

Handläggare:

Telefon:

Till

Östra Söders förskolor

Östra Söders förskolor

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

Inledning

I enlighet med våra styrdokument vilar vår verksamhet på demokratins grund. Vi främjar aktningen för varje människas egenvärde och respekten för vår gemensamma miljö.

Vision

Barnen är världsmedborgare i ett samhälle där hållbar utveckling står i fokus

Vi är första steget i det livslånga lärandet. Tillsammans med föräldrarna lägger vi grunden för att barnet utvecklas till en öppen, hänsynsfull människa med förmåga till inlevelse och till samverkan med andra, i stånd till egna omdömen och problemlösningar.

Verksamhetsidé

Trygghet uppnår vi med ett individuellt bemötande, en inspirerande miljö och med goda rutiner. Arbete i mindre grupper gör att vi kan se och bekräfta det enskilda barnet. Vi har ett nära samarbete med barnens vårdnadshavare. Respekt och bekräftande av barnens känslor, ökar förståelsen och omtanken om varandra. Barnen uppmuntras att visa hänsyn och att samarbeta. Olikheter är en tillgång som stärker vår medkänsla.

Vi tar tillvara barnens förmågor. Upptäckarglädjen ligger till grund för verksamheten. Pedagogerna utmanar, inspirerar och vägleder barnen i deras lek och lust att lära.

Barns utforskande och lek är viktiga instrument för att förstå sig själva och sin omvärld. Där utvecklas samarbete, fantasi, empati, ansvar, språk, matematiskt tänkande och problemlösning.

Hållbar utveckling och ett miljömedvetet synsätt präglar vår förskola. Vi lägger stor vikt vid natur och miljö.

Våra styrdokument är Skollagen, diskrimineringslagen och andra lagar och förordningar som reglerar verksamheten, FN:s barnkonvention, Lpfö98, Likabehandlingsplanen, Södermalms Stadsdels åtaganden och budget och Östra Söders förskoleenhets verksamhetsplan.

Vision

Varje medarbetare är en världsmedborgare som med kompetens och engagemang är delaktiga tar ett ansvar för Östra söders förskoleenhets utveckling.

Gemensamma reflektioner ger oss styrka, i att vår utveckling av förskolans arbete drivs med tanke på miljön och med ett normkritiskt förhållningssätt. Vi söker nya faktakunskaper inom olika ämnesområden för att kunna ge barnen spännande utmaningar.

Östra söders förskoleenhet består av 6 olika förskolor, 350/400 barn och ca 95 anställda. Enheten har förutom förskolechefen, en intendent, en specialpedagog och en pedagogisk utvecklingsledare på halvtid.

Förskolorna som ingår i enheten är: **Tengdahlen, Östangård, Fyrklövern, Fyren, Skeppet och Engelska förskolan Skantull/The English Pre-school Skantull**

50 % procent av undervisningen sker på svenska och 50 % på engelska. vid Engelska förskolan Skantull.

Tengdahls förskola har utegrupper, även på förskolan Skeppet finns en utegrupp.

Samlat under namnet Färgargårdstorgets förskolor har förskolorna Östangård och Fyrklövern fem specialplatser för barn med diagnos inom autismspektrat. Platserna är integrerade och

fördelning i de olika grupperna. Fem personal med specialpedagogisk eller annan bakgrund arbetar med TBA (Tillämpad Beteende Analys) under handledning av Autismcenter för småbarn på Södermalm eller Banyan center tillsammans med föräldrarna

Enhetens specialpedagog har specialkompetens i TBA (Tillämpad Beteende Analys).

En förskola i världsklass bygger på:

- Ekonomisk hushållning - de ekonomiska medlen ska användas effektivt och nå barnen. Bemanning och lokaler ses över och anpassas efter efterfrågan av förskola. Enheten ska ha en budget i balans
- Verksamhetsutveckling - Förskolornas utvecklingsarbete grundar sig på olika resultat, som till exempel förskoleundersökningen och olika egenvärderingar och dokumentationer.
- Kompetensförsörjning - Medarbetare med rätt kompetens ska rekryteras och behållas genom en hög kvalitet på verksamheten och satsning på kompetensutveckling.
- Kommunikation - för att ha en bra förskoleverksamhet behöver medarbetarna kommunicera med barnens vårdnadshavare. Kommunikation och bemötande ska stärkas.

KF:s inriktningsmål:

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Nämndmål:

Nämndens verksamhet är miljövänlig

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Följa nämndens miljöhandlingsplan 2014. Redovisa åtgärder vid avvikelser i samband med tertialrapporter och i verksamhetsberättelsen.	2014-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Förskolans verksamhet är miljövänlig.

Förväntat resultat

Andelen ekologiska livsmedel är 10 %

Arbetsätt

Enhetens kockar träffas regelbundet tillsammans med intendenten och utvecklar menyer, arbetet med hållbar utveckling och ekologiska matinköp.

I det dagliga arbetet observerar och utvecklar alla medarbetare miljömedvetenheten. Via föreläsningar, dagspress och litteratur ökar vi vår miljökunskap. Genom att föra diskussioner på

våra gemensamma möten, (Arbetsplatsträffar och arbetsgruppsmöten som vi har en gång i månaden) säkerställer vi kunskapsutvecklingen på enhet.

I vårt projektinriktade arbetssätt möter barnen utmaningar inom naturvetenskapens område. Förskollärare och barnskötare uppmärksammar närmiljön, läser böcker och har dialog med barnen kring miljö, djur, natur och hälsa. Tillsammans med barnen sorterar Förskollärare och barnskötare bl.a. papper, kartong, plast och metall.

För att spara energi släcker, barn och vuxna, lampor i tomma rum, stänger kranar, osv. Genom att ge barnen ett miljöekonomiskt förhållningssätt, får vi föräldrarna med på köpet.

"Håll Sverige Rent" har ett arbetsverktyg för arbetet med miljöfrågor och ekologiskt förhållningssätt: Grön Flagg, som alla förskolorna i enheten använder sig av.

Enhetens utvecklingsgrupp "Miljö och Hållbar utveckling" med representanter, s.k. miljöombud, från alla förskolor träffas 4 ggr per år tillsammans med enhetens Pedagogiska utvecklingsledare för att säkerställa en likvärdig utveckling på enheten. I gruppen diskuteras även hållbara inköp.

Ansvarig beställare av förbrukningsmaterial träffar intendenten för genomgång av förskolan aktuella varor.

Resursanvändning

Genom utbyte av kunskap och idéer i olika mötesformer och i vardagsarbetet kommer kockarnas, förskollärarnas och barnskötarnas unika kompetens alla tillgodo.

Vi har strukturer på våra möten för att säkerställa att så sker.

Våra mötesformer är:

för enheten - utvecklingsgruppsmöten (miljöombuden) fyra gånger per år för varje förskola - APT (arbetsplatsträff) en gång i månaden.

för kockarna - köksutvecklingsgrupp en gång i månaden

för inköpsansvariga inom enheten - inköpsmöte en gång per år

för arbetsgruppen - AGM (arbetsgruppsmöte) en gång i månaden

Uppföljning

Tillsammans med intendenten följer kockarna upp andelen ekologiska inköp regelbundet genom avläsning av transaktionslistor. Inköpen sär-konteras på konto 6442.

Miljövänliga inköp följs upp i utvecklingsgruppen och i inköpsgruppen.

Det pedagogiska arbetet följs upp med dokumentationen till Grön Flagg, samt i utvecklingsgruppen för enheten och på APT(arbetsplatsträff) och AGM (arbetsgruppsmöte).

Utveckling

Kockarna fortbildas inom genom erfarenhetsutbyte, det gäller i första hand vegetarisk mat, matsedelspanering som bygger på närodlade varor.

Vi ser också att vi måste satsa på fortbildning av miljöombuden och vidareutveckla former för att implementera miljögruppens kunskaper i arbetslagen.

Under 2014 kommer hela enheten arbeta för en sanering av förskolans lekmaterial enligt Naturskyddsföreningens lista som publicerades i november 2014

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

Nämndmål:

Barnen i förskolan möter ett varierat kulturutbud

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel barn som visar grundläggande skapande förmågor	95 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som anser att kulturupplevelser och barns eget skapande ingår som en naturlig del i förskoleverksamheten.	80 %		Halvår

Åtagande:

Barnen möter ett varierat kulturutbud

Förväntat resultat

95 % av barnen har grundläggande skapande förmågor.

80 % av föräldrarna anser att kulturupplevelser och barns eget skapande ingår som en naturlig del i förskoleverksamheten.

Arbetsätt

Tillsammans med barnen tar förskollärarna och barnskötarna del av stadens kulturutbud. Förskolorna går bland annat på bibliotek, muséer, gallerier, teatrar, sagoföreställningar.

Barnen bedriver kulturell verksamhet i samarbete med förskollärarna och barnskötarna i form av drama, film, musik, sång, dans. Barnen målar och ritar, de berättar om sina alster och de berättar sagor.

Vårdnadshavarna ser barnens aktiviteter genom den dokumentation som görs i form av till exempel text, bild och film.

Förskolan samarbetar med biblioteken om ett Läsprojekt för barn och gör under våren 2014 bland annat inventering av all barnlitteratur som finns inom enheten.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är barnen och personalen. Förskollärarna och barnskötarna uppmärksammar och tillvaratar barnens intressen och önskemål, samt medarbetarnas kompetens och idéer, bland annat genom olika ansvarsområden. Barngrupperna har tillgång till förskolans olika lokaler för en varierad kulturverksamhet. Därigenom kan olika åldersgrupper nyttja samma lokaler vid olika tillfällen eller ingå i tvärgrupper så att förskollärarnas och barnskötarnas olika spetskompetens kommer alla barn till del. Förskolan tillhandahåller materiel för kulturell verksamhet, som till exempel instrument, utklädningskläder, dockteater och ateljé. Förskolan tillvaratar återvinningsmateriel i kulturella syften.

Litteratur och informationsteknik (IT) används för att bredda och fördjupa den kulturella verksamheten.

Förskolan har tillgång till stadens bibliotek, barnteatrar och andra kulturinstitutioner.

Varje förskola har ett kulturombud med ett kontaktnät i staden.

Vi har många vårdnadshavare med starka kulturella bindningar som bidrar på olika sätt till kulturupplevelser för barnen i förskolan.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl det pedagogiska arbetet med kulturutbud har uppnått målet, använder förskolan GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från kriterier som relaterar till målen i förskolans läroplan Lpfö 98/10. Förskollärarna och barnskötarna utvärderar den kulturella verksamheten genom att dokumentera och reflektera kring upplevelser och projekt tillsammans med barnen. Förskollärarna och barnskötarna tar fasta på om upplevelserna har varit meningsfulla och inspirerande för barnen, och i vilken utsträckning de har bidragit till barnens kulturella utveckling och intresse. Förskolan använder underlag i form av observationer, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Utvärdering löper under hela läsåret. Totalsammanställning och analys görs i maj/juni varje år på utvecklingsdagarna i maj/juni.

Utveckling

Fokus under 2014 kommer ligga på läsprojektet som stadsdelen har med biblioteken. Vi kommer satsa på att utveckla litteraturkunskap hos förskollärare och barnskötare. Det finns många fantastiska böcker och att göra en medveten satsning på att varje förskola har ett bra basutbud (eget eller en lista till biblioteket) ser vi som en tydlig kvalitetshöjning.

Högläsning för barnen ska lyftas fram under 2014.

Vi ökar förståelsen hos medarbetarna, hur pedagogisk dokumentation kan bidra till att synliggöra barns eget kulturskapande i förskolan genom fortlöpande utbildning på arbetsplatsträffar

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.2 Barn och elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	tas fram av nämnden	År
Andel förskollärare av antal anställda	41 %	41 %	År
Andel nöjda föräldrar	85 %	85 %	År
Antal barn per grupp	16	16	År
Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,9	4,9	År
Personalens bedömning av "förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling"	3,7	3,7	År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
-----------	------------	-----------

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnderna ska erbjuda förskolans medarbetare kompetensutveckling och erbjuda medarbetarna pedagogisk grund- eller vidareutbildning till barnskötare eller förskollärare	2011-01-01	2014-12-31
Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet med matematik, naturvetenskap och teknik i förskolan	2014-01-01	2014-12-31
Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet med språkutveckling i förskolan	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Barnen visar grundläggande demokratiska värderingar

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel barn som visar grundläggande demokratiska värderingar	85 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som är nöjda med utvecklingen av barnens sociala förmåga	87 %		Halvår

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Förskolorna ska arbeta aktivt med att bryta traditionella könsmönster	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Barnen visar grundläggande demokratiska värderingar.

Förväntat resultat

85 % av barnen visar grundläggande demokratiska värderingar.

87 % av vårdnadshavarna är nöjda med utvecklingen av barnens sociala förmåga

Arbetsätt

Barn och vuxna uppmärksammar och respekterar varandra.

Förskollärarna och barnskötarna fungerar som goda förebilder och lägger grunden för barnens förståelse och respekt för rättigheter och skyldigheter i ett demokratiskt samhälle.

Förskollärarna och barnskötarna uppmuntrar och utmanar barnen i turtagning, beslutsfattande och samarbete, i lek och i dagliga rutiner.

Förskollärarna och barnskötarna åskådliggör etiska problem utifrån barnens frågeställningar, sätter ord på barnens känslor och ger utrymme för dialog om kamratskap, allas lika värde och olikheter/likheter.

Alla barn ges utrymme att uttrycka tankar, funderingar, idéer och erfarenheter.

Gruppstorleken anpassas utifrån barnens behov.

Genusombuden träffas fyra gånger om året för att utveckla genusarbetet och genusmedvetenheten inom enheten.

Vårdnadshavare blir delaktiga genom bl a utvecklingssamtal, föräldramöten och dokumentation. Genom föräldrarådet som deltar aktivt i skrivandet av likabehandlingsplanen blir vårdnadshavarna ytterligare involverade.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är barnen och personalen. Förskollärarna och barnskötarna uppmärksammar och tillvaratar barnens intressen och önskemål, samt medarbetarnas kompetens och idéer, bl. a genom olika ansvarsområden.

Enheten har en likabehandlingsplan, ett aktivt dokument som upprättas varje år.

Varje arbetsgrupp har ett genusombud/likabehandlingsombud som tar ett aktivt ansvar för implementeringen av likabehandlingsplanen.

Förskolan har anpassade och utformade lokaler, miljö, verksamhet och lekmaterial med hänsyn till ett demokratiskt, jämställt och jämlikt förhållningssätt.

Förskollärarna och barnskötarna har ett utbyte med andra förskolor, med stadsdelsförvaltningens administration och med externa aktörer.

Informationsteknik (IT), faktalitteratur, fortbildningar och föreläsningar erbjuds för att utveckla den pedagogiska verksamheten, kunskapen och dialogen mellan barn, personal och vårdnadshavare.

Förskolan har en rutin och organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet och sparar tid genom att arbetssättet blir tydligt för alla medarbetare

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl det pedagogiska arbetet med demokrati och likabehandling har uppnått målet, använder förskolan GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från kriterier som relaterar till målen i förskolans läroplan Lpfö 98/10. GUF-arbetet är fortlöpande under hela verksamhetsåret och redovisas en gång per termin.

Som underlag använder förskolan även observationer, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Enheten har en organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet och sparar tid genom att arbetssättet blir tydligt för alla medarbetare.

Uppföljning görs med all personal i maj och i december.

Utveckling

Vid utvärderingen i maj enades vi om att vi ska fördjupa oss i förhållningssätt, normer och värderingar under 2014. Likabehandlingsplanen är utgångspunkt för fördjupade diskussioner kring förhållningssätt till barn och vuxna.

Nämndmål:

Barnen visar grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel barn som visar grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande	90 %		Halvår
Andel förskollärare som har en förskollärarexamen (årsarbetare)	90 %		Tertial

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
Andel nöjda vårdnadshavare avseende utveckling och lärande	80 %		Halvår

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla förskolor ska arbeta med pedagogisk dokumentation	2013-01-01	2014-12-31
Barnen i förskolan ska erbjudas god och näringsrik mat. Förskolorna ska satsa på att servera ekologisk mat.	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Barnen visar grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande.

Förväntat resultat

90 % av barnen har grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande.
80 % av föräldrarna är nöjda i förskoleundersökningen avseende utveckling och lärande.
Personalens bedömning av förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling är 3,7 på en sex-gradig skala.

Arbetsätt

Förskolan erbjuder barnen pedagogiska miljöer som främjar det lustfyllda lärandet. Det pedagogiska materialet är varierat med till exempel färg, lera, sand och vatten och annat naturvetenskapligt material som utmanar barnens utforskarlust inom teknik, matematik, experiment och konstruktion. Vi använder korrekta matematiska och geometriska begrepp. Materialet synliggörs och markeras med symboler, text och bilder.

Barnens språkutveckling stimuleras och utvecklas med sagor, berättelser, rim och ramsor, sång och dans. Förskollärarna och barnskötarna sätter ord och begrepp på vad barnen upplever, undersöker, utforskar, formar och gör, och deltar även aktivt i lekar och projekt. Förskollärarna och barnskötarna iakttar och deltar aktivt i leken.

Förskollärare och barnskötare lägger stor vikt vid att de vardagliga situationer som måltider, av- och påklädning och toalettbesök är lärande och utvecklande. Förskollärarna och barnskötarna utmanar barnen, att efter förmåga, klara av uppgifter i situationerna själva eller tillsammans med andra barn. Vårdnadshavare blir delaktiga genom utvecklingssamtal, föräldramöten, dokumentation och den dagliga dialogen med förskollärarna och barnskötarna.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är barnen och personalen. Förskollärarna och barnskötarna uppmärksammar och tillvaratar barnens intressen och önskemål, samt medarbetarnas kompetens och idéer, bl. a genom olika ansvarsområden.

Förskollärarna och barnskötarna har ett utbyte med andra förskolor, med stadsdelsförvaltningens administration och med externa aktörer.

Förskolan har anpassade och utformade lokaler, utemiljö, verksamhet och lekmateriel med hänsyn till lärande, utveckling, skapande, forskande och lek.

Informationsteknik (IT), faktalitteratur, fortbildningar och föreläsningar erbjuds för att utveckla den pedagogiska verksamheten, kunskapen och dialogen mellan barn, personal och

föräldrar/vårdnadshavare.

Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som såväl personal som vårdnadshavare kan ta del av.

Förskolan har en organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet och sparar tid genom att arbetssättet blir tydligt för alla medarbetare.

Enheten deltar i olika nätverk som utvecklar och fördjupar läroprocesserna.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl det pedagogiska arbetet med lärande, lek och utveckling har uppnått målet, använder förskolan GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från kriterier som relaterar till målen i förskolans läroplan Lpfö 98/10. GUF-arbetet är fortlöpande under hela verksamhetsåret och redovisas en gång per termin.

Förskollärare och barnskötare använder observationer, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer, samt Stockholms stads kvalitetsindikator.

Föräldrarnas/vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning som underlag.

Enheten har en organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet och sparar tid genom att arbetssättet blir tydligt för alla medarbetare.

Uppföljning görs med all personal i maj och i december.

Utveckling

Stort fokus kommer att ligga på det Läs projekt vi har tillsammans med biblioteken.

Fortbildning - att fånga barns lärande genom pedagogisk dokumentation och reflektion - som vi startade för förskollärare och barnskötare under 2013 kommer fortsätta hela året.

Vi använder oss av våra arbetsplatsträffar som fortbildnings tillfällen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Medarbetarna ska ha kunskap i att tidigt identifiera barn i behov av särskilt stöd för att ge barnen rätt stöd.	2014-01-01	2014-12-31
Vid behov ska stödenhetens resurser för barn i behov av särskilt stöd användas.	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

Barnen är delaktiga och har inflytande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel barn som är delaktiga och har inflytande	82 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som är nöjda med barnens inflytande och delaktighet	83 %		Halvår

Åtagande:

Barnen är delaktiga och har inflytande.

Förväntat resultat

82 % av barnen är delaktiga och har inflytande.

83 % av vårdnadshavarna är nöjda med barnens inflytande och delaktighet.

Arbetsätt

Förskollärarna och barnskötarna uppmuntrar barnen att uttrycka önskemål och åsikter om sin vardag och om förskolans verksamhet. Alla barn får komma till tals och deras åsikter respekteras av såväl barn som personal. Förskollärare och barnskötare är lyhörda för varje barns specifika förmåga och önskan att uttrycka sig. Förskolan skapar forum anpassade till barns olika behov och förutsättningar, under måltider, samlingar och projekt. Andra viktiga forum är leken, barnrådet och barnintervjuer. Hela verksamheten är jämlik och jämställd. Förskollärare och barnskötare reflekterar tillsammans med barnen kring projekt och övrig verksamhet. Förskolans material introduceras hos barnen så att de förstår och känner ett gemensamt ansvar för såväl material som miljö. Barnens delaktighet ska säkerställas genom återkommande samtal och dokumentation.

Vårdnadshavarnas delaktighet säkerställs genom utvecklingssamtal, tillgång till dokumentation och föräldramöten.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är barnen och personalen. Förskollärarna och barnskötarna uppmärksammar och tillvaratar barnens intressen och önskemål, samt medarbetarnas kompetens och idéer.

Förskolan tillhandahåller lokaler, miljö, verksamhet och lekmateriel som inbjuder till och främjar barns delaktighet.

Informationsteknik (IT), faktalitteratur, fortbildningar och föreläsningar erbjuds för att utveckla den pedagogiska verksamheten, kunskapen och dialogen mellan barn, personal vårdnadshavare.

Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som såväl personal som vårdnadshavare kan ta del av.

Förskolan har en organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet och sparar tid genom att arbetsättet blir tydligt för alla medarbetare.

Uppföljning

Enheten har en organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet och sparar tid genom att arbetsättet blir tydligt för alla medarbetare.

För att ta reda på hur väl det pedagogiska arbetet med barns inflytande och delaktighet har uppnått målet, använder förskolan;

- GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från kriterier som relaterar till målen i förskolans läroplan Lpfö 98/10. GUF-arbetet är fortlöpanande under hela verksamhetsåret och redovisas en gång per termin.

- Kvalitetsindikatorn som är ett självvärderingsverktyg utarbetat av Stockholms stad är ytterligare ett verktyg för att se hur mycket inflytande och delaktighet vi lyckas uppnå för barnen i vår verksamhet.

Förskolan använder observationer, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer som underlag.

Uppföljning görs löpande under året med all personal. Utvärdering sker i december och slutet av vårterminen.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Utveckling

Vid utvärderingen har vi kommit fram till att vi behöver fördjupade kunskaper i likabehandlingsplanen.

Likabehandlingsplanen ligger till grund för barns ökade delaktighet.

Arbetslagen och pedagogiska utvecklingsgruppen utarbetar metoder för att säkerställa en aktiv likabehandlingsplan.

Enheten fortbildar kontinuerligt förskollärarna och barnskötarna inom demokrati, genus, etik, barns inflytande, utveckling och lärande.

Förskollärarna och barnskötarna hittar ständigt nya metoder för att synliggöra barnens inflytande, bl. a genom dokumentation och reflektion över verksamheten.

Nämndmål:

Barnen är förberedda inför sin övergång till förskoleklass

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Andel av barnen som börjar i förskoleklass och som är förberedda inför övergången.	86 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som tycker att deras barn är förberett inför övergången till förskoleklass	97 %		Halvår

Åtagande:

Barnen är förberedda inför sin övergång till förskoleklass.

Förväntat resultat

86 % av barnen som börjar i förskoleklass är förberedda inför övergången.

97 % av vårdnadshavarna tycker att deras barn är förberett inför övergången till förskoleklass.

Arbetsätt

I förberedande syfte ges de barn som går sista året på förskolan möjlighet att regelbundet fundera och reflektera över övergången till förskoleklass.

Personal och barn samtalar om förväntningar och känslor, besöker aktuella skolor, tar emot besök av skolpersonal och dokumenterar hela förberedelseprocessen.

Vid det avslutande utvecklingssamtalet med vårdnadshavarna utvärderas barnets förskoletid och förberedelse inför övergången till förskoleklass.

Förskollärarna och barnskötarna erbjuder vårdnadshavarna att delta på överlämningsamtal

med skolan, alternativt att förskollärarna och barnskötarna med deras skriftliga tillåtelse kan berätta om barnet för förskoleklassens personal.

Förskollärarna och barnskötarna följer Stockholms stads riktlinjer för samarbete mellan förskola och skola.

Vårdnadshavarna säkerställs inflytande i verksamheten genom utvecklingssamtalet samt genom att ha tillgång till planering och dokumentation.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är barnen och personalen. Förskollärarna och barnskötarna uppmärksammar och tillvaratar barnens frågor, intressen och önskemål, samt medarbetarnas kompetens och idéer.

Barns och vårdnadshavares reflektioner och funderingar kring övergången från förskola till förskoleklass är en värdefull resurs för förskolans pedagogiska verksamhet.

Förskollärarna och barnskötarna har sedan många år ett nära samarbete med flertalet förskoleklasser i närområdet.

Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner som ständigt revideras. Det finns riktlinjer på intranätet och vi sparar gemensamma dokument i kataloger. Vårdnadshavare kan ta del av alla våra riktlinjer och policydokument.

Enheten använder Stockholms stads riktlinjer för övergången mellan förskola och skola.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl det pedagogiska arbetet med barns övergång till förskoleklass har uppnått målet, använder förskolan GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från kriterier som relaterar till målen i förskolans läroplan Lpfö 98/10. GUF-arbetet är fortlöpande under hela verksamhetsåret och redovisas en gång per termin.

I samband med avslutssamtalet som hålls med vårdnadshavarna i slutet av sista terminen ställs en enkätfråga som ger oss föräldrarnas synpunkter på om barnen är väl förberedda för övergången till förskoleklass.

Samtliga avslutsgrupper har åter träff på hösten i september/oktober.

Vid behov återknyter och utvärderar förskollärarna och barnskötarna övergången i dialog med förskoleklassens personal, samt med berörda familjer.

Utveckling

Inom enheten ska vi utveckla samverkan mellan de pedagoger som ansvarar för femårsgrupperna. Vi kan höja kvalitén på verksamheten och säkerställa en jämn nivå för alla enhetens femåringar.

Nämndmål:

Vårdnadshavare och förskola samverkar för barnets bästa

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	Periodicitet
Andel barn som förskolan bedömer att de samverkar med hemmet för barnets bästa.	97 %		Halvår

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
Andel vårdnadshavare som anser att hem och förskola samverkar för barnets bästa	84 %		Halvår

Åtagande:

Vårdnadshavare och förskola samverkar för barnets bästa.

Förväntat resultat

För 97 % av barnen bedömer förskolan att de samarbetar med hemmet för barnets bästa.
84 % av vårdnadshavare anser att hem och skola samverkar för barnets bästa.

Arbetsätt

Förskollärarna och barnskötarna skapar en bra relation till såväl barn som vårdnadshavare genom en väl planerad introduktion och presentation av förskolan, förskolans rutiner och dess pedagogiska verksamhet. Vårdnadshavarna deltar i verksamheten tillsammans med sina barn under introduktionens första del. Vårdnadshavare och personal utbyter information och funderingar i den dagliga kontakten vid lämning och hämtning.

Förskolan erbjuder föräldramöten, föräldraråd, föräldrafixardagar, traditionella högtider, föräldrafika.

Varje månad får vårdnadshavare skriftlig aktuell information om förskolans verksamhet, s.k. månadsbrev. De har även tillgång till enhetens styrdokument på förskolans anslagstavlor och hemsida. Vårdnadshavare kan uttrycka åsikter om förskolan i Stockholms stads förskoleundersökning som kommer en gång per år och skriftligt på stadens hemsida.

Förskollärarna och barnskötarna uppmuntrar föräldrar/vårdnadshavare till att vara med och forma förskolans pedagogiska miljö, att tillhandahålla visst materiel, t ex lek- och skapande materiel, och att erbjuda barn studiebesök på t ex arbetsplatser eller i andra inspirerande och utvecklande aktiviteter som berikar förskolans verksamhet.

Förskolan erbjuder föräldrar/vårdnadshavare minst ett utvecklingssamtal per år. Samtalet fokuserar på barnets vardag, utveckling och lärande.

Vid behov kan såväl personal som vårdnadshavare initiera ytterligare samtal.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är vårdnadshavarna och personalen. Förskollärarna och barnskötarna uppmärksammar och tillvaratar vårdnadshavarnas frågor, tankar och önskemål, medarbetarnas kompetens och idéer, samt förskolans tillgångar/möjligheter att uppfylla aktuella önskemål.

Förskollärarna och barnskötarna tillvaratar och värdesätter vårdnadshavares kunskap om det egna barnet och vårdnadshavares åsikter i den dagliga dialogen.

Personalen för protokoll på såväl föräldramöten som föräldrarådsmöten, och utformar verksamheten med hänsyn till föräldrarnas/vårdnadshavarnas åsikter och önskemål, inom ramen för förskolans uppdrag.

Förskolan analyserar förskoleundersökningen, där vårdnadshavarnas åsikter finns formulerade. Analysen finns som en av grunderna för verksamhetens utveckling.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl det pedagogiska arbetet med samverkan mellan vårdnadshavare och förskola har uppnått målet, använder förskolan GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från kriterier som relaterar till målen i förskolans läroplan Lpfö 98/10. GUF-arbetet är fortlöpanande under hela verksamhetsåret och redovisas en gång per termin.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Uppföljning görs med all personal i maj och i december.

Utveckling

Utvärderingen har visat att vi måste förbättra, det vill säga bli tydligare i dialogen med vårdnadshavarna om förskolans mål och arbetssätt.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex	81	80	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	80 %	80 %	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	94 %	92 %	År
Sjukfrånvaro	4,4 %	4,4 %	Tertial

Nämndmål:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Medarbetares känsla av motivation (Motivationsindex)	82		År
Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex)	79		År
Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrningsindex)	84		År

Åtagande:

Ledarskapet är tydligt aktivt och kommunikativt

Förväntat resultat

Medarbetares känsla av motivation (Motivationsindex) är 82

Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex) är 79

Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrningsindex) är 84

80 % av medarbetarna tycker att chefer och ledare ställer tydliga krav

Arbetsätt

Förskolechefen har ansvar för att uppnå förväntade mål inom sin verksamhet. Hen förmedlar verksamhetens uppdrag och mål, skapar tydliga förväntningar och ger återkoppling på medarbetares arbetsinsatser.

Ledarskapet leder till helhetssyn, initiativ och att allas kompetens tas till vara. Chefen behöver vara tillgänglig, lyssnande, visa tillit till medarbetare och ge förutsättningar för delaktighet.

Under året ska chefen förmedla verksamhetens uppdrag och mål så att de känner att de bidrar till att nå stadens övergripande vision och mål. Hen ska ge medarbetare återkoppling på deras prestation - både det som fungerar bra och det som kan förbättras genom samtal.

Genom att använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och skapa öppenhet och delaktighet. Förskolechefen ska stimulera till samarbete och utbyte av erfarenheter, såväl på arbetsplatsen som med andra verksamheten.

Resursanvändning

I början på varje nytt år träffar förskolechefen medarbetarna i så kallade VP-möten. Det är möten där årets verksamhetsplan implementeras och diskuteras.

Ledarskapet ska leda till helhetssyn, initiativ och att allas kompetens tas till vara. Förskolechefen träffar varje förskolas ledningsgrupp varannan vecka. Förskolechefen träffar alla medarbetare på arbetsplatsträff (APT) varje månad och deltar ibland i arbetsgruppsmöten (AGM). En gång per år möter förskolechefen varje medarbetare i ett utvecklingssamtal.

Samtliga medarbetare i enheten träffas på vårens två utvecklingsdagar som leds av förskolechefen.

Östra söders förskoleenhet har en årscyklar som är känd för alla medarbetare. Varje termin aktualiserar vi den, samt går igenom kalendarier och vilka som är ansvariga för de olika ansvarsområden som finns.

All personal på enheten är kopplade till någon av de sex olika utvecklingsgrupper som genomför arbetet på enheten. Möten hålls en gång i månaden. Ansvarig för de grupperna som rör det pedagogiska arbetets värdegrund; Pedagogisk utvecklingsgruppen, Genus/ likabehandlingsgruppen, Miljö/ hållbar utvecklingsgruppen är enhetens Pedagogiska utvecklingsledare. Friskvårdsgruppen, Köksgruppen och Städgruppen leds av enhetens Intendent.

Utvecklingsmöten en gång i månaden för de som arbetar med barn med särskilda rättigheter, ansvarar Specialpedagogen för.

Rehab-processen är känd hos medarbetarna. Förskolechefen har samtal med alla medarbetare som är borta fler än 4 tillfällen under 6 månader för att i tid kunna ge stöd om det föreligger ett sådant behov.

Lönekriterierna förtydligar vad ett väl utfört arbete innebär.

Uppföljning

Skär i medarbetarsamtalen och via medarbetarenkäten 2014.

Utveckling

Förskolechefen ska arbeta med att göra Vision 2030 till en levande vision för alla medarbetare.

Medarbetarenkäten 2013 visade att Vision 2030 var bristfälligt förankrad i arbetslagen.

Nämndmål:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktad

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Genomföra fysisk skyddsron	2014-01-01	2014-05-31
Med utgångspunkt från medarbetarenkäten tar chef tillsammans med medarbetare fram en handlingsplan	2014-01-01	2014-03-03

Åtagande:

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktat.

Förväntat resultat

Aktivt medskapandeindex är 81

94 % av medarbetarna vet vad som förväntas av dem i deras arbete

Arbetsätt

Medarbetarna är avdelningens viktigaste resurs. Medarbetare ska vara väl förtrodda med verksamhetens mål och förväntade resultat. Ett aktivt medarbetarskap innebär att varje medarbetare tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra klimat på arbetsplatsen. Det innebär att ta ansvar för sin egen utveckling.

Under året ska enheten stärka medarbetarens förmåga att ta eget ansvar för arbetsuppgifter och för att utveckla verksamheten. Stärka medarbetare i att ge återkoppling till kollegor och chefer - både det som fungerar bra och det som bör förbättras. Alla medarbetare ska vara aktiva och bidra på möten, samt samarbeta internt och med andra verksamheter.

Resursanvändning

Arbetsplatsträffar (APT), samtal, dialog och reflektion är viktiga resurser. På arbetsplatsträffar används ett dialogverktyg med fokus på det goda medarbetarskapet, vilket är framtaget av fackförbunden och arbetsgivarrepresentanter i samarbete. Förskollära och barnskötarnas olika kompetenser tas väl tillvara för en omväxlande och utvecklande pedagogisk verksamhet. All personal är indelad i utvecklingsgrupper inom enheten: genus, miljö och pedagogik. Enheten har även en köksgrupp och en grupp för arbetet med barn som har diagnos inom autismspektrat.

Enheten har en intendent, en specialpedagog och en pedagogisk utvecklingsledare som bistår de olika grupperna och arbetslagen. Verksamheten utgår från enhetens årscyklarer som tydliggör hur och när förskollärarna och barnskötarna arbetar med de olika utvecklingsfrågorna. Förskollärarna och barnskötarna ges utrymme för schemalagd reflektionstid, samt individuell dokumentation. Utvecklingsarbetet kopplas till enhetens styrdokument, verksamhetsmål, det gemensamma uppdraget och till Stockholms stads vision 2030.

Varje enskild förskola inom enheten har egna möten för kunskapsutbyte och kommunikation. Dagarna börjar med ett samordningsmöte där information samlas och skrivs ner så att alla kan ta del av dagens planering och annan viktig information. Vi arbetar till 17.30 en dag i veckan och mellan 15.00 och 17.30 har olika arbetsgrupper möten. Ca en timme i månaden träffas representanter för de olika utvecklingsgrupperna (Pedagogisk utvecklingsgrupp, Genus- och Likabehandlingsgrupp, Miljö- och hållbar utvecklingsgrupp) och fördjupar arbetet inom sitt

specifika område. En gång i månaden har varje arbetsgrupp arbetsgruppsmöte (AGM) med tid för planering och uppföljning. Hela arbetslaget har arbetsplatsträff (APT) en gång i månaden.

För att kunskapsflödet ska finnas i hela enheten har vi en gång i månaden träffar i de olika utvecklingsgrupperna som finns; Pedagogisk utvecklingsgrupp, Genus- och Likabehandlingsgruppen, Miljö- och hållbar utvecklingsgrupp, Friskvårdsgruppen och Köksgruppen. Stadsgruppen träffas en gång per termin.

Åtterrapporering från alla grupper sker på arbetsplatsträffarna (APT) och alla protokoll finns i vår gemensamma gruppdisk.

En gång per termin arrangerar stadsdelen fortbildningskvällar i form av föreläsningar och då deltar alla från enheten.

Vi genomför skyddsronder och medarbetarenkät varje år

För att förstå hur den psykosociala situationen är på enheten har vi några av frågorna som är specifika på medarbetarenkäten. Dessa frågors resultat tar vi upp i lokala samverkansgruppen (LSG) och på varje förskolas arbetsplatsträff. Lokala samverkansgruppen (LSG) är en enhetsövergripande grupp som har beslutanderätt och ersätter MBL-förhandlingar.

Vår friskvårdsgrupp arbetar för ökad trivsel på varje förskola och vi gör stora satsningar på friskvårdsföreläsningar och har massagefåtöljer med avancerade mentala träningsprogram som alla medarbetare kan använda

2

Arbetsplatsens olika möten och mötesformer är väl förankrade hos alla medarbetare. All personal får komma till tals på möten. Detta säkerställs genom att bl.a. ”gå laget runt”. Förskollärare och barnskötare delger varandra specialkunskaper. Kockarna har egen punkt för information på arbetsplatsträffarna.

På arbetsplatsträffar (APT), liksom i årliga skyddsronder uppmärksammas den psykosociala och fysiska arbetsmiljön för samtlig personal.

Förskollärarna och barnskötarna är delaktig och vi avsätter tid för diskussion och reflektion i organisationens kontinuerliga utvecklingsarbete. All personal har schemalagd reflektionstid.

Förskollärare, barnskötare och övrig personal är delaktig i skrivande av Verksamhetsplanen som grundar sig på utvärderingen och analysen från föregående läsår. Förskollärarna och barnskötarna är även förtrogen med styrdokumentet och uppdaterar sig inom aktuell litteratur, och tar i övrigt ansvar för att utvecklas i sitt arbete och att följa de normer och värden som anges i förskolans läroplan Lpfö 98/10.

Arbetsgrupperna för respektive åldersgrupp arbetar fram verksamhetsutvecklingsplaner (VUP) bl a utifrån den egna analysen av föregående GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm).

På arbetsplatsträffar (APT) förs en aktiv dialog om åtaganden, arbetssätt, medarbetarskap och resultat i verksamheten, och såväl förskollärare som barnskötare tillämpar Stockholms stads vision 2030.

I slutet av varje år utvärderas och kartläggs vilka kompetenssatsningar enheten behöver göra för att medarbetarna ska nå målen.

Medarbetarna organiserar trivselbefrämjande aktiviteter, bl.a. gemensam terminsavslutning alternativt terminskick-off, samt friluftsverksamhet.

Uppföljning

Skär genom medarbetarsamtal och via medarbetarenkäten för 2014.

Utveckling

Analys av utvärderingen visar att medarbetare behöver mer bekräftelse i arbetet för att kunna göra korrekta prioriteringar när prioriteringar måste göras.

Ledningen ska jobba mycket med uppföljning och bekräftelse av det arbete som utförs i enlighet med uppdraget.

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Resursanvändning

Budget 2014

Nämndmål:

Det ekonomiska resultatet är positivt

Åtagande:

Det ekonomiska resultatet är positivt.

Förväntat resultat

Det ekonomiska resultatet är positivt.

Arbetsätt

För att hålla kostnaderna nere använder förskolorna vid behov i första hand den egna vikarilistan, och i sista hand bemanningsföretag.

Budgetläget presenteras på arbetsplatsträffar (APT). Förskollärarna och barnskötarna tar del av hur ekonomin är fördelad på olika konton, t ex pedagogiskt material/arbetsgrupp/år; livsmedel/månad/år.

Arbetslagsansvariga får insyn i budgetprocessen och ges möjlighet att påverka den ekonomiska situationen. Varannan månad går förskolechefen igenom den ekonomiska utvecklingen med arbetslagsansvariga mer detaljerat.

Beställningar som görs av förbrukningsmateriel är likvärdiga över hela enheten, och urvalet av produkter görs med tanke på hållbar utveckling.

Enhetens kockar träffas regelbundet, samarbetar och diskuterar budgethållning utifrån ”hållbar utveckling” och ekologiskt perspektiv.

Förskolechefen och intendenten har regelbundna träffar med stadsdelens controller för budgetgenomgång.

Resursanvändning

Förskolechefen och intendenten har regelbundna träffar med stadsdelens controller för budgetgenomgång.

Bokförda konton som följs upp.

Gemensamma beställningar över enheten.

Samarbete mellan enhetens olika kockar för bästa möjliga beställningar. Budgetläget presenteras på APT. Det är känt hur ekonomiska fördelningen ser ut inom olika konton som t.ex. pedagogiskt material/avdelning/år, livsmedel/månad/år.

Uppföljning

Bokföringens fördelning på olika konton följs upp, varje månad och en prognos görs. Budgeten följs fortlöpande upp på arbetsplatsträffar (APT).

Utveckling

För att varje medarbetare ska förstå sin egen möjlighet att påverka enhetens budget ska budgeten brytas ner i ännu mindre delar.

Övriga frågor