



**Hedvig Eleonora förskolor**

Tjänsteutlåtande  
Dnr: 2017-847-1.2.1.  
Sid 1 (35)  
2018-01-22

Handläggare  
Carolina Carlsson  
Telefon: 0761210824

Till  
Hedvig Eleonora förskolor

## **Verksamhetsberättelse VB 2017 för Hedvig Eleonora förskolor**

**Hedvig Eleonora förskolor**

Skeppargatan 34  
11452 Stockholm  
0761210824  
0850810000  
carolina.carlsson@stockholm.se  
stockholm.se

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande analys.....</b>	<b>4</b>
Administrativa uppgifter .....	6
Organisations- och ledningsstruktur.....	6
Brukare/Kunder/Klienter.....	9
Chef- och ledarskap.....	11
Medarbetare.....	12
Värdegrund.....	15
<b>Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....</b>	<b>16</b>
1. Ett Stockholm som håller samman.....	16
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor.....	16
1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande .....	19
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	20
2.1 Energianvändningen är hållbar.....	20
2.2 Transporter i Stockholm är miljöanpassade .....	21
2.4 Stockholms kretslopp är resurseffektiva .....	21
2.5 Stockholms miljö är giftfri .....	22
2.6 Inomhusmiljön i Stockholm är sund .....	23
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm .....	24
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar .....	24
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	25
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika .....	25
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor .....	26
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering .....	27
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention .....	29
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld.....	30
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla .....	31
4.7 Stockholm är en demokratisk stad där invånarna har inflytande.....	32
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning .....	32
<b>Uppföljning av ekonomi.....</b>	<b>33</b>
Uppföljning av driftbudget.....	33

Investeringar.....	33
Medel för lokaländamål.....	34
Övrigt .....	34
<b>Synpunkter och klagomål.....</b>	<b>34</b>
<b>Övrigt.....</b>	<b>35</b>

## Sammanfattande analys

Utifrån resultatet av enhetens uppföljning och utvärdering anser vi att vi kommer att nå de förväntade resultaten. Vi följer den agenda vi planerade i början av januari 2017. Den pedagogiska verksamheten följs upp systematiskt och utvecklas ständigt för att nå våra mål som bidrar till barns utveckling, lärande och delaktighet.

Vårt arbete med att utveckla verksamheten inom våra utvecklingsområden;

- Pedagogiska miljöer ute och inne- estetiska lärprocesser och lek
- IKT- som verktyg för barns lärande, kommunikation och skapande
- Förskolans värdegrund
- Hållbar utveckling- Kemikaliesmart förskola

har pågått i enhetens olika arbetsgrupper, pedagogiska nätverk, fortbildning och APT.

Ledningsgruppen har uppföljningssamtal med alla arbetslag, där vi får syn på vilka resultat som uppnåtts och hur vi utvecklar verksamheten så att målen nås. Utvecklingsgruppen, som består av 17 förskollärare från de 17 avdelningarna inom enheten, träffas var tredje vecka, för att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet. I utvecklingsgruppen har vi under året arbetat med goda exempel från avdelningarna, VP 2017, språksamtal, förberedelser angående förskoleundersökningen, pedagogiska plattformen samt våld i nära relationer. Vi har kontinuerligt arbetat med implementeringen av den pedagogiska plattformen. Medarbetarna anser att den är ett gott stöd för att höja den pedagogiska likvärdigheten och kvaliteten i förskolan. Vi har under senaste perioden lagt särskilt fokus på observations- och veckoreflektionsmallarna och övar tillsammans på våra interna pedagogiska nätverk hur dessa används. Under planeringsdagen i augusti gick vi särskilt igenom kommande månaders hållpunkter/aktiviteter i årshjulet.

Under de senaste åren har förskoleenheten haft låga resultat i förskoleundersökningens fråga: Jag är nöjd med informationen jag får om maten på förskolan (2015, 74 %, 2016, 76 %). Vi i ledningsgruppen har analyserat detta och kommit fram till att vi behöver stötta kockarna i deras kommunikation till föräldrar. Varje vecka gör kockarna en meny som sätts upp på anslagstavlor för föräldrar. Under hösten 2016 startade två, av fyra, kockar "Instagramkonto" för att ge föräldrar möjlighet att ta del av ytterligare information om maten. Effekter av detta syns redan då föräldrar har lämnat synpunkter om hur nöjda de är med det nya kommunikationssättet. Kockarna stärks ytterligare då de ingår i kocknätverk, bland annat handlar det om utbildning i måltidspedagogik, "Lek och lär med maten", vid det senaste mötet var även personal från avdelningar representerade. Vi bedömer att genom detta samarbete höjs kvaliteten inom detta område. Resultatet från förskoleundersökningen på frågan "Jag är nöjd med informationen jag får om maten på förskolan" blev nöjdheten 87 %. Även frågan om hur föräldrar upplever att det serveras varierad och näringsrik mat har ökat, från 82 % (2016) till 88 %, 2017. Vi anser att de förändringar vi gjorde har gett goda resultat.

I samtal med arbetslagen har det kommit fram att det är svårt att få föräldrar att delta i förskoleundersökningen. Detta styrker även svarsfrekvensen som sänkts marginellt, 2016 låg svarsfrekvensen på 81 % och 2017 ligger svarsfrekvensen på 79 %. Detta trots att arbetslagen på olika sätt har informerat föräldrarna om verksamheten utifrån frågorna i förskoleundersökningen och vikten av att delta. Vi i ledningsgruppen har förtydligat vikten av deltagande i förskoleundersökningen genom att alla föräldrar inom enheten har fått två

informationsbrev från ledningsgruppen om förskoleundersökningens syfte och mål samt vikten av svarsfrekvens. Vår analys är att vi ytterligare behöver förtydliga för föräldrarna att resultatet används som underlag i utvecklingen av verksamheten. I juni skickades resultatet till föräldrarna på respektive förskoleadress. Ledningsgruppen har träffat alla arbetslag och analyserat deras resultat för att de ska kunna utveckla sin verksamhet. Under föräldramöte som varje avdelning kommer att ha i höst redovisas undersökningen.

Vi har handlingsplaner för de barn som har behov av särskilt stöd, handlingsplanerna följs upp och revideras kontinuerligt.

Förskolläraernas pedagogiska utvecklingstid har nu pågått sedan augusti 2016. I samtal med förskollärarna och i den skriftliga utvärderingen som de fick möjlighet att göra har det kommit fram att de alltid får ut sin pedagogiska utvecklingstid, att samarbetet och det kollegiala lärandet har ökat samt att det är lättare att fokusera på utveckling, lärande och uppföljning. Det som förskollärarna upplever som hinder är att det är svårt med den vetenskapliga grunden då bland annat litteratur behöver läsas på arbetsplatsen. Inför höstens scheman har den gemensamma pedagogiska utvecklingstiden ytterligare samordnats. Det som vi behöver arbeta vidare med är att ytterligare föra diskussioner med förskollärarna om de tre delarna; uppföljning, utvärdering och utveckling av det pedagogiska arbetet, vetenskaplig grund och samverkan.

Arbetsledarutbildningen som vi har haft förmån att låta förskollärare delta i, visar goda resultat. De leder sina arbetslag och föräldramöten på ett tydligare och mer professionellt sätt. Goda exempel på hur en snabb utvärdering av hur ett möte upplevs har spridits från förskollärarna som gått utbildningen till ledningsgruppen som sedan använt metoden. Vi bedömer att utbildningen ger goda resultat och vi ser fram emot hur förskolläraernas kompetens höjs och vad det ger barnen i den pedagogiska verksamheten.

I samband med att ett nytt skolprogram ska tas fram har vi, biträdande förskolechef, förskollärare och barnskötare, haft förmånen att delta i stadens stora skolutvecklingskonferens. Vidare har Hållplatsen besökt oss där barn och föräldrar har deltagit och fått göra sin röst hörd inför det nya skolprogrammet ska tas fram. Frågor som ställdes till barnen och föräldrarna var bland annat; Vad är viktigt för att alla barn ska må bra, trivas och lära på förskola?

Vi har arbetat på olika sätt och följt stadens rehabiliteringsprocess för att sänka sjukfrånvaron. Vi har samtal med medarbetare som har hög sjukfrånvaro både på enheten och tillsammans med stadsdelens personalavdelning. På en av förskolorna har vi anlitat företagshälsovården för att främja och utveckla samarbetet mellan avdelningarna. Enhetens hälsocoacher inspirerar medarbetarna till att främja hälsa och välbefinnande genom olika aktiviteter, såsom promenader och sittyoga.

Resultatet från medarbetarenkäten presenterades på APT i maj. Vi gick igenom resultaten tillsammans, uppmärksammade det som fungerar bra och prioriterade det som behöver utvecklas. Det som medarbetarna kom överens om att utveckla presenterade vi i ledningen på planeringsdagen i augusti. Det var två frågor som blev prioriterade, dessa är; "De möten vi har på vår arbetsplats är effektiva" och "På min arbetsplats prövar vi nya arbetsätt för att utveckla verksamheten".

Mätningarna vi gjorde efter att reformen "rätt till heltid" infördes, visar att närvarotiden för barnen har ökat. Av de barn som tidigare vistades på förskolan 30 timmar i veckan ändrade de

flesta vistelsetiden till heltid. Konsekvenserna av detta har gjort att det var för många barn per medarbetare såväl morgontid som eftermiddagstid. Detta medförde att vi ökade bemanningen i form av vikarier.

Under hösten startade vi upp litteraturseminariegrupper. Litteraturen handlar om miljöns betydelse i förskolan. Vi ser att medarbetarna har en större förståelse för miljöns betydelse för verksamheten och ett ökat engagemang att förändra och utveckla utifrån barns behov, utveckling och intressen samt vikten av att skapa meningsfulla platser för möten mellan barn. Utvärderingen av detta nya arbetssätt visar att medarbetarna uppskattar detta nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

## **Administrativa uppgifter**

### **Hedvig Eleonora förskolor**

Carolina Carlsson, förskolechef  
Skeppargatan 34, 114 52 Stockholm  
Telefon: 076-121 08 24  
E-post: [carolina.carlsson@stockholm.se](mailto:carolina.carlsson@stockholm.se)

Vi har totalt 81 anställda, varav 2 som är föräldralediga/tjänstlediga.

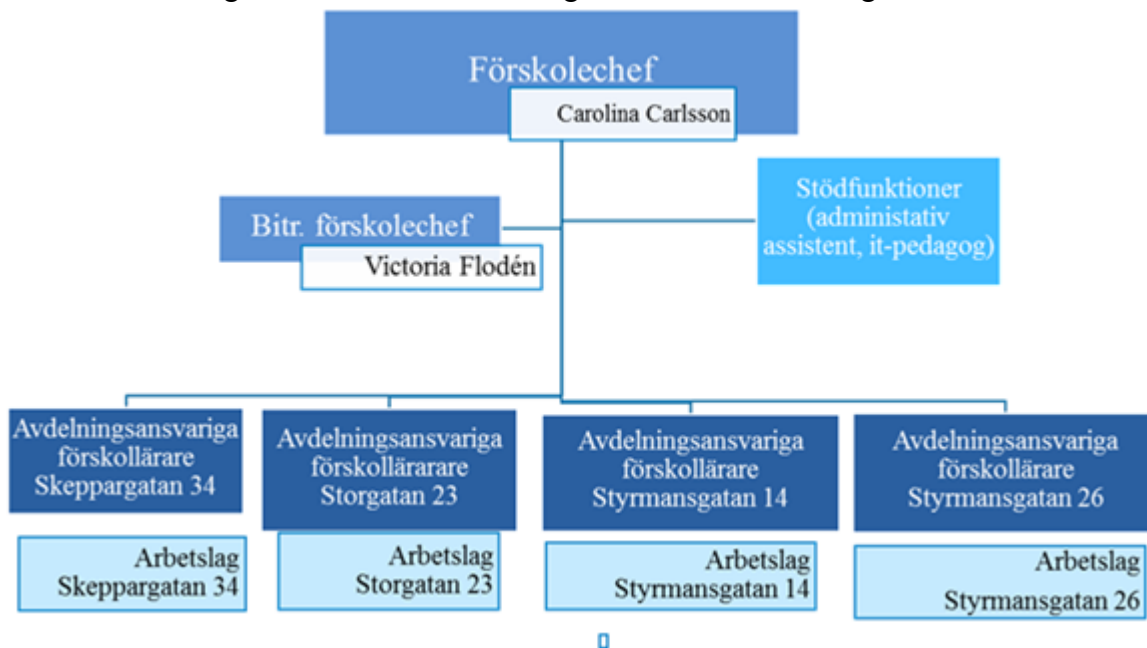
## **Organisations- och ledningsstruktur**

### **Ledningsstruktur**

Förskoleenheten har en organisation där ledningen består av en förskolechef och en biträdande förskolechef, samtliga i ledningsgruppen har förskolläraryt utbildning. Förskolechefen har genomgått det statliga rektorsprogrammet. Vi arbetar enligt en överenskommen, tydlig och dokumenterad arbetsfördelning. Varje halvår görs ett kalendarium för hela enheten, det innehåller datum, tid och plats för möten och gemensamma

händelser inom enheten. Ledningsgruppen har utvecklat två pärmar som heter Guldpärmen och Rödapärmen med dokument som är ett stöd för medarbetarnas arbete. Guldpärmen innehåller våra styrdokument, och Rödapärmen innehåller regler och rutiner för verksamheten. Verksamhetens medarbetare består av; förskollärare, barnskötare, ekonomibiträde, kockar, administrativ assistent samt it-pedagog.

Nedan visas ett organisationsschema över organisations- och ledningsstrukturen.



### Interna möten

- Ledningsgruppsmöte
- Samverkansmöte
- APT
- Arbetslagsmöte
- Pedagogiska nätverk
- Föräldrarådsmöte
- Föräldramöte
- Handledningsmöten med arbetslag för att utveckla metoder och arbetssätt.
- Förskollärarna har utvecklingssamtal med föräldrarna
- Veckomöten

Samverkansgruppen består av fackliga företrädare och ledningsgruppen. Gruppen arbetar med olika verksamhetsfrågor.

Vi ser den tidiga kontakten med barnens föräldrar som mycket viktig för framtida samarbete. Vi samverkar med föräldrarna i olika former, föräldramöten, föräldrarådsmöten, enskilda möten, telefonsamtal och genom mejlkontakt. Förskollärarna erbjuder föräldrarna ett utvecklingssamtal per år, det samtalet handlar bl.a. om barnets trivsel, utveckling och lärande.

Vi samverkar med vår samarbetskola, Hedvig Eleonora skola för övergången från förskola

till förskoleklass, skola och fritidshem. Flera förskollärare har gått matrisutbildning och handledarutbildningen för VFU-studenter.

### **Resursanvändning**

Medarbetarna är anställda på enheten med placering på en förskoleavdelning. Vi tar tillvara på medarbetarnas särskilda kompetens inom enheten och ser den som en tillgång och organiserar så att den kan spridas till så många som möjligt.

Förskollärare har ett särskilt ansvar för att det pedagogiska arbetet på förskolan genomförs och håller god kvalitet. Alla i arbetslaget ansvarar tillsammans för att läroplanens intentioner följs. Vi stärker förskollärarna och barnskötarna i sina roller. Förskollärarna har det pedagogiska ansvaret, utvecklingssamtal med föräldrarna och pedagogisk utvecklingstid. Barnskötarna deltar tillsammans med förskollärarna i det pedagogiska utvecklingsarbetet enligt förskolans enhetsmål. Varje avdelning har arbetslagssamtal där de tillsammans diskuterar och planerar den pedagogiska verksamheten. Vi har pedagogiska nätverk där medarbetare från hela förskoleenheten tillsammans övar på att observera och analysera verksamheten utifrån underlagen i pedagogiska plattformen.

Vi tar emot VFU studenter och en av medarbetarna är ansvarig inom förskoleenheten för att samordna och vara kontaktperson.

Vi har en vikariesamordnare inom enheten som tar emot föräldrars anmälan om barns frånvaro respektive återkomst till förskolan. Vikariesamordnaren tar emot frånvaro av medarbetare och gör en bedömning av arbetslagets vikariebehov eller möjlighet att avvara medarbetare till andra avdelningar. Vid behov ringer vikariesamordnaren in externa vikarier.

Vi har en anställd som arbetar med SBA (systematiskt brandskydds arbete) och med att utveckla avdelningarnas användning av IKT och ser till att IT utrustningen uppdateras och fungerar. Inom förskoleenheten har vi flera medarbetare, förskollärare och barnskötare, som är utbildade i NTA (Naturvetenskap och Teknik för Alla). Vi har även flera medarbetare, förskollärare och barnskötare, som är utbildade i TAKK (Tecken som Alternativ och Kompletterande Kommunikation).

Vi har fyra hälsocoacher som inspirerar medarbetarna till att främja sin hälsa.

Östermalms stadsdelsförvaltnings stödteam handleder och stärker oss i arbetet med barn som behöver extra stöd. Vi har samarbetat med habilitering och logoped från BVC.

Vi följer upp verksamheten genom tertiärrapporter, månadsrapporter, arbetsmiljörund, barnskyddsround, och kökens egenkontrollarbete.

### **Lokaler**

Vi har förskola för barn i åldern 1-5. Förskolorna finns på Styrmansgatan 14B, Styrmansgatan 26, Storgatan 23 och Skeppargatan 34. Några ligger i markplan, andra har sin verksamhet fördelad på flera våningsplan medan en av förskolorna ligger i ett flerfamiljshus. Vi ser oss som en enad förskola, som har förskoleverksamhet på fyra olika adresser. Vi har två gårdar som alla barn i enheten har tillgång till, för att ge alla barn utrymme på gårdarna har vi gårdsschema.

### **Samverkan**



Vi ser oss som en förskola med flera adresser där alla föräldrar, medarbetare och barn ska ges samma möjligheter oavsett på vilken förskoleadress de är placerade på. Samverkansgruppen består av fackliga företrädare och ledningsgruppen. Gruppen arbetar med olika verksamhetsfrågor. Vi ser den tidiga kontakten med barnens föräldrar som mycket viktig för framtida samarbete. Vi samverkar med föräldrarna i olika former, föräldramöten, föräldrarådsmöten, enskilda möten, telefonsamtal och genom mejlkontakt. Förskollärarna erbjuder föräldrarna ett utvecklingssamtal per år, det samtalet handlar bl.a. om barnets trivsel, utveckling och lärande. Vi samverkar med vår samarbetskola, Hedvig Eleonora skola för övergången från förskola till förskoleklass, skola och fritidshem. Flera förskollärare har gått matrisutbildning och handledarutbildningen för VFU-studenter.

### **Informations och kommunikationsteknik**

Vi har en medarbetare som arbetar med att utveckla IKT-kunskaper i enheten. Vi har dokumentationsrum med datorer där flera medarbetare kan arbeta tillsammans. Alla avdelningar har lärplattor och en del avdelningar har dessutom bärbara datorer. Tillsammans med kolleger och barn kan medarbetarna dokumentera och reflektera runt barnens lärande och utveckling. I tre av våra byggnader har vi fasta projektorer för bla digitala presentationer på olika möten. Det finns även bärbara projektorer när det behövs i någon av enhetens andra lokaler. Medarbetarna mejlar information till föräldrarna.

### **Brukare/Kunder/Klienter**

#### **Hur vi skapar och förstärker en kultur där brukarna är i centrum**

Vi skapar och förstärker en kultur där våra brukare, som är föräldrarna, är i centrum. Ett gott samarbete mellan förskolan och hemmet är gynnsamt i alla lägen.

Vi har olika former för att brukarna ska kunna delge sin upplevelse av vår verksamhet; förskoleundersökningar, föräldraråd, föräldramöten, telefonsamtal, e-post, daglig kontakt.

Vi arbetar med bemötandefrågor genom;

- Visningar av förskolan för föräldrar som söker förskoleplats för sina barn. På visningarna får föräldrarna möjlighet att se lokaler och ställa frågor om verksamheten. Vi har visningar av de olika förskoleadresserna minst en gång i månaden, datumerna finns på enhetens hemsida. Vi ser den tidiga föräldrakontakten som mycket viktig för framtida samarbete. Den tidigt etablerade kontakten mellan förskola och hem gör att starten för barnet blir gynnsam och ligger till grund för vidare samarbetet kring barnets utveckling och lärande.
- Daglig kontakt när föräldrarna lämnar och hämtar sina barn. Medarbetarna informerar muntligt hur barnets dag varit och föräldrarna får även information genom dokumentation i text och bild.
- Informationsbrev om verksamheten som skickas via e-post till föräldrarna minst varannan vecka.
- Föräldramöte som alla avdelningar har en gång per år, på mötet presenteras verksamheten och medarbetarna berättar om aktuella enhetsmål och utvecklingsområden för att tydliggöra enhetens pedagogiska arbete. Mötena ger utrymme för dialog, diskussion med och mellan föräldrar och medarbetare.
- Föräldraråd som vi har minst två gånger per år, där ingår föräldrarepresentanter från

förskoleenhetens alla avdelningar. Det är ett forum där föräldrarnas frågor och synpunkter/klagomål tas upp samt information om verksamheten och större förändringar inom enheten. Föräldrarna ansvarar för att ett protokoll skrivs under mötet, förskolechefen justerar det sedan innan det sprids till medarbetare och föräldrar.

- Föräldrafrukost/föräldrafika, ett tillfälle för föräldrarna att mötas och föra dialog med medarbetarna och varandra.
- Förskolans olika aktiviteter som föräldrarna bjuds in till, såsom vernissage och för att fira olika traditioner t.ex. lucia.
- Föräldraaktiv inskolning, vilket innebär att föräldrar deltar aktivt i verksamheten hela dagar när deras barn börjar på förskolan. Denna start i förskolan tillsammans med barn och medarbetare gör att föräldrarna får en tydlig insyn i verksamheten. Det är under inskolningen vi lägger grunden för ett bra samarbete och en välfungerande dialog
- Förskoleundersökningar
- Förväntansdokument, som beskriver vad föräldrarna kan förvänta sig av förskolan och vad förskolan kan förvänta sig av föräldrarna. Förväntansdokumentet presenteras för föräldrarna på föräldramöten.
- Utvecklingssamtal, som är ett möte mellan föräldrar och förskolans personal där de samtalar om barnets utveckling och lärande.

Vi anser att ett fungerande samarbete med föräldrarna är en förutsättning för att uppnå goda resultat och föräldrar är viktiga samarbetspartner.

### **Hur vi tar reda på brukarnas förväntningar på verksamheten och vilka metoder/arbetsätt vi använder samt synpunkter och klagomål**

Vi i ledningsgruppen analyserar resultaten i Förskoleundersökningen och ser om det finns gemensamma utvecklingsområden och trender för hela förskoleenheten.

Förskoleundersökningens resultat för hela Stockholm stad jämfört med Östermalms stadsdels och vår förskoleenhetens resultat presenteras på APT och i utvecklingsgruppen (avdelningsansvariga förskollärare) samt varje förskolas resultat skickas till vårdnadshavarna på varje förskola. Vi ställer oss frågor som: I vilka frågor är våra föräldrar nöjda och varför? I vilka frågor svarar föräldrarna vet ej och varför? I vilka frågor är de inte nöjda och varför?

På höstens föräldraråd, där föräldrarepresentanter från enhetens alla avdelningar träffar ledningen samt några medarbetare, redovisas resultaten av förskoleundersökningen för enheten samt hur vi planerar att arbeta med den.

I analysen av resultaten ser vi att vår dialog med föräldrar och våra arbetsmetoder är framgångsrika. I förskoleundersökningen finns påståendet: Jag är som helhet nöjd med mitt barns förskola. Det sammantagna resultatet på detta påstående är att 95% av föräldrarna upplever det, vilket är samma resultat som förra året. Vi har under senaste åren arbetat för att alla förskolor inom förskoleenheten ska ha en likvärdig verksamhet där föräldrar upplever sig nöjda oavsett vilken av våra förskolor de går på. Årets resultat visade att vi lyckats, skillnaden mellan de olika förskolorna är 92-98% på denna detta påstående.

Utifrån resultaten visar det sig att endast 52% av föräldrar upplever att barn inte använder digitala verktyg/hjälpmedel i sitt lärande. I samtal med medarbetarna då vi analyserat detta påstående har vi tillsammans dragit slutsatsen att det handlar bland annat om att synliggöra och öka förståelsen för föräldrar vad vi menar med digitala hjälpmedel, en annan slutsats är att vi har fått syn på att avdelningar behöver utveckla sina kunskaper om hur man använder

digitala hjälpmedel i barns lärande.

Vi är alltid lyhörda inför föräldrars åsikter. Vi tar emot synpunkter, hanterar dem utifrån sitt specifika fall, vi är tydliga i vår återkoppling till föräldrarna om vad som är vårt ansvar och uppdrag samt föräldrarnas möjlighet till påverkan. Föräldrarnas synpunkter och klagomål inkommer främst, genom mail och telefon men även muntligt i den dagliga kontakten. Rutinerna i det systematiska kvalitetsarbetet är att när vårdnadshavarna inkommer med synpunkter eller klagomål, svarar ledningen att de behöver utreda vad som hänt. Ledningen bokar sedan ett möte oftast samma dag eller nästkommande dag med delar eller hela arbetslaget för att få mer information och arbeta öppet och transparent med medarbetarna. Efter mötet återkopplar ledningen till vårdnadshavarna

### **Hur har brukarnas/kundernas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag påverkat utvecklingen av er verksamhet**

Föräldrars synpunkter om utomhusmiljön, hur gårdarnas utformning och belysning ser ut har påverkat utveckling av verksamheten utomhus. Vi har tagit fram våra utvecklingsområden bla utifrån resultaten på förskoleundersökningen, på så sätt har föräldrarna synpunkter hjälpt oss att utveckla verksamheten.

## **Chef- och ledarskap**

### **Chef- och ledarskap**

Jag vill att det ska synas på mig att jag har vilja och mod att leda. Som chef och ledare ser jag det av oerhörd vikt att medarbetarna trivs på sitt arbete och tycker att uppdraget på förskolan är meningsfullt. Detta anser jag kräver ett engagerat ledarskap som ger medarbetare möjlighet till delaktighet genom samverkan, planering och uppföljning av verksamheten. I mitt ledarskap vill jag lita på medarbetarna och uppmuntra dem till eget ansvar, se deras potential genom att lyssna på idéer, uppmuntra till egna initiativ och utveckling samt genom att ge dem återkoppling i vardagen. Jag vill skapa känslan av ett gemensamt mål och att stärka värderingarna i syfte att skapa en gemensam organisationsidentitet. Arbeta med gemensamma föreställningar och värderingar, låta medarbetarna vara med och påverka och utveckla organisationen. Frågor såsom; vilka är vi?, vad är det som utmärker oss? Vikten av en vi-känsla. Motivation, engagemang och delaktighet blir viktiga hörnstenar i verksamheten. Ledarskap för mig är framförallt att det behöver vara riktat mot att stödja lärande, utveckling och förnyelse. Jag vill ha fokus på att utveckla medarbetarnas motivation, delaktighet, vilja och engagemang. Vi tillsammans behöver arbeta mot gemensamma mål och att finns tid för reflektion och kollegialt lärande. Jag vill arbeta för ett positivt arbetsklimat. Finns inte glädjen så är det svårt att föra arbetet framåt och fokus läggs på fel saker. Genom reflektion finns det möjlighet att tänka kritiskt. En personalstyrka som trivs, motiverade och strävar åt samma håll och utmanar och berikar varandra. Jag anser att det är betydelsefullt med en tydlig ledning som bekräftar sina anställda och de anställda känner sig sedda. En ledning som ger feedback och återkoppling, är närvarande, är engagerade och ger stöd och som utmanar och har tydliga mål. Genom öppen dialog, reflektion, samarbete och delaktighet kan man dra sig mot samma mål fast man är olika som personer. Jag behöver arbeta för en gemensam förståelse för förskolans uppdrag, mål som är begripliga och en ledningsgrupp som stöttar och ställer tydliga krav. Jag vill att medarbetarna ska vara delaktiga i sitt arbete. Jag vill ge medarbetarna förutsättningar att bedriva och utveckla verksamheten och då behöver jag utveckla roller och

ansvar på förskolan. Jag vill att samtliga ska veta vem som gör vad, hur och varför. Jag behöver kommunicera och förankra mina mål hos medarbetarna. Jag behöver försäkra mig om att vi talar samma språk, menar samma saker, ett samförstånd. Det jag talar med mina medarbetare om behöver jag få ett kvitto/kvittens på att de har förstått. Förankringsprocessen behöver beredas tid för och medarbetarna behöver stå bakom beslut som fattas. Jag har olika mötesformer när jag träffar medarbetarna. Jag vill leda leda och fördela arbetet tillsammans med den biträdande förskolechefen. Jag vill ha effektiva arbetslag med förskollärare på varje avdelningen som jag leder genom och som leder sina arbetslag. Jag utvärderar mitt ledarskap bl. a genom resultatet av medarbetarenkäten. Jag utvecklar mitt ledarskap bl.a. genom olika möten jag aktivt deltar i och håller, internt som externt tillsammans med kompetenta medarbetare inom min egna organisation och ledningsgruppen för Förskola och Parklek.

### **Hur vi skapar förutsättningar för att ta vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten**

Vi har skapat förutsättningar för att alla medarbetare som arbetar i barngrupp ska få planeringstid tillsammans med sitt arbetslag. Vi har påbörjat att skapa möjligheter och förutsättningar för arbetslagen en gång i veckan ska ha reflektionstid tillsammans då det diskuterar det pågående arbetet och hur de ska gå vidare med att utmana barnen i deras lärande. Förskollärarna har schemalagd pedagogisk utvecklingstid både enskilt och kollegialt. Vi har en längre diskussion med pedagogiska frågor på APT för att utveckla verksamheten. Gruppdiskussion sker i en grupp som kommer från olika arbetslag på förskoleenheten. Den pedagogiska frågan handlar om hur vi utvecklar verksamheten och arbetsmiljön. Det grupperna kommer fram till delger de varandra kort på mötet samt en sammanfattning från alla gruppernas diskussioner sammanställs och skickas per e-post till alla medarbetare.

Vi har en utvecklingsgrupp som består av avdelningsansvariga förskollärare från enhetens samtliga avdelningar. Gruppen leds av förskolechef eller bitr. förskolechef och syfte med gruppen är att utveckla verksamheten med delaktighet från medarbetare, förankra beslut, ta del av forskning m.m

Enhetens samverkansgrupp består av de fackliga ombuden och leds av förskolechefen.

Enhetens kockar och ekonomibiträden har APT som leds av biträdande förskolechef. Under mötet ges förutsättningar för att sprida engagemang och utveckla kost och hälsa. Kockarna ingår också i stadsdelens kocknätverk då de ges möjlighet att påverka utvecklingen av klimatsmarta måltider.

Vi planerar för att skapa forum där barnskötarna kan mötas och utmanas i deras yrkesgrupp.

## **Medarbetare**

### **Hur vi säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat**

Utifrån förskoleundersökningen, verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen, årets enhetsmål och utvecklingsområdena planerar vi gemensam kompetensutveckling för alla medarbetare, t.ex. genom föreläsningar interna pedagogiska nätverk och litteratur seminarium säkerställer vi att medarbetarna kompetensutvecklas under verksamhetsåret.

### **Hur vi som ledare skapar förutsättningar och engagemang hos medarbetarna för**

### **utveckling av verksamheten**

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten genom att medarbetare deltar med sitt engagemang och sin kompetens. Vi har skapat förutsättningar för att alla medarbetare ska få planeringstid. Förskollärarna har pedagogisk utvecklingstid. Vi har en längre diskussion med pedagogiska frågor på APT för att utveckla verksamheten. Gruppdiskussion sker i en grupp som kommer från olika arbetslag på förskoleenheten. Den pedagogiska frågan handlar om hur vi utvecklar verksamheten. Det grupperna kommer fram till delger de varandra kort på mötet samt en sammanfattning från alla gruppers diskussioner sammanställs och skickas per e-post till alla medarbetare. På APT har vi även en kortare diskussionsfråga där medarbetarna i bikupeform (två och två) diskuterar med varandra om en aktuell verksamhetsfråga. Den aktuella verksamhetsfrågan väljs av ledningen utifrån de behov som finns i nuläget. Vi vill belysa något aktuellt ämne. Syftet är bl.a. att medarbetarna delger varandra goda exempel i verksamheten. Ett exempel på en aktuell verksamhetsfråga kan vara medarbetarnas roll i den fria leken utomhus. Efter gruppdiskussionerna redovisar medarbetarna i de olika bikuporna för varandra.

Vi budgeterar för fortbildning för att ge medarbetarna förutsättningar att utveckla verksamheten och höja kompetensen.

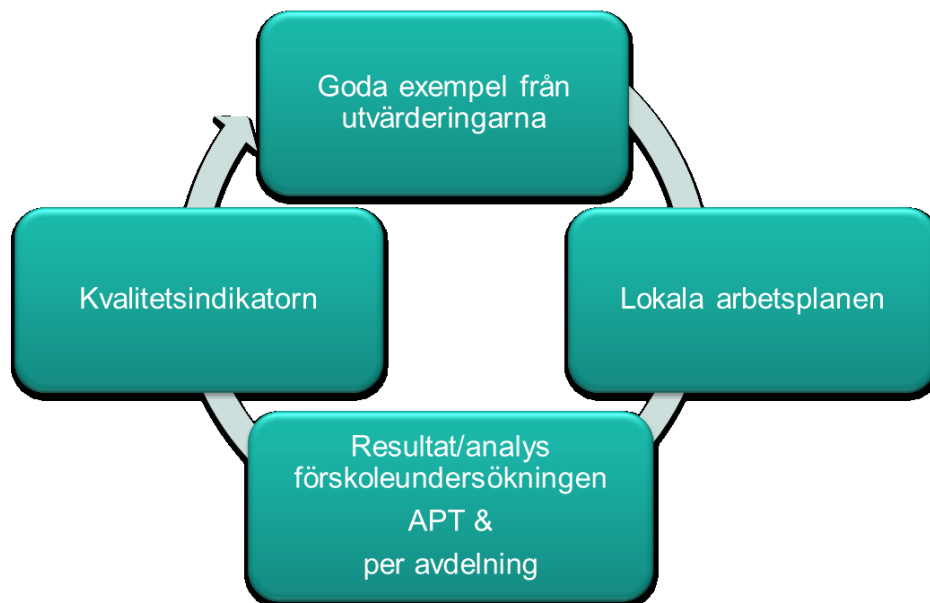
Vi skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten genom att vi har ett nära samarbete med föräldrarna. Vi har olika forum där föräldrarna ges inflytande, t.ex. föräldraråd och föräldramöte. Vi har utvecklingssamtal en gång per halvår för att följa upp barnets utveckling och lärande tillsammans med föräldrarna. Enheten har ett gemensamt underlag för hur utvecklingssamtalen med föräldrarna ska genomföras som finns i Guldpärmen.

I utvecklingssamtalet berättar förskolläraren om barnets dag på förskolan och kopplar samman det med läroplanens strävansmål för verksamheten. Förskollärarna använder bl.a. barnens dokumentationspärmar som ett underlag vid samtal.

Utifrån förskoleundersökningen, verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen, årets enhetsmål och utvecklingsområdena planerar vi gemensam kompetensutveckling för alla medarbetare, t.ex. genom föreläsningar, litteraturseminarium och pedagogiska nätverk.

### **Hur vi ger erkännande och stöd till enskilda eller grupper av medarbetare**

Ledningsgruppen ger erkännande och återkoppling till varje arbetslag enligt vårt systematiska årshjul för feedback/återkoppling. Bilden illustrerar årshjulet för feedback/ återkoppling.



Enskilda medarbetare får erkännande och stöd genom medarbetarsamtal och handledning i pedagogiska frågor. De får också stöd i frågor som rör deras ledarskap.

### **Resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna samt analys och trender**

Resultat från medarbetarundersökningen 2017 visar att AMI- Aktivt medskapandeindex är 84 %.

AMI – Aktivt medskapandeindex består av tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivationsindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 85 %.

Ledarskapsindex är för Hedvig Eleonora förskolor 79 %.

Styrningsindex är för enhet Hedvig Eleonora förskolor 88 %.

När resultatet kom analyserade ledningsgruppen resultaten. Vi presenterade medarbetarenkätens resultat på APT i maj 2017. Medarbetarna arbetade i mindre grupper där de diskuterade och analyserade resultaten. Medarbetarna fick välja ut prioriterade utvecklingsområden från resultaten. Alla gruppers prioriterade områden gick ledningsgruppen igenom och valde två områden att fördjupa sig i då de flesta medarbetare hade valt dessa. De frågor som prioriterades kom båda från området Styra mot gemensamma mål:

- De möten vi har på vår arbetsplats är effektiva.
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

Vi i ledningsgruppen med medarbetarna och anser att det är viktigt att effektivisera möten och ge medarbetare förutsättningar att arbeta nytt.

Under planeringsdagen i augusti 2017 presenterade ledningsgruppen de prioriterade frågorna som medarbetarna valt och hur vi kommer att arbeta med dessa.

Under hösten 2017 införde vi litteratur seminarium i syfte att pröva nya arbetssätt och utveckla verksamheten. Vi har vid flera möten under hösten avslutat med exet-ticket (med

frågor som: var mötet effektivt? Vad tar du med dig från mötet?)

## Värdegrund

### Hedvig Eleonora Förskolors värdegrund/gemensamma förhållningssätt

Alla som arbetar på förskolan utgår från värdegrunden vilket betyder att i möte med andra – utveckla ett förhållningssätt som bygger på en grundläggande demokratisk värdering. Det handlar om att barnen ska få kunskap om mänskliga rättigheter och demokrati. Det betyder att barnen ska förstå att alla människor är lika mycket värda oavsett social bakgrund, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning och ha respekt för allt levande och vår närmiljö. Barnen ska ha inflytande och delaktighet. Det betyder att varje barn ska kunna bilda sig sina egna uppfattningar och göra val utifrån egna förutsättningar och behov. Barnen ska utveckla demokratisk kompetens i form av kommunikativa förmågor, genom sitt kroppsspråk och verbalt. Det betyder att barnen utvecklar sin förmåga att fungera enskilt och i grupp, att hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt ta ansvar för gemensamma regler. Vi ska bedriva den vardagliga verksamheten i demokratiska former. Därigenom lägger vi grunden för ett ansvar och ett intresse för ett livslångt demokratiskt synsätt hos barnen. Alla som arbetar inom Hedvig Eleonora förskolor ska respektera och främja varje människas egenvärde och vara en god förebild. Vi utgår från våra fyra ledord lyhördhet, engagemang, tydlighet och se barnet. Vår verksamhet syftar till att barnens förmåga till empati och omsorg om andra utvecklas, liksom öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt.

- Vi arbetar utifrån principen att alla barn är allas barn.
- Vårt professionella förhållningssätt ska vara en förebild för barnen om hur vi ska behandla varandra med ömsesidig respekt.
- Vi ska stimulera och vägleda barnen så att de genom egen aktivitet ökar sin kompetens och utvecklar nya kunskaper och insikter.
- Barnets bästa ska alltid komma i främsta rummet vid beslut som rör barnet.
- Barnet har alltid rätt att uttrycka sin mening, bli lyssnad på och respekterad.
- Vi ska stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och därefter vara redo att fortsätta samarbeta.
- Leken och det lustfyllda lärandet ska prägla verksamheten.
- Vi ska stimulera barnen att reflektera och kritiskt granska omvärlden för att sedan kunna ta ställning och argumentera för sin åsikt.
- Vi strävar efter att barnen ska värna om den demokratiska, pedagogiska miljön genom att de är delaktiga i utformningen av den.
- Vi ska sträva efter att varje barn utvecklar sin egen identitet och att de kan känna trygghet i den.

Som grund för vårt gemensamma förhållningssätt kring likabehandling kommer vi arbeta efter den nya "Plan mot kränkande behandling och diskriminering". Planen syftar till att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Förskolan ska arbeta utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv. Planen ska fungera som ett stöd för medarbetarnas arbete i förskolan samt medvetandegöra medarbetarna om de centrala begreppen som utgör diskrimineringsgrunder.

Det är viktigt att vara medveten om skyldigheter och rättigheter, vara närvarande i vardagen och vara aktiva och delaktiga i konfliktlösning. Om man ser eller hör kränkande handlingar eller pågående trakasserier så måste man agera. Under 2018 kommer vi fortsätta att fördjupa oss i barnrättsperspektivet och mänskliga rättigheter samt kontinuerligt föra diskussioner om förskolans värdegrund.

## Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

















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

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %			100 %	100 %	tas fram av nämnden	2017
<b>Analys</b> Vi har genomfört barnsäkerhetsronder. Skade- och incidentrapportering har vi gjort i IA.							
  Andel förskollärare av totalt antal anställda (Årsarbetare)	45,3 %			45,3 %	41 %	41 %	VB 2017
  Andel förskollärare som genomgått kompetensutveckling inom genuspedagogik/normkritik	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	Öka	2017
<b>Analys</b> Vi har tyvärr inte kunnat rekrytera någon förskollärare som har kompetens inom genuspedagogik/normkritik under året.							
  Andel nöjda föräldrar	95 %			95 %	92 %	87 %	2017
<b>Analys</b> Vi har lyckats behålla resultatet kring andel nöjda föräldrar.							
  Antal barn per grupp	14,5 barn/avd.			14,7 barn/avd.	16	16	VB 2017
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5 st			5 st	5	4,9	VB 2017
  Kvalitetsindikator - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,88			3,4	3,6	3,8	2017
  Svarefrekvens på förskoleundersökningen	79 %				80 %	80 %	2017
<b>Analys</b> Vi nådde en svarefrekvens på 79 %. De olika förskolorna har svarefrekvens på mellan 69-85 %.							



Nämndmål:

### **Alla barn utvecklar sina språkliga, kommunikativa, matematiska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper**

— Ingen

#### **Förväntat resultat**

Varje barn utvecklar utifrån sina förutsättningar sin förståelse för språkliga, matematiska, naturvetenskapliga och tekniska begrepp. Den pedagogiska miljön stödjer och utmanar varje barns utveckling och lärande genom att inspirera till utforskande och lek.

Enhetsmål:

Arbetslaget tar tillvara på varje barns nyfikenhet och förståelse för språk, kommunikation, matematiska förmågor och väcker intresse för teknik och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper

● Uppfylls helt

#### **Förväntat resultat**

85% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk, enligt förskoleundersökningen 2017.

82% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande, enligt förskoleundersökningen 2017.

85% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen, enligt förskoleundersökningen 2017.

#### **Analys**

Barns intresse har väckts för naturvetenskap, detta har vi sett genom observationer och dokumentationer bland annat när barnen har utmanats genom experiment då barn ställt frågor och hypoteser. Barns intresse för språk har stärkts genom högläsning och de använder nya begrepp och ord i samtal med såväl vuxna som barn. Barns nyfikenhet och intresse har utvecklats av förändringar i miljön. Vi har skapat platser för möten mellan barn. Den pedagogiska plattformen har varit ett stöd i arbetet.

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk, sitt matematiska tänkande samt sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen. Resultaten blev högre än förväntat:

89 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk, enligt förskoleundersökningen 2017.

86% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande, enligt förskoleundersökningen 2017.

91% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen, enligt förskoleundersökningen 2017.

Nämndmål:

## Barn och unga på Östermalm har goda och jämlika uppväxtvillkor

— Ingen

### Förväntat resultat

Andel barn som lever i familjer som uppbär ekonomiskt bistånd minskar. Den höga inskrivningsgraden i förskoleverksamheten bibehålls. Varje barn är inkluderat och erbjuds förutsättningar till att utveckla det framtida samhället. Former för pedagogisk samverkan mellan förskolan och skolan stärks.

Enhetsmål:

Alla barn ges möjligheter att, utifrån sina förutsättningar och behov, delta i verksamheten

● Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Barn visar empati och förståelse för olikheter.

Barn uttrycker sin åsikter och är med och påverkar.

90 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017.

### Analys

Ett reflekterande förhållningssätt utifrån barns intressen och behov har möjliggjort att alla barn kan delta i verksamheten.

Vi har samtal om olikheter, ledningen uppmanade samtliga förskoleavdelningar att uppmärksamma den Internationella Downs syndromdagen, ”Rocka sockorna”, genom detta hyllade vi olikheter och slog ett slag för alla människors lika värde och rättigheter. Föräldrarna blev delaktiga och vi fick mycket positiv respons på aktiviteten.

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är nöjda med att hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017. Resultaten blev högre än förväntat:

96 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017.

I analyser och reflektioner i arbetslagen har mycket diskussioner förts kring vikten av att respektera varandra och varje barn.

Vi har använt oss av kompisböckerna som grundar sin på FN’s barnkonvention som ett stöd i arbetet med allas lika värde.

Nämndmål:

### **Föräldrar är trygga i sin föräldraroll**

— Ingen

#### **Förväntat resultat**

Föräldrar får stöd i sitt föräldraskap i vardagen genom generella föräldrastödsprogram.

Enhetsmål:

Ledning och arbetslag stödjer föräldrar i sin föräldraroll

● Uppfylls helt

#### **Förväntat resultat**

Trygga föräldrar i sin föräldraroll

#### **Analys**

Genom att föräldrar deltar i ABC-utbildningen stärks de i sin föräldraroll. I samspel med ledning och medarbetare stärks de i sin föräldraroll. Öppna och inbjudande dialoger kring föräldrarollen har pågått i olika forum.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### **1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande**

— Ingen

Nämndmål:

### **Tillgången till kulturaktiviteter är god.**

— Ingen

#### **Förväntat resultat**

Invånarna har tillgång till ett rikt och varierat kulturutbud. Alla, oavsett ålder och förutsättningar, ska ges möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur.

Enhetsmål:

Barn erbjuds ett rikt kulturutbud

● Uppfylls helt

#### **Förväntat resultat**

Barn tar del av stadens kulturutbud.

Barn använder sig av olika uttrycksformer som lek, skapande, rörelse, sång och musik, dans och drama.

Barn använder sig av olika uttryckssätt.

Barn är medvetna om att det finns olika traditioner och högtider.

## Analys

Barn funderar, reflekterar och söker svar tillsammans med både barn och vuxna utifrån de olika kulturella aktiviteter de upplevt.

Genom att den pedagogiska miljön är utformad med material för skapande och konstnärliga uttryckssätt har barnen utvecklat sina olika förmågor och intressen.

Förskoleenhetens kulturgrupp har införskaffat en figur som kallas Kulturdraken. Varje avdelning har fått varsin drake. Syftet är att stimulera fantasi, inlevelse, kommunikation och förmåga till symboliskt tänkande. Draken kommer på besök till barnen för att särskilt uppmärksamma olika traditioner och högtider. Leken är viktig för barns utveckling och lärande och vi har sett att det medvetna bruket av leken främja varje barns utveckling och lärande. Det har vi sett då barnen samtalar om och berättar mycket för draken.

KF:s inriktningsmål:

## 2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.1 Energianvändningen är hållbar

— Ingen

Nämndmål:

#### Verksamheterna använder energi på ett hållbart sätt

— Ingen

#### Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan och energiförbrukning. Nämnden bidrar till en hållbar energianvändning genom att anpassa arbetssätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder i verksamheterna.

Enhetsmål:

Barn ges förutsättningar att inhämta och utveckla kunskaper om en hållbar miljö

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Barn inhämtar och utvecklar kunskaper om miljön, dess kretslopp och hur människor, natur och samhälle påverkar varandra.

Barn källsorterar.

Barn visar intresse, reflekterar och utforskar kring miljön.

## Analys

Miljögruppens kalendarium för ett hållbart miljöarbete hjälper och stöttar personalen att utveckla barns kunskaper om en hållbar miljö, det ser vi genom att kalendariet följs och utvecklas från år till år. Vår analys är att en gemensam styrning kring miljöarbetet behövs för

att det ska hållas levande för alla.

Goda exempel: En av medarbetarna på enheten har samordnat en teaterföreställning för de äldsta barnen, en miljöföreställning om en hållbar utveckling. Barnen kunde aktivt ta del och filosofera kring olika frågor som dyker upp och en hållbar miljö.

Vi ser goda resultat då barn uppmärksammar nedskräpning, kategoriserar återvinningsmaterial och visar intresse och nyfikenhet kring kretslopp, miljöpåverkan och årstider.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 2.2 Transporter i Stockholm är miljöanpassade

— Ingen

Nämndmål:

**Transporter inom nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara**

— Ingen

### Förväntat resultat

Medarbetarna använder sig av kollektivtrafik, gång och cykel som transportmedel i tjänsten. Verksamheterna använder i möjligaste mån miljömässigt hållbara färdmedel.

Enhetsmål:

Enheten använder miljömässigt hållbara transporter

● Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Medarbetarna som åker kollektivt, cyklar eller går i tjänsten.

### Analys

Genom att medarbetarna åker kollektivt, cyklar eller går i tjänsten bidrar vi till miljömässigt hållbara transporter.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 2.4 Stockholms kretslopp är resurseffektiva

— Ingen

Nämndmål:

### Nämnden minskar uppkomsten av avfall och ökar återvinningen

— Ingen

#### Förväntat resultat

Verksamheterna återbrukar och hushållar med material och arbetar för minskad uppkomst av avfall. Avfall återvinns i största möjliga utsträckning, och matsvinnet minskar

Enhetsmål:

Enheten minskar avfall och ökar återvinning

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Minskat matsvinn

Återvinning sker på alla avdelningar, kök och kontor.

#### Analys

Genom ökad kommunikation mellan kök och avdelningar minskas matsvinnet. Under den pedagogiska måltiden uppmuntras barnen till att ta mindre portioner. Medarbetarna pratar om vad som serveras och är goda förebilder. Genom att vara goda förebilder uppmuntrar vi barnen att tänka miljöinriktat. Vi visar och sätter ord på hur man kan göra tex vid handtvätt (en tvåltryckning och ett torkpapper).



Avdelningarna har återvinningsstation på varje avdelning. Vi har observerat att barnen väljer återvinningsmaterial, att det ritar på båda sidor på pappret eller delar de större arken till mindre.

Vi ser att barnen mer medvetet tänker på miljön. Både inne och ute. De plockar skräp och en del barn kallar sig Planetskötare.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.5 Stockholms miljö är giftfri

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●  Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 1 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola	100 %			100 %	100 %	95%	2017
●  Andel inköpta ekologiska livsmedel i staden i kronor	62,85			53,94	50 %	40%	2017

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel							

Nämndmål:

### Nämndens verksamheter är giftfria

— Ingen

#### Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar.

Enhetsmål:

Förskolan främjar att en hållbar och giftfri livsmiljö värnas och utvecklas

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Färre miljögifter i förskolan.  
Ökning av ekologiska matvaror.

#### Analys

Medvetenheten hos medarbetarna om kemikalier i förskolan har ökat, detta ser vi då de efterfrågar om materialet de vill använda med barnen är hållbart och giftfritt. Utmaningen blir att upprätthålla medvetenheten och informera nya medarbetare om arbetet kring en kemikaliesmart förskola.

Inköp av ekologiska livsmedel fortsätter att öka.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.6 Inomhusmiljön i Stockholm är sund

— Ingen

Nämndmål:

### Nämnden påverkar utformning och material i verksamhetslokaler och i bostäder

— Ingen

### Förväntat resultat

Nämndens lokaler uppfyller stadens krav på god inomhusmiljö. I planeringen av nya bostäder och vid förbättring av allmänna lokaler anpassas material och utformning så att hälsorelaterade risker minimeras. Luftkvaliteten inomhus förbättras och ljudnivån är god.

Enhetsmål:

Enheten arbetar för en god ljudmiljö på förskolan



Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Medarbetarna upplever en lugnare miljö i förskolan.

### Analys

En medvetenhet hos medarbetarna gör att ljudmiljön på förskolan blir lugnare. I september 2017 utbildades enhetens medarbetare inom ljudmiljö, det var föreläsning med workshop. I december har företagshälsovården Helsa varit på förskolan och gjort ljudmätningar på två avdelningar.

Goda exempel: Flera avdelningar har samlingar i halvgrupp både för ljudnivån och för att alla barn ska få mer uppmärksamhetstid. Flera avdelningar har en ringklocka på toaletten, detta bidrar till lugn och ro och avskildhet vid toalettbesöket samt att de inte behöver ropa om de behöver hjälp. Genomsiktig förvaring med ljudisolering i botten för material och leksaker. Alla bord på förskolan är av ljuddämpande material vilket bidrar till en lugnare ljudmiljö. Genom att vi vuxna är bra förebilder och pratar med lägre röst gör även barnen det.

Medarbetarna har blivit mer medvetna om att tänka till om rummets akustik och vad rummen inbjuder till.

KF:s inriktningsmål:

## 3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen

Nämndmål:

**Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att ha budget i balans med fokus på effekter för invånarna.**

— Ingen



**Förväntat resultat**

Budget i balans för enheterna, positivt resultat för nämnden och god effekt för stadsdelens invånare. Personal uppmuntras till att finna långsiktiga och kostnadseffektiva lösningar till nytta för invånare och brukare.

Enhetsmål:

Enheten bedriver ett kostnadseffektivt budgetarbete



Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

**Analys**

Vi har kontinuerligt haft uppföljning av budgeten med stadsdelens ekonomicontroller.

Budgeten är i balans.

KF:s inriktningsmål:

**4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm**

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika



Ingen

Nämndmål:

**Nämndens verksamheter är jämställda och resurserna fördelas lika efter behov.**



Ingen

**Förväntat resultat**

Ett genus- och antirasistiskt perspektiv är integrerat i verksamheterna. Arbete med jämställdhetsanalys vidareutvecklas.

Enhetsmål:

Enheten bedriver en jämställd verksamhet



Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

90% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen

2017.

90 % av föräldrarna är nöjda med hur personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2017.

90 % av föräldrar är nöjda med hur förskolan bemöter deras barn på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2017.

### Analys

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, hur personalen på förskolan bemöter dem som föräldrar samt hur deras barn blir bemött. Resultaten blev högre än förväntat:

96% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017.










97 % av föräldrarna är nöjda med hur personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2017.

97 % av föräldrar är nöjda med hur förskolan bemöter deras barn på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2017.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Index Psykosocial arbetsmiljö 					77	fastställs 2017	2017
  Sjukfrånvaro 	10,3 %	2,2 %	10,8 %	7,7 %	7,5 %	tas fram av nämnden	VB 2017
<b>Analys</b> Vi har flera långtidssjuka, arbete pågår aktivt för att öka frisknärvaron.							
  Sjukfrånvaro dag 1-14 	3,2 %	2,2 %	3,3 %	3,3 %	3 %	tas fram av nämnden	VB 2017
<b>Analys</b> Vi har samtal med medarbetare som har hög sjukfrånvaro både på enheten och tillsammans med stadsdelens personalavdelning.							


Nämndmål:

## Nämnden är en bra arbetsgivare

— Ingen

### Förväntat resultat

Medarbetarenkäten visar att personalen är motiverad och delaktig. Förvaltningens chefer utbildas i kompetensbaserad rekrytering och förvaltningen rekryterar och upprätthåller adekvat kompetens. Heltidsanställningar är norm och sjukfrånvaron fortsätter att minska.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2017-01-01	2017-12-31	

### Enhetsmål:

Friska medarbetarna som är motiverade och delaktiga i sitt arbete på förskolan

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Medarbetare som är motiverade och delaktiga i arbetet.

Professionalitet och god kvalitet i verksamheten.

Lägre sjukfrånvaro än 2016

90 % av föräldrarna är nöjda som helhet med förskolans verksamheten, enligt resultat från förskoleundersökningen 2017.

### Analys

De olika insatser som vi i ledningsgruppen tillsammans med medarbetarna och Östermalms stadsdelsförvaltnings personalavdelning har gjort, har bidragit till att sjukfrånvaro har minskat jämfört med 2016. Dock behöver vi fortsätta med olika insatser för att ytterligare minska sjukfrånvaron. Vi har följt stadens rehabiliteringsprocess och arbeta med medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är som helhet nöjd med förskolans verksamhet. Resultaten blev högre än förväntat:



95 % av föräldrarna är nöjda som helhet med förskolans verksamhet, enligt resultat från förskoleundersökningen 2017

Utifrån medarbetarundersökningens indexområde Delaktighet och inflytande har 96% av medarbetarna svarat att de vet var jag kan hitta den information jag behöver för mitt arbete, 80% uppger att de har möjlighet att påverka hur de ska utföra sitt arbete och 82% har svarat att de känner att de kan göra ett gott arbete. Utifrån dessa resultat drar vi slutsatsen att medarbetarna känner att de har delaktighet och inflytande, dock behöver arbetet kring delaktighet och inflytande hållas levande.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

 Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem					100 %	Öka	2017
<b>Analys</b> Vi har nolltollerans mot diskriminering inom förskolan.							

Nämndmål:

### Verksamheterna är fria från diskriminering.

 Ingen

#### Förväntat resultat

Verksamheterna utvecklar ett jämställt, normkritiskt och antirasistiskt arbetssätt. Inga klagomål och synpunkter gällande diskriminering.

Enhetsmål:

Enheten bedriver en verksamhet fri från diskriminering

 Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Ingen kränkande behandling förekommer, detta gäller för barn, medarbetare, föräldrar samt andra berörda parter som kommer i kontakt med verksamheten.

Barn ges lika rättigheter oberoende av social bakgrund och oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetslaget arbetar utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv.

Barn visar empati och förståelse för varandra, genom att barn bjuder in varandra i lek och hjälper samt tröstar varandra.

90 % av föräldrar är nöjda med hur deras barns ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017.

#### Analys

Genom metoder och förhållningssätt från ABC i förskolan har medarbetarna stärkts i sitt arbete för att bedriva en verksamhet som är fri från diskriminering.

Genom observation har medarbetarna övat på att läsa dokumentation och gemensamt reflekterat över barns och vuxnas olika roller och förhållningssätt.

Gott exempel: Genom ett initiativ från en vårdnadshavare uppmärksammades Rocka-sockandagen för att medvetandegöra olikheter. Flera avdelningar har tidigare uppmärksammat dagen, skillnaden i år blev att hela förskoleenheten deltog i aktiviteten då den annonserades av ledningsgruppen.

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning. Resultaten blev högre än förväntat:

96 % av föräldrar är nöjda med hur deras barns ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017.

Vi är goda förebilder som är uppmärksamma på allas lika värde och lika rättigheter. Likabehandlingsplanen har varit ett stöd då föräldrar till barn har upplevt att deras barn har behandlats kränkande av andra barn.

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

— Ingen

Nämndmål:

#### **Barnperspektivet uppmärksammas och barnets rättigheter respekteras**

— Ingen

#### **Förväntat resultat**

Barn och ungas intressen och behov tas till vara och deras inflytande stärks. Ökad samverkan mellan förskola, skola och socialtjänst bidrar till att barn och unga får sina behov tillgodosedda

Enhetsmål:

Barns bästa i fokus i alla situationer

● Uppfylls helt

#### **Förväntat resultat**

Barns behov har tillgodosetts.

Barn känner sig betydelsefulla.

Barn uttrycker känslor och åsikter.

Barn har inflytande.

#### **Analys**

Ledningen har utbildat avdelningsansvariga förskollärare och enhetens krisgrupp om våld i nära relationer och hur vi ska arbeta med barn som upplever detta.

Goda exempel: Alla avdelningar har och använder litteratur som beskriver barns rättigheter, bland annat, "Kompisböcker baserade på barnkonventionen".

Förskolechefen har utbildat Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Syftet med utbildningen är att kunna vara behjälplig i olika situationer och föra information vidare.

Vi bekräftar barns känslor och vägleder de i dessa, alla känslor är tillåtna. Det är viktigt att se individens olikhet som en tillgång och värna om allas integritet.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### 4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

— Ingen


Nämndmål:

#### Ingen ska vara rädd för att utsättas för våld eller hot om våld i nära relationer

— Ingen

#### Förväntat resultat

Personer som utsätts för våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck har erbjudits stöd och vid behov skyddat boende. Medarbetare har tillräcklig kunskap för att upptäcka om någon är utsatt och vet vilket stöd som kan erbjudas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kompetenssatsning för förskolornas och parklekarnas ledning och personal kring våld i nära relationer.	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

Medarbetare ska känna till hur vi arbetar med barn som upplever våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Fungerande stöd till personer som upplever våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck.

#### Analys

Ledningen har utbildat avdelningsansvariga förskollärare och enhetens krisgrupp om våld i nära relationer och hur vi ska arbeta med barn som upplever detta.

Goda exempel: Alla avdelningar har och använder litteratur som beskriver barns rättigheter, bland annat, "Kompisböcker baserade på barnkonventionen".

Förskolechefen har utbildat Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Syftet med utbildningen är att kunna vara behjälplig i olika situationer och föra information vidare.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### 4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

— Ingen


Nämndmål:

#### Verksamheterna präglas av öppenhet, delaktighet och ett gott bemötande

— Ingen

#### Förväntat resultat

Öppenhet, tillgänglighet och ett gott bemötande präglar verksamheten. Brukare upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för den enskildes önskemål och val. Synpunkter och klagomål återkopplas, analyseras och åtgärdas vid behov.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kompetensutveckling i bemötande gällande personer med funktionsnedsättning ska genomföras	2017-01-01	2017-12-31	

Enhetsmål:

Enheten har ett gott bemötande till alla

 Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

82% av föräldrarna är nöjda med den möjlighet de ges till delaktighet och inflytande i verksamheten (genom utvecklingssamtal, föräldramöten och andra forum), enligt förskoleundersökningen 2017.

85% av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2017.

#### Analys

Vi diskuterar kontinuerligt vårt bemötande mot alla. Vi är noga med att vara ett positivt ansikte utåt som representerar förskolan.

Det goda bemötande är något som ständigt diskuteras utifrån läroplanens värdegrund och likabehandlingsplanen.

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är nöjda med den möjlighet de ges till delaktighet och inflytande i verksamheten samt känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten. Resultaten blev högre än förväntat:

88% av föräldrarna är nöjda med den möjlighet de ges till delaktighet och inflytande i verksamheten (genom utvecklingssamtal, föräldramöten och andra forum), enligt förskoleundersökningen 2017.

91% av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2017.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### 4.7 Stockholm är en demokratisk stad där invånarna har inflytande

— Ingen

Nämndmål:

#### Invånarna är delaktiga och har inflytande

— Ingen

#### Förväntat resultat

Invånarna känner sig delaktiga och har möjlighet att påverka.

Enhetsmål:

Föräldrar och barn ges möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

82% av föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2017.

#### Analys

Vi ställer frågor och efterfrågar barns tankar och ideér vilket ligger till grund för verksamheten.

Resultaten i förskoleundersökningen visade att enhetens föräldrar är nöjda med den möjlighet de ges till delaktighet och inflytande i verksamheten Resultaten blev högre än förväntat:


88% av föräldrarna är nöjda med den möjlighet de ges till delaktighet och inflytande i verksamheten (genom utvecklingssamtal, föräldramöten och andra forum), enligt förskoleundersökningen 2017.

Vi bedömer att föräldrar vill vara delaktiga och ges inflytande i verksamheten då antalet deltagande är högt på enhetens föräldraråd och avdelningarnas föräldramöten

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### 4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2016	Årsmål	KF:s årsmål	Period
●  Andel elektroniska inköp	82 %			82 %	75 %	Tas fram av nämnden	VB 2017



Nämndmål:

## Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

— Ingen

### Förväntat resultat

Ingångna avtal innehåller krav på hållbar utveckling. Inköp i verksamheterna sker inom ramavtal och e-handel tillämpas där så har avtalats med leverantör.

Enhetsmål:

Enheten utvecklar inköpsprocesser

● Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Fler inköp sker med E-handel.  
Kostnadsbesparing  
Effektiva inköpsprocesser.

### Analys

Vi använder oss av e-handel då möjlighet finns och behöver ständigt påminna att alla inköp ska göras via e-handel. Elektroniska inköp per sista november är 82%.

## Uppföljning av ekonomi

### Uppföljning av driftbudget

#### Uppföljning av driftbudget

Enhetens nettobudget uppgick för året till 37 521 tkr.

Resultatet för året var ett underskott om 216 tkr, en avvikelse om 0,6 %.

Från tidigare år har enheten en resultatfond om 2 787 tkr.

Med hänsyn tagen till årets resultat har enheten 2571 tkr i fond till ingången av 2018.

Underskottet beror bland annat på ökade personalkostnader. Vi har behövt extra vikarier framför allt på eftermiddagarna då en ökning av barnens närvaro har skett.

### Investeringar

Vi har investerat i möbler bl.a. bord med ljuddämpade bordsyta. Vi har investerat för i belysning både inomhus och utomhus. Vi har investerat i digitala verktyg bl.a. iPhones, iPads, bärbara datorer.

## Medel för lokaländamål

### Övrigt

## Synpunkter och klagomål

Hittills under året 2017 har vi fått följande synpunkter och klagomål, här kommer en sammanställning av dessa:

**Totalt: 32 st**

**Område: förhållningssätt, 9 st.**

**Område: föräldrars delaktighet och inflytande, 1 st.**

**Område: pedagogiska verksamheten, 4 st.**

**Område: kris och säkerhet, 3 st.**

**Område: personal, 5 st.**

**Område: skolval, 1 st.**

**Område: barnplaceringar, 2 st.**

**Område: hälsa och kost, 3 st.**

**Område: Övrigt, 4 st.**

Vi har fått synpunkter från sju föräldrar angående barns förhållningssätt mot varandra i leken. Av dessa sju föräldrar hade fem även synpunkter om medarbetares förhållningssätt mot barn utifrån barns delaktighet och inflytande.

Vi har fått två synpunkt från en förälder angående hur hans frågor om verksamheten bemötts.

Vi har fått en synpunkt från en förälder angående hur inskolning sker då barn byter avdelning inom förskoleenheten.

Vi har fått en synpunkt från en förälder angående vistelse på gården under vintertid och särskilt vid isbildning.

Vi har fått en synpunkt från en förälder angående den bristande information föräldern ansåg sig ha fått angående hur förskolan agerar vid större olyckor och ofred. Den bristande informationen handlar om hur rutiner ser ut i händelse av större olycka, var skyddsrum finns och hur alla föräldrar ska informeras om utrymning behöver ske.

Vi har fått ett klagomål från en förälder angående en medarbetare som hänvisat föräldern till fel barn.

Vi har fått klagomål från en förälder angående hur lärplattan används i den pedagogiska verksamheten.

Vi har fått klagomål från tre föräldrar angående hur medarbetare uppmärksammar behov av blöjbyten.

Vi har fått en synpunkt från en förälder på beslut om personalförändringar på en avdelning inom enheten.

Vi har fått en synpunkt/önskemål från en förälder om att öka andelen förskollärare på en avdelning.

Vi har fått synpunkt/önskemål om fler anställda per barn och grupp.

Vi har fått en synpunkt från en förälder angående den bristande information föräldern ansåg sig ha fått angående hur skolvalet går till.

Vi har fått två synpunkt från en förälder angående könsfördelningen i barngruppen.

Vi har fått en synpunkt från en förälder angående att andra föräldrar inte följer riktlinjer kring barns vistelse i förskolan i samband med sjukdom.

Vi har fått en synpunkt från föräldrar kring barn som bits.

Vi har fått en synpunkt från föräldrar angående ledningens kommunikation och information vid situationer som föräldrar upplevt oroande.

Vi har fått tre synpunkter från föräldrar angående andelen prefabrikat.

Vi har bemött synpunkterna genom e-post, telefonsamtal och personliga möten. Vi anser att föräldrarna känt sig bemötta och lyssnade på då deras synpunkter och klagomål lämnats till avdelningspersonal och vidare till ledningen och att de fått svar.

Vi har fått mycket positiv respons från föräldrar rörande bland annat personalens höga kompetens, goda engagemang och fina förhållningssätt och bemötande.

## Övrigt