



Handläggare: Cecilia Hjelm
Telefon: 508 22 555

Verksamhetsplan Östra förskoleområde

Inledning

Våra förskolor är lärorika, trygga och roliga, de verkar för att varje barn får möjligheter att utvecklas efter sina förutsättningar.

Förskolans uppdrag är att erbjuda varje barn en god pedagogisk verksamhet. Vi vill att varje barn ska få vara och visa "sitt bästa jag" och tycka att det är roligt och spännande att komma till förskolan. En god samverkan med barnens föräldrar är viktiga och en förutsättning för att vi ska nå goda resultat i vårt arbete. Vi samarbetar med hemmen och synliggör varje barns utveckling och lärande. När barnen lämnar förskolan ska de vara väl rustade att möta framtidens krav, genom att ha tilltro till sig själva och tillit till sitt eget lärande.

Vår värdegrund

Våra förskolor präglas av ett demokratiskt förhållningssätt såväl i arbetsformer som i omsorg, fostran och lärande. Alla barn och vuxna bemöts på lika villkor. Öppenhet, respekt och omsorg om alla barn ska främja förståelsen för grundläggande demokratiska värden.

Vår verksamhetsidé

Barnens framtidstro är vår utmaning. Barnen ska vara i centrum, ha roligt, vara trygga och få ta plats. Pedagogerna ska utmana och lyssna på barnen och verksamheten ska spegla det barnen varit med om och är intresserade av. Gemensamt skapar vi en kultur där barn, föräldrar och medarbetare har förtroende för varandra, känner stolthet och gläds åt goda resultat.

I mötet med andra barn och pedagoger läggs grunden till det livslånga lärandet.

Förutsättningar

Östra förskoleområdet i Hägersten Liljeholmen, startades den 1 oktober 2012. Stadsdelens förskoleavdelning genomgick en omorganisation vilket innebar att samtliga förskolor i stadsdelen delades in i fyra olika geografiskt belägna

förskoleområden: Östra, Södra, Västra, och Norra området. Varje förskoleområde är en egen resultatenhet.

Östra förskoleområdet består av förskolorna vid Telefonplan, i Årstaberg och Årstadal samt öppna förskolan vid Liljeholmstorget. Förskolorna är indelade i fyra mindre enheter som leds av varsin förskolechef. Förskolecheferna ansvarar för mellan två och fem förskolor.

Området har vid årsskiftet 2012/2013 plats för 1150 barn fördelade på femton förskolor, av varierande storlek med plats för mellan tre och fjorton barngrupper. Flera av förskolorna är inrymda i fristående lokaler och andra på nedre plan i flerbostadshus. Barnen har goda möjligheter till verksamhet utomhus på förskolornas egna gårdar eller i grönområden i närmiljön. Förskolornas gårdar är av växlande karaktär, vissa är stora och kuperade, andra har en mer stadsmässig utformning med mindre yta för lek och är ofta förlagda på flerbostadshusens innergårdar.

Invånarna i Östra förskoleområdet utgörs till stor del av nyinflyttade barnfamiljer, med önskan om att få en förskoleplats nära bostaden. Behovet av förskoleplatser gör att förskolornas antal växer snabbt och Östra förskoleområdet kommer att expandera under de närmsta åren. Detta innebär att mycket tid avsätts för rekrytering av nya medarbetare, utformning av pedagogiska miljöer, inskolning av nya barn och föräldrar, samt utveckling av såväl verksamhetsrutiner som av den pedagogiska verksamheten.

Organisationen bygger på ett stort ansvar för alla där beslutsvägarna är välkända. Medbestämmande och delaktighet är drivkraften för utveckling av verksamheten. Alla vuxna är viktiga som goda förebilder för varje barn. De vuxna förväntas ha kunskap och kraft att fatta goda beslut över den del av verksamheten som de ansvarar för. Förskolechefer och pedagoger ska vara verksamhetsfokuserade, våga tänka i nya banor, anta nya utmaningar och utifrån forskning och beprövad erfarenhet forma ny kunskap.

Områdeschef är övergripande ansvarig för förskoleområdet, har personalansvaret för förskolecheferna, det övergripande ansvaret för budget, lokaler, samordning, uppföljning av kvalitetsarbetet, arbets- och personalledning och samverkan mellan förskola och skola. Områdeschefen har ett övergripande ansvar för att säkerställa att verksamhetens styr- och policydokument efterlevs och är uppdaterade. Områdeschefen leder sin egen ledningsgrupp med förskolecheferna i området. Områdeschefen är underställd avdelningschefen inom förskoleavdelningen

Förskolechef är övergripande ansvarig för att läroplan och riktlinjer för förskolan följs och ansvarar för verksamhets- budget- personal- och arbetsmiljöfrågor. Förskolechefen planerar, leder samordnar och utvecklar verksamheten tillsammans med medarbetarna med fokus på uppföljning och resultat. Förskolechefen har ansvar för att säkerställa att verksamhetens styr- och policydokument efterlevs och är uppdaterade. Förskolechefen är underställd områdeschefen inom förskoleavdelningen.

Antal medarbetare uppgår till 210 varav 90 förskollärare och 120 barnskötare, exklusive pedagogiska utvecklingsledare, resurspersoner, specialpedagog, intendent, ateljérista, kockar och ekonomibiträden inom kök och städ.

Styrgrupp. Varje förskoleenhet har en eller flera styrgruppsmedlemmar/samordnare, vilket innebär att vara en länk mellan ledning och medarbetare. Gruppen träffas kontinuerligt, diskuterar och fattar beslut av praktisk samordnande karaktär. Gruppen leds av förskolechef.

Kvalitetsutvecklingsgrupp (KU). Varje förskoleenhet har en eller flera förskollärare i KU gruppen. De träffas kontinuerligt för att initiera, följa upp och utvärdera förskolornas arbete gentemot åtaganden och mål i läroplanen. De initierar innehållet i nätverk och leder diskussionerna i kommande lärarforum/ pedagogisk strategigrupp på varje förskola, tillsammans med pedagogiska utvecklingsledare. Gruppen leds av förskolechef.

Barnhälsoteam. (BHT) Leds av specialpedagog som har regelbundna möten med områdeschef och förskolechef varje månad. Syftet är att säkerställa att varje barn som är i behov av särskilt stöd får det stöd de behöver och att inga barn "faller mellan stolarna".

Samverkansmöten. (SVG) genomförs med arbetsplatsombud, områdeschef och förskolechefer varje månad. Områdeschef är sammankallande, håller i mötet och ansvarar för dagordning samt protokoll.

Kris - brand och beredskapsmöte genomförs regelbundet ett par gånger varje termin. Mötet leds av förskolechef.

Arbetsplatsträffar (APT) genomförs varje månad. Mötena innehåller information, pedagogiskt forum och arbetsmiljöfrågor. Gemensamma beslut kan fattas i samverkan under mötet. Förskolechef håller i mötet och ansvarar för dagordning samt protokoll.

Egen pedagogisk utvecklingstid och tid för reflektion finns inlagt i medarbetarnas scheman. Tiden är olika lång beroende på yrkeskategori och uppdrag.

Förskolechef möter samtliga medarbetare i **medarbetar- och lönesamtal** varje år.

Systematiskt kvalitetsarbete

Förskoleområdets och förskolenheternas olika mötesforum med områdeschef, förskolechefer och mellan pedagoger gör det möjligt att se utveckling ur olika perspektiv, få inspiration till utveckling av andra och kraft att pröva. Organisationen möjliggör att hitta utvecklings- och förbättringsområden, att få en bra inblick i verksamhetens alla områden, vilket är inspirerande, spännande och nödvändigt för att hela förskoleområdet ska utvecklas och inte stagnera. Vi lägger stor vikt vid lek, kreativitet och skapande och tar tillvara barnens lust att erövra nya erfarenheter, och färdigheter. Verksamhetens innehåll och utformning i förskolan präglas av barnens delaktighet och inflytande.

Kontinuerligt under terminen sker uppföljningar och utvärderingar av det pedagogiska arbetet enligt planering. Resultatet ligger till grund för reflektion och förbättringsarbeten.

I slutet av varje termin görs en utvärdering av läsårets arbete. Resultatet sammanställs och analyseras. Analysen ligger till grund för kommande läsårs förbättrings- och utvecklingsarbete. Förutom egna utvärderingsmallar används ett självskattningsformulär (indikatorer) från Stockholms stad. Vi kan tydligt se var styrkorna och utvecklingsbehoven i det pedagogiska arbetet finns, vilket ger ett bra stöd i vårt kvalitetsarbete. Ansvarig är förskolechefen.

Barnens deltagande och påverkan i kvalitetsarbetet sker genom observationer, egna val, tema/projektarbeten, pedagogisk dokumentation, samtal/ intervjuer i grupp eller enskilt.

Föräldrasamverkan är en viktig förutsättning för att vi ska nå goda resultat i vårt arbete. Resultatet av brukarundersökning 2012 visade och identifierade områdets samlade utvecklingsområden.

Utvecklingsområden bygger på resultatet från brukarundersökningen, medarbetarenkäten, från samtal med barnen och resultat från medarbetarnas utvärdering och analys av sitt arbete mot de nationella målen. För att höja måluppfyllelsen och fortsätta att vara framgångsrika så behöver vi utveckla våra arbetsprocesser, känna till aktuell forskning och nya rön. Det gör vi inom följande utvecklingsområden:

- pedagogisk dokumentation
- synliggörande av varje barns utveckling och lärande
- trygg och säker miljö
- barns inflytande
- språkutveckling genom inspiration av "Före Bornholms modellen"
- PIM - pedagogisk IT - och mediekompetens

Åtgärder för utveckling se förskolornas arbetsplaner.

Viktiga styrdokument: Sveriges rikes lag, FN:s barnkonvention, Arbetsmiljölagen, Sekretesslagen, Socialtjänstlagen (SOL), Skollagen, Läroplan för förskolan (Lpfö98), Stadsdelens mål och åtaganden, Lokal verksamhetsplan 2012.

Viktiga samarbetspartners: Stadsdelens förskoleavdelning och ekonomiavdelning, Previa företagshälsovård, Stockholms Universitet, socialtjänsten, barnhabiliteringen i Liljeholmen, BUP, talpedagog, BVC, biblioteket vid Telefonplan, grundskolorna inom Östra förskoleområdet.

Varje år genomförs en medarbetarenkät som är en viktig del av medarbetarskapet inom verksamheterna. Årets enkät resulterade i en svarsfrekvens på mellan 34% och 77% fördelat på våra femton olika förskolor. Utifrån resultatet från de olika förskolorna, dvs. vad medarbetarna har svarat, så kommer fokus på

utvecklingsarbetet att variera. Samtliga förskolechefer väljer dock att vidareutveckla och diskutera frågor kring sitt ledarskap, hur det uppfattas och kan förbättras. Det kan exempelvis vara att ge feedback och återkoppling, ett synligt och uppmuntrande ledarskap och att vara en närvarande chef. Dialoger kring mål, styrning och resultatkrav kommer också att vara i fokus.

Årstaberg har förutom ledarskapsfrågor, valt att fokusera på samarbete, delaktighet, respekt och god arbetsmiljö.

Telefonplan/ Årstadal: Smeden/ Kajen/Torget/ Timotejen har förutom ledarskap valt arbetsglädje och samarbete.

Årstadal har förutom ledarskapsfrågor valt att fokusera på samarbete/delaktighet.

Telefonplan/Årstaberg: Paletten/ Silvergranen/Äventyret/ Højden kommer att förutom ledarskapsfrågor, fokusera på samarbete, god arbetsmiljö, kollegialitet, delaktighet och respekt.

Uppföljning sker på planeringsdagarna i augusti. Samtliga chefer kommer att arbeta för en högre svarsfrekvens i medarbetarenkäten kommande år.

Verksamhetsplan 2013 kommer att behandlas på arbetsplatsträffar den 17/12 (två enheter) 19/12 och 20/12. Den behandlas på samverkan 19/12 och 9/1 2013.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 1:

1. Stockholm ska vara en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	20 %	15 %	Tertial

NÄMNDMÅL:

Verksamheterna bedrivs med lägsta möjliga miljöbelastning

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att öka barnens miljömedvetande och att minska områdets negativa miljöeffekter

Förväntat resultat

Förskolorna källsorterar utifrån varje enskild enhets förutsättning.
Barnen har utvecklat förståelse för att värna om vår miljö
Förskolornas inköp görs ur ett ekonomiskt samt ekologiskt och miljömedvetet perspektiv.

Arbetsätt

Förskolorna ska konkretisera i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat.

Resursanvändning**Uppföljning**

Utvärdering görs på varje förskoleenhet och sammanställs på områdesnivå i verksamhetsberättelsen.

Gemensamma uppföljningsfrågor:

- Källsortera papper
- Andel ekologiska matvaror enligt indikator

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:**1.6 Stockholmarna ska vara nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm****NÄMNDMÅL:**

Boende i Hägersten- Liljeholmen upplever ett varierat och tillgängligt kultur- och idrottsliv

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att varje barn får återkommande kulturella upplevelser kopplade till innehållet i den pedagogiska verksamheten.

Förväntat resultat

Barnen erbjuds utifrån ålder och förmåga att minst en gång per år ta del av konst- och kulturaktiviteter såsom bibliotek, museer, utställningar och teater.

Arbetsätt

Arbetsätten ska vara sådana att de säkerställer att åtagandena uppfylls och att de förväntade resultaten nås, att det sker en utveckling av kvaliteten och ett effektivt resursutnyttjande.

Uppföljning

Metoder ska anges för att löpande följa upp om arbetet sker med en riktning mot verksamhetens mål, åtaganden och förväntade resultat.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 2:**2. Kvalitet och valfrihet ska utvecklas och förbättras****KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:****2.2 Barn och elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden**

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	tas fram av nämnden	År
Andel förskollärare av antal anställda		42 %	År
Andel nöjda föräldrar i förskoleundersökningen avseende utveckling och lärande		öka	År
Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)		4,9	År
Personalens bedömning av "förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling"		3,6	År

NÄMNDMÅL:**1. Förskolan främjar barnens förståelse för grundläggande demokratiska värden. (Normer och värden)****ÅTAGANDE:**

Vi åtar oss att varje barn ska få möjlighet att utveckla sin förståelse för människors lika värde och delta i en jämställd och demokratisk verksamhet. (Normer och värden)

Förväntat resultat

Verksamhetens innehåll och utformning ska präglas av barnens delaktighet och inflytande.

Likabehandlingsplanerna följs upp, utvärderas och hålls aktuella, utifrån barngruppens specifika behov.

Förskolorna bidrar aktivt till jämställdhet och ta tillvara mångfaldens möjligheter.

Förskolan ska präglas av ett interkulturellt förhållningssätt, där olika språk och kulturella perspektiv beaktas.

Arbetssätt

Förskolorna ska konkretisera i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat.

Förskolorna beskriver i sina arbetsplaner vilka mål och aktiviteter som satts upp för att främja likabehandling, jämställdhet och förebygga kränkningar i enlighet med förskolans likabehandlingsplan. Målen ska vara konkreta och uppföljningsbara.

Uppföljning

Enheterna sammanställer förskolornas mål och aktiviteter för arbetet i ILS inför T1.

I kvalitetsredovisningen och VB rapporterar enheterna/förskolorna resultat, analys och utvecklingsåtgärder baserat på uppföljningar och utvärderingar. Målet följs upp genom att följa likabehandlingsarbetet som planeras utifrån förskolans likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling. I planen ska både främjande insatser och förebyggande åtgärder tydligt framgå.

NÄMNDMÅL:

2. Förskolan ger barnen utmaningar som stimulerar lusten att erövra nya erfarenheter, kunskaper och färdigheter. (Utveckling och Lärande)

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge barnen en god pedagogisk verksamhet, att med leken som grund utveckla den matematiska, tekniska och den naturvetenskapliga förmågan. (Utveckling och Lärande)

Förväntat resultat

Förskolorna följer varje barns utveckling och lärande.

Förskolorna ger nya utmaningar utifrån barnens kunskaper, erfarenheter och intressen i matematik, naturvetenskap och teknik.

Förskolorna utvecklar barnens intresse och förståelse för naturens olika kretslopp och för hur människor, natur och samhälle påverkar varandra.

Förskolorna stärker barnens hälsa genom utevistelse och rörelse.

Arbetssätt

Förskolorna konkretiserar i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat.

Uppföljning

Åtagandet följs upp genom självvärdering i kvalitetsindikatorn. Alla förskolor ska ha genomfört självvärdering under slutet av vårterminen. Förskolorna rapporterar in resultatet från självvärderingen. Förskolorna beskriver de styrkor och utvecklingsområden de har identifierat, samt vilka aktiviteter och arbetssätt som ska utveckla arbetet.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge varje barn en god pedagogisk verksamhet, att med leken som grund, lustfyllt utmana och utveckla den språkliga, kommunikativa och skapande förmågan. (Utveckling och Lärande)

Förväntat resultat

Förskolorna följer varje barns utveckling och lärande. Förskolorna utvecklar barnens kunskaper i språk, kommunikation och skapande.

Arbetssätt

Förskolorna konkretiserar i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat.

Uppföljning

Åtagandet följs upp genom självvärdering i kvalitetsindikatorn. Alla förskolor ska ha genomfört självvärdering under slutet av vårterminen. Förskolorna rapporterar in resultatet från självvärderingen. Förskolorna beskriver de styrkor och utvecklingsområden de har identifierat, samt vilka aktiviteter och arbetssätt som ska utveckla arbetet.

NÄMNDMÅL:

3. Förskolan erbjuder föräldrarna goda möjligheter till samverkan. (Förskola och hem)

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att erbjuda föräldrarna goda möjligheter till samverkan kring det egna barnets utveckling och lärande. (Förskola och hem)

Förväntat resultat

Kommunikationen präglas av respektfullt bemötande och lyhördhet. Förskolan för fortlöpande samtal med vårdnadshavarna kring det egna barnets trivsel, utveckling och lärande.

Förskolan är tydlig om mål och innehåll, vilket är en förutsättning för föräldrars möjlighet till inflytande.

Ökad andel svarande föräldrar på brukarundersökningen.

Arbetssätt

Förskolorna konkretiserar i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat.

Uppföljning

Uppföljning sker genom brukarundersökningen. Förskolorna beskriver inför T2 vilken analys de gjort av resultaten från brukarundersökningen.

Vilka styrkor och utvecklingsområden har identifierats?

Hur har dialogen förts med föräldrarna om brukarundersökningen och vilka frågor har då lyfts?

Utifrån analys och dialog med föräldrarna vilka åtgärder föreslås?

NÄMNDMÅL:

4. Förskolan har ett gott samarbete med skolan, socialtjänsten, landsting och andra parter för att stödja barnets allsidiga utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv. (Samverkan)

ÅTAGANDE:

Förskolan ska ha ett gott samarbete med skolan, socialtjänsten, landsting och andra parter för att stödja barnets allsidiga utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv. (Övergång och samverkan)

Förväntat resultat

Förskolan följer de samverkansmodeller som framtagits gemensamt i stadsdelen.

Förskolan ska finna former för att avrunda och avsluta förskoleperioden.

Vid övergångar till nya verksamheter ska särskild uppmärksamhet ägnas de barn som behöver särskilt stöd.

Arbetssätt

Förskolorna konkretiserar i sina arbetsplaner hur de ska arbeta för att uppnå nämndens mål och förväntade resultat.

Uppföljning

Uppföljning sker av gemensamma överenskommelser i de olika fora som finns för samverkan.

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:
2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex	79	öka	År
Andel medarbetare på deltid som erbjuds heltid	10 %	öka	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	90 %	öka	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	90 %	öka	År
Sjukfrånvaro (alla nämnder/bolag)		4,4 %	Tertial

NÄMNDMÅL:
Medarbetares och chefers kompetens ska utvecklas genom riktade insatser (Se även aktiviteter under 2.2 och 2.3.)

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Aktivt deltagande på arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Bidra med egna erfarenheter och förslag på hur mål, riktlinjer, förhållningssätt och policies kan verkställas i praktiken.	2013-01-01	2013-12-31
Arbetsplatsträffarna ska ha fokus på att öka medarbetarnas engagemang i arbetet med verksamhetens mål. Särskilda teman behandlas under året.	2013-01-01	2013-12-31
Samtliga enheter ska redovisa arbetet utifrån Jämställdhets- och mångfaldsplan för 2013-2015	2013-01-01	2013-12-31
Stärkt medarbetarskap. Samtliga medarbetare har en individuell utvecklingsplan som fortlöpande uppdateras.	2013-01-01	2013-12-31

ÅTAGANDE:
Vi åtar oss att varje medarbetare ska erbjudas kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov och medarbetarens uppdrag

Förväntat resultat

För samtliga månadsanställda medarbetare utarbetas en individuell kompetensutvecklingsplan i samband med medarbetarsamtalet.

Arbetssätt

Förskolechefen dokumenterar utvecklingssamtalet.

Uppföljning

På medarbetarsamtal följs föregående års individuella kompetensutbildningsplan upp.

Utveckling

Medarbetare kommer att ingå i förskolans olika forum för intern fortbildning kring verksamhetens pedagogiska mål och övriga mål. Fortbildningen PIM - praktisk IT- och mediekompetens fortsätter även under 2013.

Fortbildning i pedagogisk dokumentation fortsätter under året och riktas både till förskollärare och barnskötare.

Kompetensutveckling för kockar/ekonomibiträde kök i egenkontroll och näringsriktig kost påbörjas under året.

Kompetensutveckling i städteknik samt ergonomi erbjuds ekonomibiträde/städ,

Förskolechefer får fortbildning genom personalfunktionen i bl.a rekrytering, ledigheter och rehabilitering och av ekonomifunktionen i prognosarbete och Webinfo.

En inplanerad arbetsmiljöutbildning för chefer tillsammans med skyddsombud. i samarbete med företagshälsovården genomförs också under våren.

NÄMNDMÅL:

Sjukfrånvaron ska minska jämfört med 2012

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Förvaltningen ska genomföra fysiska och psykosociala skyddsronder.	2013-01-01	2013-12-31
Arbete med rehabiliteringsprocessen	2013-01-01	2013-12-31
Följa stadens rehabiliteringsprocess. Regelbundna möten mellan chefer, försäkringskassa, HR-konsulter, personalkonsulent och företagshälsovård. Fackliga representanter deltar där den anställda så önskar.	2013-01-01	2013-12-31
Minska antalet timavlönade	2013-01-01	2013-12-31

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Beskriva arbetet med att minska upprepade korta sjukfrånvarotillfällen.	2013-01-01	2013-12-31
Beskriva det långsiktiga arbetet att främja hälsan hos de anställda.	2013-01-01	2013-12-31
Enheterna ska redovisa hur man arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och motverkar kränkningar, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.	2013-01-01	2013-12-31
Systematisk uppföljning av sjukfrånvaron per enhet. Cheferna hämtar uppgifter ur systemet Infoview månadsvis. Sjukfrånvaron analyseras.	2013-01-01	2013-12-31

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att arbeta för en god arbetsmiljö med hög frisknärvaro och medarbetare som är delaktiga i utvecklingen samt känner till hur våra beslut fattas.

Förväntat resultat

Medarbetare har kunskap om verksamhetens mål.
Alla medarbetare är väl förtrogna med förskoleenhetens organisation.
Att introduktion, medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare lägger grund för en god kommunikation och ömsesidiga krav och förväntningar.

Arbetssätt

Medarbetarenkätens resultat följs upp på APT
Arbetsmiljön undersöks genom fysisk och psykosocial skyddsron.
Regelbundna SVG - möten arbetsplatsombud och ledning.

Uppföljning

Uppföljning sker på varje förskoleenhet och sammanställs för området i verksamhetsberättelsen.

Utveckling

Ett genomtänkt hälso- och arbetsmiljöarbete i samarbete med skyddsombud utvecklas.
Handlingsplaner utifrån skyddsroner och medarbetarenkät tas upp på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupp för att se hur arbetet fortskrider.
Chefer och skyddsombud uppmärksammar tidiga signaler för att förebygga ohälsa hos medarbetarna.
Arbetet med att förebygga nya sjukskrivningar och få redan sjukskrivna att återgå i arbete fortsätter.



Olika insatser planeras beroende på problematik.
Enhetschefer använder de verktyg förvaltning, staden och företagshälsovården tillhandahåller för att minska sjukfrånvaron.
Alla anställda kan köpa ett årskort till Stockholms sim- och idrottshallar till subventionerat pris eller erhålla subventionerad friskvårdsaktivitet med högst 500 kr per anställd och år.
Alla anställda som arbetar minst 75% av heltid erbjuds en timme friskvård per vecka när arbetet så tillåter.

KF:S INRIKTNINGSMÅL 3:**3. Stadens verksamheter ska vara kostnadseffektiva****KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:****3.1 Budgeten är i balans**

KF:s indikatorer	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Nämndens budgetföljsamhet efter resultatöverföringar (alla nämnder)	100 %	100 %	Tertial

NÄMNDMÅL:

Nämndens verksamheter ska bedrivas på ett kostnadseffektivt sätt och inom beslutad budget

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att bedriva en framgångsrik, resurseffektiv förskoleverksamhet inom lagda budgetramar, med en god pedagogisk kvalitet

Förväntat resultat

- budget i balans

Arbetssätt

Följa stadens upphandlingsavtal och vara a'jour med prisutvecklingen. Kontinuerligt samarbete med intendent och ekonomiavdelningens budgetcontrollers.

Uppföljning

Månadsrapport, tertialrapporter

Resursanvändning

Budget 2013

Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning

Budgetår:	2013
Enhet :	Östra området
Enhetschef:	Cecilia Hjelm

Beloppen anges i TKr	Budget
<i>Intäkter</i>	
Förvaltningsinterna intäkter	114 375
Bidrag	0
Försäljning av verksamhet	0
Övriga externa intäkter	0
<i>Summa intäkter</i>	114 375
<i>Kostnader</i>	
Förvaltningsinterna kostnader	1 811
Personalkostnader	100 408
Övriga personalkostnader	0
Lokalkostnader	0
Entreprenader och köp av verksamhet	3 609
Övriga kostnader	8 548
<i>Summa kostnader</i>	114 375
<i>Summa netto</i>	0

KF:S MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar är effektiva

NÄMNDMÅL:

Styrningen och uppföljningen av verksamhet och ekonomi ska vara tydlig

Nämndens aktiviteter	Startdatum	Slutdatum
Internkontroll ska genomföras och dokumenteras inom samtliga avdelningar och enheter.	2013-01-01	2013-12-31

Övriga frågor

Då det inkommer klagomål, synpunkter eller förbättringsförslag angående något som förekommer eller har hänt i våra verksamheter, så återkopplas ärendet direkt till berörd förskolechef och berörda pedagoger. Varje ärende hanteras skyndsamt, diskuteras tillsammans med den klagande och återkopplas till den det berör, samt dokumenteras. Att få synpunkter på verksamheten ser vi som vidareutvecklande, vi tar med dem i vår fortsatta kvalitetsutveckling av förskolorna.

Vår ambition är att verksamheten i förskolorna ska hålla en god kvalitet. Synpunkter och förslag är därför viktiga för förskolornas förbättringsarbete och kvalitetsutveckling.

Analys av våra resultat. 2012 ligger till grund för planering, utvecklingsområden och innehåll i VP 2013. För att höja måluppfyllelsen, förbättra våra resultat så att varje barn lär, utvecklas, känner sig tryggt och har roligt i förskolan, kommer vi fortsätta arbetet med att hålla oss ajour med forskning och nya rön. Vi kommer under 2013 att vidareutveckla våra arbetsprocesser, främst inom följande utvecklingsområden:

- pedagogisk dokumentation
- synliggörande av varje barns utveckling och lärande
- trygg och säker miljö
- språkutveckling med inspiration av "Före Bornholmsmodellen"
- barns inflytande
- PIM - praktisk IT - och mediekompetens.

Bilagor

- Kvalitetsgarantier[1]2013
- Risk__Vasentlighet_vasentliga_processer