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn: Norra Djurgårdsstaden 2 (Förskolan Fjällklockan, Förskolan Ängsklockan)

Chef: Birgitta Blomkvist

Tel: 076-1210051

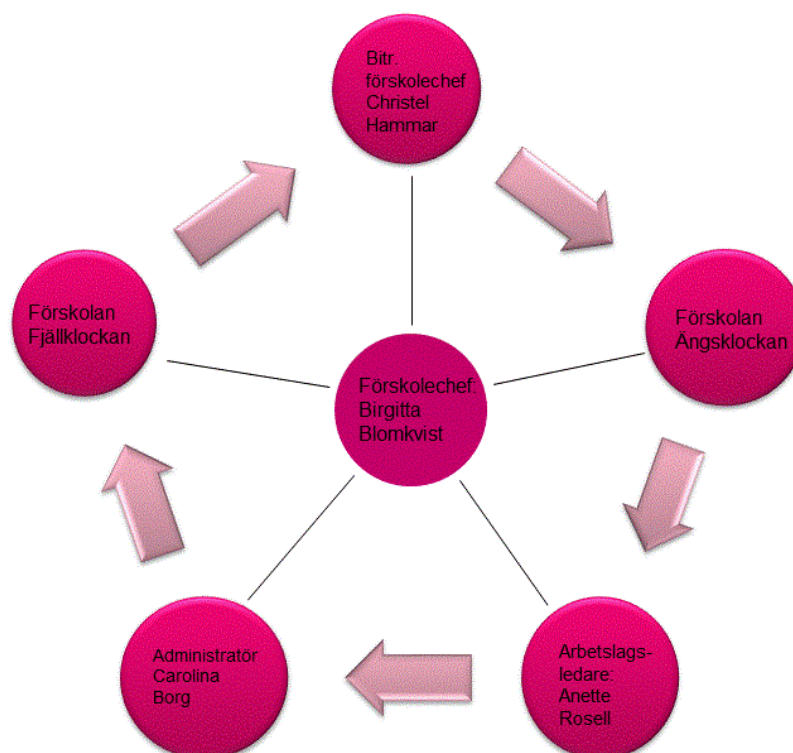
E-post: birgitta.blomkvist@stockholm.se

Adress: Förskolan Fjällklockan, Hårdvallsgatan 16, 115 46 Stockholm, Förskolan Ängsklockan, Hårdvallsgatan 19, 115 46 Stockholm

Antal anställda den 15 oktober:

Tillsvidareanställda: 31st (1kock, 1 köksbiträde, förskolechef, bitr.förskolechef, administratör, 8 förskollärare, 18 barnskötare)

Resurspedagoger: 3st

Verksamhet**Organisations- och ledningsstruktur**

Norra Djurgårdsstadens förskolor 2 är en kommunal enhet som omfattar två förskolor. Förskolan Fjällklockan och förskolan Ängsklockan. Förskolan Fjällklockan har fem avdelningar och Ängsklockan har fyra avdelningar. En avdelning på förskolan Ängsklockan är en naturgrupp där stor del av verksamheten bedrivs utomhus. Enheten bedriver förskoleverksamhet för barn i åldrarna 1-5 år. Vi bedriver omsorg och undervisning för barn.

Enheten har ca:130 barn och ca:34 medarbetare (förskollärare, barnskötare, ledningsgrupp med 1 förskolechef, 1 bitr.förskolechef och 1 administratör. Kökspersonal (1 kock och 1 köksbiträde).

Våra styrdokument är skollagen, läroplan för förskolan 98, rev.2016, verksamhetsplan, barnkonventionen och plan mot diskriminering och kränkande behandling

Ledningsstruktur: Förskolechef, Biträdande förskolechef och Administratör. Samtliga i ledningsgruppen har förskolläraryt utbildning. Vi har en arbetslagsledare i enheten som håller i förskolornas nätverk (pedagogiska samtal) på enheten.

Interna möten: APT, avdelningskonferens, veckomöte, nätverk.

Arbetsgrupper: Fjällklockan: 5 avdelningar (Fjälltoppen, Fjällbräcken, Fjällspiran, Fjällsippan, Fjällvivan) Ängsklockan: 4 avdelningar (Björnarna, Lodjuren, Vargarna, Naturgruppen)

Resursanvändning: Förskollärare, barnskötare samt resurspedagoger på avdelningarna med uppdrag utifrån utbildning och våra styrdokument. Enheten har en gemensam kock och köksbiträde.

Arbetslagsledare: Vi har två utbildade arbetslagsledare i enheten. En av arbetslagsledarna leder våra pedagogiska samtal (nätverk) i enheten.

Lokaler: Fjällklockan - 5 avdelningar, Lokaler i två våningar. Fristående byggnad. Ängsklockan - 4 avdelningar, Lokaler i ett plan. I flerfamiljshus. Tre av avdelningarna ligger i anslutning till varandra. En av avdelningarna ligger enskilt i samma byggnad, i en affärslokal.

Samverkan: Fjällklockan och Ängsklockan samverkar genom APT och nätverk med strävan mot att båda förskolorna ska vara lika attraktiva för våra brukare och medarbetare. Detta genom att skapa en likvärdig verksamhet för alla barn. Köket samverkar mellan förskolorna. I köket arbetar en kock och ett köksbiträde.

APT: Vi har arbetsplatsträff en gång i månaden. Vi har fasta återkommande punkter på mötet. Vi startar alltid mötet med en pedagogisk diskussion och varje avdelning delar med sig hur de jobbar med vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och vår närmiljö"

AK: Avdelningarna har avdelningskonferens en gång i månaden. Avdelningsansvarig ansvarar för mötets innehåll i samråd med kollegor samt att protokoll förs för att kunna följa upp det som diskuterats och beslut som tagits.

PU-tid: Arbetet med att implementera en väl fungerande PU-tid för förskollärarna fortskrider.

Pedagogiska plattformen: Implementering av den pedagogiska plattformen kommer att fortgå under 2018

Veckomöte: Varje vecka har en från varje avdelning möte för att stämma av veckan som kommer. Protokoll skrivs av en deltagare och sätts upp i personalrummet. Det är all personals eget ansvar att ta del av innehåll och beslut.

Nätverk: Varje tisdag har vi nätverk i mindre grupper. Vi kallar dessa pedagogiska samtal. En av enhetens arbetslagsledare håller i nätverket.

Matråd: Varje termin har vi matråd, personal och kökspersonal. Vi har även barnmatråd där representanter från barngrupperna får möta kökspersonalen för att få inflytande i vilken mat som serveras på förskolorna.

Lokal samverkan: På de lokala samverkansmötena med Kommunal och Lärarförbundet lyfts frågor som berör hela enheten och ibland enskilda förskolor.

Samverkan med skolan: Vi har inte haft utvecklad samverkan med skolorna. Under våren utökas samarbetet. Vi följer Östermalms förskolor lokala handlingsplan som grundar sig på

stadens riktlinjer.

Samverkan med vårdnadshavarna: Vi ska tillsammans med vårdnadshavarna skapa de bästa möjliga förutsättningar i mötet av barnets två världar. I den dagliga kontakten arbetar vi för att varje vårdnadshavare ska känna sig välkommen att framföra sina idéer, synpunkter och förslag i öppen dialog. Samverkan sker främst i den dagliga kontakten, introduktion, förskolerådet, föräldramöten och utvecklingssamtal, nulägesrapporter (nyhetsbrev) veckovis från avdelningarna samt månadsbrev från förskolechef.

Material: Vi har ett gemensamt kemikaliesmart tankesätt vid inköp av material. Vi följer riktlinjerna för en kemikaliesmart förskola där vi just nu är inne i nivå 2.

Informations och kommunikationsteknik: Vi kommunicerar och informerar våra vårdnadshavare genom olika information- och kommunikationskanaler som:

- Dagliga mötet med vårdnadshavare/föräldrar
- Månadsbrev mailas till föräldrar från förskolechef.
- Nulägesrapporter mailas veckovis från avdelningarna kring den pedagogiska verksamheten.
- Anslagstavla i entré där information som gäller hela förskolan finns.
- Förskoleråd två gånger per termin.
- Föräldramöte en gång per termin.
- Utvecklingssamtal

Varje avdelning har en bärbar dator och lärplatta. I gemensamt kontor finns en stationär dator att tillgå.

Avdelningarna har mobiltelefoner (Iphones) som också används som kamera för att dokumentera verksamheten.

Två gemensamma projektorer finns på varje förskola.

Brukare/Kunder/Klienter

Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

Vi utvecklar vår verksamhet utifrån förskolans styrdokument och ett professionellt bemötande. Barn och vårdnadshavare ska bli sedda och lyssnade på och känna att vi bemöter dem utifrån behov. Detta gör vi genom att ha en tydlig, positiv och vänlig kommunikation. Vi använder oss av flera kommunikationsvägar där det dagliga mötet är av högsta prioritet. Genom vårt förhållningssätt vill vi skapa och förstärka vår kultur där barnen är i centrum i samarbete med vårdnadshavarna.

Vår målsättning är att ha en rak och öppen dialog med våra brukare för att i samverkan kunna skapa bästa möjliga verksamhet för varje barn. För att nå ut till våra vårdnadshavare erbjuder vi flertalet kommunikationsvägar. Vi kommunicerar främst i det dagliga mötet, andra kommunikationsvägar är inskolningen, föräldramöten, förskoleråd, utvecklingssamtal, nulägesrapporter (veckobrev) från avdelningarna, månadsbrev från förskolechef samt mail och telefonkommunikation.

Förskolerådet är en mötesplats för vårdnadshavare och representanter från förskolan där

övergripande verksamhetsfrågor diskuteras. Mötet sker två gånger per termin. Förskolerådet öppnar upp och synliggör brukarnas synpunkter och klagomål samt förslag på utvecklingsmöjligheter i en direkt kommunikation.

I brukarundersökningen för 2017 har vi till stor del höjt våra resultat. Främst nöjdhetsgraden inom kulturutbud, matematiskt tänkande och den pedagogiska miljön.

Fråga: Jag upplever...	2016	2017
Mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande.	70%	85%
Förskolan ger mitt barn möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud.	36%	63%
Den pedagogiska miljön på mitt barns förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.	69%	86%

Synpunkter och klagomål

Vårdnadshavarna är välkomna att lämna synpunkter eller klagomål till ansvarig personal eller förskolechef.

Ledningsgruppen håller ett möte per år för nya vårdnadshavare, fler vid behov, där övergripande information ges kring förskolan och enhetens organisation samt möjlighet att ställa frågor till ledningen. Vi informerar här om möjligheten att komma med synpunkter och klagomål. Vi fångar även upp vårdnadshavarna tankar kring verksamheten utifrån förskoleundersökningen.

Rutiner kring synpunkter och klagomål: Vi dokumenterar skriftligen när synpunkter och klagomål inkommer. Mapp med mall för synpunkter och klagomål finns. Genom synpunkter och klagomål har vi möjlighet att utveckla vår verksamhet. Ett exempel är synpunkter och klagomål som inkommit kring Fjällklockans gård, vilket resulterat till omfattande förändringsarbeten.

Chef- och ledarskap

Chef- och ledarskap

Ett ledarskap som alltid utgår från ett värdegrundat arbetssätt. Att bygga en organisation med ett ledarskap som bildar en gemenskap och ett "Vi" där var och en tar ansvar för så väl sin arbetsmiljö som utveckling. En organisation där förändring ses som utveckling och där det sker ett kollegialt lärande. En närvarande chef och ledningsgrupp som informerar och ger förutsättningar genom att lyssna, stötta och utveckla verksamheten i ständig dialog med medarbetarna. En aktiv ledningsgrupp med fokus på uppdraget samt ett öppet klimat som skapar en positiv anda för utveckling och lärande. Målen är kopplade till våra styrmedel, så som läroplan, skollag och budget. Ledningsgruppen deltar vid alla uppföljningar och utvärderingar, för att stötta och ge feedback på arbetet. Ledningen är också aktiv i planering av pedagogiska nätverk.

Mål och styrmedel tas upp vid mötestillfällen så som APT, avdelningskonferenser och utvecklingsdagar.

I den dagliga dialogen med medarbetarna om utveckling och lärande blir det ett reflekterande som gynnar utvecklingen och lärandet. Verktyg som medarbetarsamtal, medarbetarenkäter, pedagogisk plattform, förskoleundersökningen, WKI, enhetens läroplansplaneringar (LPP) och nätverk är också redskap för utveckling och utvärdering. I så väl informella som formella möten, mailkontakt, och telefonsamtal med vårdnadshavare får chef och ledning en återkoppling på både ledarskap och den dagliga verksamheten med barnen. Ledningsgruppen träffas och utvärderar sitt arbete regelbundet.

Medarbetare

Medarbetare

För att stötta medarbetare och arbetslag vill vi skapa ett klimat där diskussioner om verksamhetens utveckling och barnens bästa ligger i fokus. Detta sker vid olika former av möten. Genom en närvarande ledningsgrupp som ser verksamhetens dagliga arbete skapar vi förutsättningar för en öppen dialog.

Vi har kontinuerligt gemensamma gruppdiskussioner kring värdegrund för att kunna utforma och upprätthålla en tydlig värdegrund i vår relativt nystartade organisation. Vi kommer under 2018 fortsätta detta arbete och formulera tydliga grundstrukturer kring värdegrund och förhållningssätt i alla dagligen återkommande situationer. Vi kommer också gemensamt formulera enhetens "spelregler" för en välkomnande förskola. Det kommer att ligga fokus på hur vi bemöter barn, vårdnadshavare och kollegor och hur våra lärmiljöer kan påverka och synliggöra detta.

Resultatet från förskoleundersökningen och verksamhetsplanens åtaganden och medarbetarsamtal ligger främst till grund för planerade kompetenshöjande insatser i form av föreläsningar, enskilda kurser, utbildningar och nätverk. Även medarbetarenkäten kommer att ligga till grund 2018. För att ta vara på engagemanget hos medarbetarna uppmuntras personalen till fortbildning. Vi kommer under 2018 fortsatt ha tre barnskötare som fortbildar sig till förskollärare.

För att skapa ett större engagemang hos medarbetarna är målet att all personal ska vara delaktiga i alla processer i verksamheten. Vi kommer fortsatt under 2018 att utveckla och tydliggöra personalens involverande i det systematiska kvalitetsarbetet genom att skapa en förståelse för den röda tråden från VP till barnens utforskande och lärande och vidare till VB.

Varje avdelning skriver avdelningsvis en LPP (lokal pedagogisk planering) utifrån enhetsmålen i verksamhetsplanen. Här skriver personalen ner mål och arbetssätt. Vårt mål är att den ska bli ett levande dokument som förtydligar arbetssätt och det systematiska kvalitetsarbetet. LPP:n följs upp varje månad på avdelningskonferensen och utvärderas terminsvis.

Under 2017 skapade vi en pärm. En sammanställning av enhetens gemensamma verktyg i det systematiska kvalitetsarbetet. Pärms syfte är att underlätta för personalen i det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns en pärm på varje avdelning. Under 2018 kommer vi att fortsätta med att implementeringen av pärmen på enheten.

Vi kommer under 2018 fortsätta vår kompetensutveckling i form av nätverk inom enheten. En av våra arbetslagsledare håller i nätverken där vårt systematiska kvalitetsarbete ligger i fokus tillsammans med pedagogisk dokumentation och hur vi tydliggör den "röda tråden" i

verksamheten.

Personal har olika ansvarsområden som kultur- och läsombud, miljöombud, fackliga ombud, VFU ansvariga, hälsopedagoger och beställningsansvariga.

Introduktion av nyanställda: Vid rekrytering är befintlig personal delaktig genom att träffa den/de personer som är aktuella för tjänsten. Första dagen den nyanställde kommer för att jobba välkomnar vi personen och ger nycklar, inloggningsuppgifter och kläder. Vi har en pärm med information för våra nyanställda, där viktig och bra information angående förskolan och den anställde finns. Denna information ger vi också muntligt till den nyanställde i form av en powerpointpresentation. Bland annat ges information om LISA, KOLL, Planeringstid, möten, Tystnadsplikt, friskvård, Kemikaliesmart förskola, utrymningsplan, eget arbetsmiljöansvar och information om vårt gemensamma tema "Barns möte med naturen och vår närmiljö i Norra Djurgårdsstaden"

Medarbetarenkäten

Utifrån vår analys av resultaten i medarbetarenkäten ser vi ett behov av att utveckla vårt medarbetarskap och ett öppnare arbetsklimat. Vi kommer under 2018 ha arbetsmiljö som ett av våra utvecklingsområden.






Fråga:	2015	2017
Vi ställer upp för varandra när det behövs.	50%	56%
Vi lär av varandra på vår arbetsplats.	60%	44%
Jag är med och bidrar med nya ideér till vår verksamhets utveckling	80%	78%

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor

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

Nämndmål:

Flickor och pojkar utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med barns eget skapande. Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med barns eget skapande.

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med de pedagogiska miljöerna. Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med de pedagogiska miljöerna.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former.	91 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande den pedagogiska miljön.	90 %		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av pedagogisk miljö och material.	3,8		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer.	3,8		År

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje, intresse och förståelse för skapandets möjligheter genom att skapandet kontinuerligt genomsyrar barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Arbetssätt

Skapa goda förutsättningar så att lusten och nyfikenheten till lärande kan växa. Utmana barns intresse för skapande och erbjuda varierade material och metoder.

Resursanvändning

Kompetenta och engagerade medarbetare som erbjuder skapande i olika former genom vardagen. Vi fortsätter att integrera lärplattan som verktyg i verksamheten. LpFö-98, rev16.

Uppföljning

Genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen.

Utveckling

Skapa och sträva mot goda arbetssätt och rutiner som genererar tillfällen för skapande.

Nämndmål:

Flickor och pojkar utvecklar sina språkliga, kommunikativa, matematiska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med barns utveckling och lärande. Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med språk, matematik, naturvetenskap och teknik. Vårdnadshavarnas nöjdhet med, och personalens självvärdering, visar att förskolornas kvalitativa användande av digitala verktyg ökar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för digitalisering på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget.	75 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns användande av digitala verktyg/hjälpmedel.	52 %		År
Index utveckling och lärande.	87		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns matematiska utveckling.	3,8		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns naturvetenskapliga och tekniska utveckling.	3,8		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns språkliga och kommunikativa utveckling.	3,8		År

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina matematiska förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje, intresse och förståelse för matematikens grunder och möjligheter genom att matematiken kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Arbetsätt

Skapa goda förutsättningar så att lusten och nyfikenheten till lärande kan växa.

Utmana barns intresse och förståelse för matematikens grunder.

Genom ett problemlösningsinriktat arbetsätt undersöker och resonerar vi tillsammans med barnen på ett lekfullt sätt.

Tillsammans med barnen utforskar vi form, läge, riktning, mängd, antal, sortering, mönster, talbegrepp, mätning och tid.

Resursanvändning

Kompetenta och engagerade förskollärare och barnskötare som ser och nyttjar matematiken i vardagen.

Fortsätta att integrera lärplattan som verktyg i verksamheten.

Lpfö98, rev 2016

Uppföljning

Genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen.

Reflektion

Utvärdering

APT

Nätverk

Självvärdering

Kartläggning av flerspråkiga barn och personal

Tertialrapport

Observationer och samtal/intervjuer med barnen

information till föräldrar

Utvecklingssamtal

Utveckling

Skapa och sträva mot goda arbetssätt och rutiner som genererar tillfällen för matematik.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Jämföra, sortera, kategorisera, antal	2017-01-01	2018-12-31

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina naturvetenskapliga förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje och intresse för naturvetenskap genom att naturvetenskap kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden" genomsyrar verksamheten

Arbetsätt

Skapa goda förutsättningar så att lusten och nyfikenheten till lärande kan växa.

Utmana barns intresse och förståelse för matematikens grunder.

Genom ett problemlösningsinriktat arbetsätt undersöker och resonerar vi tillsammans med barnen på ett lekfullt sätt.

Tillsammans med barnen utforskar vi form, läge, riktning, mängd, antal, sortering, mönster, talbegrepp, mätning och tid.

Resursanvändning

Kompetenta och engagerade förskollärare och barnskötare som ser och nyttjar naturvetenskapen i vår närmiljö. Fortsätta att integrera lärplattan som ett verktyg i verksamheten.

Lpfö 98, rev 2106

Gemensamt tema "Barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden"

Uppföljning

Genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen. Temat är en återkommande fast punkt på APT där alla avdelningar lyfter sitt arbete med temat. Detta för att inspirera och förmedla avdelningens arbetssätt kring temat.

Reflektion

Utvärdering

APT

Nätverk

Självvärdering

Kartläggning av flerspråkiga barn och personal

Tertialrapport

Observationer och samtal/intervjuer med barnen
information till föräldrar

Utvecklingssamtal

Utveckling

Fortsätta att skapa och sträva mot goda arbetssätt och rutiner som genererar tillfällen för naturvetenskapliga aktiviteter. Då detta är ett område som både personal och vårdnadshavare anser att vi har ett bra arbetssätt kring vill vi fortsatt upprätthålla det goda arbetssätt vi har men självklart utveckla detta vidare.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Gemensamt tema "Barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden"	2017-01-01	2018-12-31
Naturruta	2017-01-01	2018-12-31
Samlar naturmaterial	2017-01-01	2018-12-31

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina språkliga och kommunikativa förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje och intresse för språk och kommunikation genom att matematiken kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Arbetssätt

Skapa goda förutsättningar så att lusten och nyfikenheten till lärande kan växa.

Utmana barns språkliga förmåga genom tex. sång, rim, ramsor sagor och böcker. Utveckla barns ordförråd och kommunikativa förmåga genom samtal.

Utveckla barnens förmåga att lyssna, reflektera och ge uttryck för egna uppfattningar och försöka förstå andras perspektiv.

Resursanvändning

Kompetenta och engagerade förskollärare och barnskötare som ser och nyttjar språk och kommunikationsutveckling i vardagen.

Fortsätta att integrera lärplattan som verktyg i verksamheten.

Lpfö98, rev 2016

Uppföljning

Genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen.

Reflektion

Utvärdering

APT

Nätverk

Självvärdering

Kartläggning av flerspråkiga barn och personal

Tertialrapport

Observationer och samtal/intervjuer med barnen

information till föräldrar

Utvecklingssamtal

Utveckling

Skapa och sträva mot goda arbetssätt och rutiner som genererar tillfällen för språk och kommunikationsutveckling.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Boksamtal	2017-01-01	2018-12-31

Nämndmål:

Förskolorna har ett nära och förtroendefullt samarbete med vårdnadshavare och en välfungerande samverkan med skolan.

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med samverkan med förskolan, upplever att de är delaktiga och har inflytande.

Vårdnadshavarnas är fortsatt nöjda med förskolornas dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande. Formerna för pedagogisk samverkan mellan förskola och skola stärks.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda vårdnadshavare gällande delaktighet och inflytande.	83 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.	80 %		År
Index samverkan med hemmet.	87		År

Enhetsmål:

Enheten har en välfungerande samverkan med skolan.

Förväntat resultat

Trygg övergång från förskola till skola.

Arbetsätt

Nätverksträff med skolan för att stärka samarbetet. Förbereda barnen och introducera skolans miljö för en trygg övergång.

Resursanvändning

Ansvarig personal för åldersgruppen.

Uppföljning

Vi håller oss uppdaterade kring stadens riktlinjer (Östermalms lokala handlingsplan).

Utveckling

Fortsatt uppföljning att riktlinjerna följs.

Enhetsmål:

Vårdnadshavarna känner att de är delaktiga och har inflytande i ett förtroendefullt samarbete.

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna ska uppleva delaktighet och inflytande.

Arbetsätt

Gott informationsflöde och bemötande.

Resursanvändning

Förskoleundersökningen

Ledningsgrupp

Medarbetare

Uppföljning

Följa förskoleundersökningens resultat och utveckla verksamheten därefter.

Utveckling



Utveckla samarbetet och kommunikationen med vårdnadshavarna.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 2 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola		Fastställs 2018	År
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	50 %	45%	År

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giftfria

Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar. Vårdsnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med kost, rörelse och hälsa.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Index kost, rörelse och hälsa.	86		År

Enhetsmål:

Enhetens förskolor är giftfria

Förväntat resultat

På sikt, en giftfri förskola.
Ökad andel ekologiska och KRAV livsmedel.

Arbetsätt

Vi arbetar vidare med "Grön flagg". Vid beställningar av mat och material har vi en giftfri förskola i åtanke. Vi beställer medvetet ekologiska och KRAV livsmedel. Miljöombuden håller oss kontinuerligt informerade om kemikaliesmart tankesätt. Vi strävar mot att öka andelen ekologiska livsmedel och har därför satt 50% som årsmål

Resursanvändning

Medvetna förskollärare, barnskötare och kock.
Miljöombuden håller oss kontinuerligt informerade om kemikaliesmart tankesätt.

Uppföljning

Tydlig information från miljöombuden och genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen.

Utveckling

Ett kontinuerligt och miljömedvetet arbetssätt.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat med goda effekter för stadsdelens invånare.

Förväntat resultat

Alla chefer tar ansvar, följer upp och vidtar åtgärder för att nå sina mål och ha en budget i balans. Medarbetarna är insatta i arbetsplatsens mål och vet vad som förväntas av dem i sitt arbete.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Styrningsindex	80		År

Enhetsmål:

Enhet med en budget i balans.

Förväntat resultat

Vi har en budget i balans.

Arbetssätt

Genomtänkta inköp.

Minska sjukfrånvaro och användningen av vikarier.

Fulla barngrupper.

Resursanvändning

Ledningsgrupp och all anställd personal.

Uppföljning

Göra personalen delaktiga och medvetna om budgeten och hur vi kan påverka den..

Budget är en fast punkt på varje APT dagordning.

Uppföljning med ekonomiavdelningen sker varje månad.

Utveckling




Att vi strävar mot en budget i balans.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor


Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	80	81	År
 Sjukfrånvaro	7 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Förväntat resultat

Chefer för nämndens verksamheter ger sina medarbetare mandat och förutsättningar för att vara delaktiga och ta ansvar i sitt arbete. Genom tillit, engagemang och lyhördhet kan chefer och medarbetare tillsammans utveckla verksamheten och bidra till att AMI, aktivt medskapandeindex, ökar och att andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	65 %		År
Ledarskapsindex	75		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.	2018-01-01	2018-12-31
Implementera framtagen rutin gällande kränkande särbehandling.	2018-01-01	2018-12-31

Enhetsmål:

Norra Djurgårdsstaden 2 är en bra arbetsgivare.

Förväntat resultat

Personalen har relevant utbildning och är motiverad och delaktig att verksamheten utvecklas framåt. Ett trivsamt klimat där arbetsglädjen syns tydligt. Sjukfrånvaron minskar. Personalen är medvetna om sitt eget ansvar, rättigheter och skyldigheter.

Arbetsätt

Vi rekryterar professionell och kompetent personal och erbjuder kompetensutveckling. Enhetens anställda uppmuntras till att bli fackliga representanter. Jämställdhet och mångfald

eftersträvas och nolltolerans mot diskriminering.

Vi jobbar med arbetsmiljöfrågor för att skapa en god sammanhållning i personalgruppen. Både aktiviteter som är arbetsrelaterade och aktiviteter som ej är arbetsrelaterade. Våra hälsocoacher samarbetar för att skapa välmående på arbetsplatsen.

Resursanvändning

Ledningsgruppen

Ett gemensamt ansvar hos alla i personalgruppen.

Skyddsombud

Uppföljning

Diskussioner i personalgruppen i samarbete med våra hälsocoacher, hur vi gemensamt skapar goda grundstrukturer, rutiner och förhållningssätt för att uppnå vårt förväntade resultat.


Utveckling

Skapa goda grundstrukturer och rutiner för en trivsam arbetsplats där respekt och glädje visas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
arbetsmiljöenkät	2017-01-01	2018-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem	100 %	Öka	År

Nämndmål:

Invánare och brukare får ett gott och respektfullt bemötande, ett normkritiskt och inkluderande förhållningssätt genomsyrar nämndens verksamheter.

Förväntat resultat

Verksamheterna fördjupar sina kunskaper om antirasism, genus, normkritik och hbtq-personers livsvillkor. Brukarna är nöjda med personalens bemötande och en lägre andel upplever sig diskriminerade, jämfört med föregående år. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med normer och värden.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns lika möjligheter att utvecklas	94 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av barn	95 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av vårdnadshavare	95 %		År
Index normer och värden	92		År

Enhetsmål:

Enheten har tydliga grundstrukturer och ett gott, informativt och positivt bemötande.

Förväntat resultat

Tydliga ramar där information och bemötande bildar en genomtänkt grundstruktur.

Arbetsätt

Alla avdelningar formar sina grundrutiner och sin LPP (lokala pedagogiska planering) för att skapa en tydlig och gemensam grundstruktur för enheten. Vi fortsätter arbetet med vår gemensamma värdegrund. Där vi har fokus på ett gott bemötande.

Resursanvändning

Alla anställda på enheten
Miljön
Arbetslagsledaren

Uppföljning

Genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen.

Reflektion

Utvärdering

APT

Nätverk

Självvärdering

Kartläggning av flerspråkiga barn och personal

Tertialrapport

Observationer och samtal/intervjuer med barnen
information till föräldrar

Utvecklingssamtal

Utveckling

Skapa en tydlig grundstruktur.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention

Nämndmål:

Barnrättsperspektivet uppmärksammas och barnets rättigheter respekteras

Förväntat resultat

Arbetet med barnkonsekvensanalyser och barnchecklistor vidareutvecklas.

Barnrättsperspektivet stärks genom utbildningsinsatser för berörda medarbetare inom förskola, socialtjänst och parkmiljö. Vårnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas

arbete med barns inflytande. Personalens självvärdering visar att arbetet utifrån barnkonventionen är väl förankrat i verksamheten.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för barnkonventionen på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget	90 %		År
Index barns inflytande	92		År

Enhetsmål:

Barnen har inflytande över verksamheten.

Förväntat resultat

Alla barn ska vara medvetna om sin egen möjlighet till påverkan av verksamhetens innehåll.

Arbetsätt

Lyhörda medarbetare som ser barnens intressen.

Resursanvändning

Förskollärarna och barnskötarna

Barnen

LpFö-98, rev16

Förskoleundersökningen

Uppföljning

I reflektion, uppföljning och utvärdering under terminen.

Utveckling

För att skapa samma förutsättningar för alla barn strävar vi mot likvärdigt inflytande på varje avdelning utifrån mognad.

Enhetsmål:

Enheten har barnens bästa i fokus

Förväntat resultat

Alltid sätter barnens bästa i fokus utifrån omsorg, lek, utveckling och lärande.

Arbetsätt

Planera, reflektera och utvärdera verksamheten utifrån barnens bästa.

Vi erbjuder en verksamhet där omsorg, lek, utveckling och lärande bildar en helhet. Prioritera verksamheten för barnens bästa och inte efter sina egna behov. Personalen arbetar kontinuerligt med barnkonventionen tillsammans med barnen. Som en del i detta arbete uppmärksammar vi FN-dagen.

Resursanvändning

Förskollärarna och barnskötarna
Ledningsgrupp
En miljö som främjar utveckling, lek och lärande.
FN:s barnkonvention
Socialtjänstlagen

Uppföljning

Genom återkommande pedagogiska diskussioner i arbetslagen och i arbetsgruppen.

Reflektion
Utvärdering
APT
Nätverk
Självvärdering
Tertialrapport
Observationer och samtal/intervjuer med barnen
information till föräldrar
Utvecklingssamtal


Utveckling

Förtydliga medarbetarnas uppdrag som förskollärare och barnskötare. Genom att alla har ett professionellt bemötande och känner ansvar inför sitt uppdrag, höjer vi kvalitén. Synliggöra "röda tråden" och utveckla den pedagogiska dokumentationen i nätverken som hålls av arbetslagsledaren.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
FN-dagen	2017-01-01	2018-12-31
Respektfullt och pedagogiskt bemötande gentemot barnen med barnkonventionen som grund.	2017-01-01	2018-12-31

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel elektroniska inköp	75 %	Tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

Förväntat resultat

Verksamheterna erbjuds utbildning och kunskapen om inköp via e-handel ökar.

Enhetsmål:

Enheten gör sina inköp från upphandlade företag för en hållbar utveckling.

Förväntat resultat

Använda oss av stadens ingångna avtal vid inköp då de med fördel innehåller krav på hållbar utveckling.

Arbetsätt

Avtalsbasen handleder oss innan inköp. Vi handlar med få undantag endast från upphandlade företag.

Vi tänker alltid att i första hand använda oss av företag som är upphandlade.

Resursanvändning

Intranätet -avtalsbasen

Personalen, förskollärarna, barnskötarna och kökspersonal är insatta i hur vi ska tänka kring inköp.

Inköpsansvariga på enheten.

Uppföljning

Vi håller oss uppdaterade på nämndens upphandlingar för en hållbar utveckling.

Utveckling

Vi håller oss uppdaterade vilka företag och varor som är upphandlade för en hållbar utveckling.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Resursanvändning

Uppföljning sker kontinuerligt inom enheten. Varje månad sker budgetuppföljning tillsammans controller på ekonomiavdelningen.

Budget 2018

Ersättningar

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

avdelningschef för förskola och parklek, för merkostnader vid avveckling eller uppstart av förskolor.

Kr	Förskolepeng
1-3 år	123230
4-5 år	103447
Allmän förskola	49166
Kulturpeng	500
Barnomsorgsgaranti	1000
Beräknat barnantal 1-3 år	39
Beräknat barnantal 4-5 år	90
Beräknad budget för året, tkr	14 116

Vi strävar efter att ha en budget i balans.

Åtgärdsplan 2018

Jobba med budgeten varje månad – månadsprognos

Vi bokar månadsvis in möte med Natalia (controller) vilket gör att vi lär oss budgetmallen allt mer. Vi behöver bli bättre på att jobba enskilt med månadsprognosen.

Barngrupperna – Fulla grupper med fast personal.

Vi har mycket rörelse i barngrupperna men jobbar aktivt för att hålla alla platser fyllda.

Medarbetare - Sänka personalomsättningen genom att arbeta aktivt med vår arbetsmiljö.

Sjukfrånvaro – Vi har haft stor sjukfrånvaro – Vi kommer att arbeta med friskvård i förebyggande syfte. Visa på hur viktigt ledningsgruppen tycker det är med friskvård. Tillsätta friskvårdsansvariga 1 per förskola som motiverar och aktiverar personalgruppen genom friskvårdsaktiviteter och utmaningar. Sjukfrånvaron har minskat under året.

Vikarier – Vi har haft stora vikariekostnader - minska antalet vikarier genom mer noggrann planering, organisering och friskvårdsarbete. Undvika ”pool” vikarier och i första hand använda oss av våra tim-vikarier vid behov.

Vi behöver ytterligare se över våra vikariekostnader och göra personalen mer delaktiga i planeringen i hur och när vi ska använda oss av vikarier. Personalen kommer att bli informerade och påminnas om den höga kostnad vikarier utgör.

Övrigt