

**Handläggare:**  
Britt-Marie Hedberg  
Telefon:

**Till**  
Maria förskolor

Maria förskolor

## **Verksamhetsplan 2014**

**Förslag till beslut**

**Maria förskolor**

Timmermansgatan 46-48  
118 55 Stockholm

britt-marie.anell-  
hedberg@stockholm.se  
stockholm.se

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök.....	5
<i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i>	<i>5</i>
<i>1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm .....</i>	<i>6</i>
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	8
<i>2.2 Barn och elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden.....</i>	<i>8</i>
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>19</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	22
<i>3.1 Budgeten är i balans .....</i>	<i>22</i>
<b>Övriga frågor .....</b>	<b>22</b>

## Inledning

**Maria förskolor omfattar förskolorna Timmermansgården, Bullerbyn, Ragvald, Sol & Måne, Villekulla, Eken och Kastanjen.**

Förskolorna använder den nationella läroplanen, Stockholms stads förskoleplan, FN:s barnkonvention, Skollagen, Diskrimineringslagen och de lokala verksamhetsutvecklingsplanerna som plattform för det pedagogiska arbetet. Nämnden har också prioriterade mål för verksamhetsåret.

Målet är att alla barn genom förskolans verksamhet ska utveckla sitt livslånga lärande. Vägen dit ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn som deltar. De erbjuds en pedagogisk verksamhet där omsorg, fostran och lärande bildar en helhet. I samspel mellan barn och vuxna skapas förutsättningar för att utveckla färdigheter och intressen under förskoletiden.

Maria förskolor har ett inskrivningstal på cirka 320 barn. Barnen organiseras i olika grupper utifrån ålder. I de grupperingarna finns varierande antal barn och vuxna.

Maria förskolor har en liten administration. Organisationen leds av en chef som har det yttersta ansvaret för verksamheten. Till det kommer en pedagogisk utvecklingsledare tillika biträdande förskolechef som stödjer, utmanar och vägleder i det pedagogiska utvecklingsarbetet.

Maria förskolor har en ledningsgrupp som består av två medarbetare från Timmermansgården, två från Kastanjen och en vardera från Ragvald, Bullerbyn, Sol & Måne, Eken och Villekulla samt chef och biträdande chef.

Varje enskild förskola inom enheten har sitt arbetslag "en förskola ett arbetslag" som är indelade i olika många arbetsgrupper. På Timmermansgården och Kastanjen finns två arbetsgrupper, en grupp för de yngsta och en arbetsgrupp för de äldsta barnen. På de fem mindre förskolorna finns två arbetsgrupper vardera. Andelen medarbetare med högskoleutbildning är drygt 40 % Totalt arbetar cirka 75 personer inom resultatenheten. Andelen barn/vuxen varierar mellan cirka 4,5 och 5,5. Under vårterminen är det fler inskrivna barn än under hösten.

Mellan förskolorna finns väl uppbyggda nätverk där medarbetare från olika förskolor inom resultatenheten möts. Nätverken leds av enhetens pedagogiska utvecklingsledare.

Maria förskolor har också lokal samverkansgrupp, LSG med representanter från Kommunal och Lärarförbundet.

Varje förskola har sedan APT-träffar varje månad och i anslutning till det arbetar vi med aktuella pedagogiska frågeställningar inom förskolan och enheten.

Arbetslaget har också AGT, en arbetsgruppsträff för gemensamma frågor en gång/månad för planering på respektive förskola.

Verksamhetens innehåll och utveckling bygger på analyser av ekonomiska förutsättningar, personalens reflektioner kring förskoleundersökningen, GUF (gemensam utveckling för förskolorna på Södermalm, en uppföljning som beskriver hur väl vi lyckas i läroplanens uppdrag och mål) och kvalitetsindikatorn. Ledningsgruppen, den lokala samverkansgruppen och hälsogruppen är språkrör för medarbetarnas delaktighet av verksamhetsplanen för Maria förskolor. Vi tittar på innehåll, reviderar och gör tillägg innan vi lämnar den ifrån oss.

Verksamhetsplanen kommer alla till del på APT i januari och på planeringsdagarna. Det är

också ett levande uppföljningsinstrument under hela året. Medarbetarenkäten kommer vi främst att arbeta med på APT i början av året.

### **Verksamhetsutveckling**

- Alla förskolor kommer att arbeta med hållbar utveckling och vara certifierade för "Grön flagg" under året med utgångspunkt från närmiljön.
- Kockarna kommer att laga minst två vegetariska luncher/vecka.
- De ekologiska inköpen av livsmedel kommer att uppgå till 30 %.
- Vi kommer att köpa in, utbilda och använda mer digital teknik i verksamheten som komplement till det analoga material vi redan har, exempelvis lärplattor och digitala projektorer.
- Vi kommer att fördjupa vårt arbete med likabehandling och lyfta vårt arbete med hur vi ger flickor och pojkar lika möjlighet att utvecklas. Det gör vi med hjälp av en extern utbildare.
- Alla barn och vuxna tar själv sin mat från förskolans buffé när året är slut.
- Vi kommer att fortsätta utveckla våra miljöer och lägga till mer kulturell variation i fråga om material som är både digitalt analogt, och fortsätta reflektera över vårt förhållningssätt.

### **Ekonomisk hushållning**

- Maria förskolor har en liten administration.
- Täta uppföljningar av inskrivningstalet.
- Varje förskola bär sina kostnader.
- Förskolorna använder tilldelade medel på ett sätt optimalt sätt, exempelvis vid vikarie-tillsättning.
- Vid inköp av material är det strikt kopplat till förskolans mål och verksamhetens utveckling.
- Vi väljer alternativ i våra vardagliga inköp som främjar vår ekonomi.

### **Kompetensförsörjning**

- Vi fortbildar och arbetar för en lärande organisation i form av nätverk, att göra rätt rekryteringar och strävar efter att öka förskollärartätheten genom att erbjuda olika former av utveckling och ansvar inom organisationen.
- Vi strävar efter att bibehålla goda medarbetare genom olika utmaningar och en lönesättning utifrån prestation.

### **Kommunikation**

- Vi ser framåt och slår fast strategier för verksamhetens och personalens utveckling i ledningsgruppen, lokala samverkansgruppen, hälsogruppen, på planering dagar, i utvecklingssamtal och på arbetsplatsträffar.
- Maria förskolor har arbetslagsledare som samordnar information från gruppen och tillbaka från ledningsgruppen. Vi arbetar regelbundet i nätverk för att kommunicera förskolans styrdokument i praktiken. Vi har också kommunikation via IKT (intranätet lawebb för alla vårdnadshavare och stadens intranät för medarbetare). Enheten kommer också att introducera arbetat med ES Maker (digitalt verktyg för planering och enkäter).

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**

<b>Aktivitet</b>	<b>Startdatum</b>	<b>Slutdatum</b>
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 30 %.

Förskolorna har serverat vegetarisk lunch minst 2 dagar/vecka.

Alla förskolor är certifierade för "Grön flagg" när året är slut.

#### **Arbetsätt**

Barnen utvecklar kunskaper om hållbar utveckling genom att ha återvinningsstationer i verksamheten, att vara med och sortera hushållsavfall, matavfall, förpackningar, metall, kartong, glas och lampor.

Barnen går med material till återvinningsstationer i närområdet och till Stadsmissionen och lämnar in överblivna kläder.

Barnen ser på bilder, film och reflekterar tillsammans med vuxna som beskriver och visar deras arbete.

Barn och vuxna använder litteratur som är kopplat till miljöarbetet.

Personalen integrerar arbetet med hållbar utveckling genom Grön flagg med temat närmiljö. Närmiljön kopplas till naturvetenskap och teknik i samverkan med stadsmuseet när det gäller Citybanan.

Vuxna lär av varandra från studiebesök och nätverk.

Barn och vuxna pratar om värdet av att vårda vårt gemensamma material.

Vi minskar användningen av torkskåp och släcker "onödig" belysning.

Vi tvättar med fulla maskiner, begränsar temperaturen och använder lite tvättmedel.

Kockarna lagar två vegetariska luncher/vecka.

Alla mejeriprodukter som förskolan köper är ekologiska.

Vårt miljöarbete är väl synligt i verksamheten genom förskolans egna återvinningsstationer.

Förskolorna handlar 30 % ekologisk mat.

## Resursanvändning

Barnen och pedagoger återanvänder material från återvinningsstationerna i verksamheten. Förskolan använder servicegruppen för transporter. Inköpen av livsmedel minskar genom att aktivt arbeta för att motverka onödig matsvinn. Det görs i samarbete mellan kök och barnverksamhet och mellan kockarna inom enheten. Tre av förskolorna återvinner matavfall till biogas och biogödsel.

## Uppföljning

Genom statistik på andelen inhandlade ekologiska livsmedel och kockarnas redovisning på antalet servering av vegetariska luncher. Att alla förskolor är certifierade för Grön flagg när året är slut.

## Utveckling

Kockarnas kompetens om vegetarisk matlagning ska fortsätta att öka för att kompensera bortfallet av proteiner som finns i exempelvis kött. Allt detta för att på ett bättre sätt kunna bidra till en hållbar utveckling. Diskussion och reflektion med kockar och personal om förhållningssätt och metoder kring mathushållning och hållbar utveckling är en grund för fortsatt utveckling.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Grön flagg.	2014-01-01	2014-12-31

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 års-mål	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

80 % av vårdnadshavarna har ansett att kulturupplevelser och barns eget skapande har ingått som en naturlig del i förskolans verksamhet.

95 % av barnen har visat att de har grundläggande skapande förmågor.

## Arbetsätt

Barn och vuxna utvecklar sina skapande förmågor i ateljén där det finns ett rikt utbud på olika papper, färger och tekniker, leror, tyger trä, kulor, knappar, kottar, korkar och garner.

Barn och vuxna utvecklar sitt skapande och fantasi i uterummet med tegelstenar, bildäck, träbräden som är anpassat för bygglek, rör, vatten naturmaterial och sand.

Barn och vuxna spelar teater, dramatiserar, sjunger och dansar spontant och organiserat.

Barn och vuxna går på utställningar, teatrar och museer utifrån ålder och förutsättningar.

Barnen går med vuxna till biblioteket och lånar böcker till sig själv och sina kamrater.

Vi köper in böcker och planerar in högläsning och reflekterar kring litteraturen tillsammans med barnen.

Barn och vuxna fantiserar och gör egna sagor.

De äldsta barnen sjunger tillsammans på Södermalm när det är förskolans dag.

Vårdnadshavarnas enskilda önskemål och tankar om just deras barns behov av utveckling vävs in i förskolans arbete. De vuxna dokumenterar barnens lek och kulturevenemang i bild och text som ges tillbaka till föräldrarna enskilt på utvecklingssamtalen och när det gäller gruppen på föräldramöten. De vuxna gör en sammanställning från alla enskilda samtal och kopplar ihop det med GUF för att visa hur vi arbetar/erbjuder enskilda barn och grupper utmaningar inom området kultur.

## Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är personalen och deras kompetens. För att ta tillvara på det så effektivt som möjligt har de vuxna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. De känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra och samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Personalen deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med vuxna från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Förskolans lokaler är en viktig resurs. Den är utformad för att användas till förskola. Genom att se förskolan som en förskola – ett arbetslag utnyttjas alla ytorna effektivt. Miljön utgår från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande. Det finns tillgång till relevant material och förskolan använder återvinningsmaterial och material från naturen.

Informationsteknik IKT används i verksamheten tillsammans med barnen för att dokumentera verksamheten och i dialog med föräldrar/vårdnadshavare. Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla 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.

Exempel på andra resurser förskolan har tillgång till är närmiljön, som används i det pedagogiska arbetet med barnen, stadens kulturutbud och samarbetet med föräldrar-na/vårdnadshavarna.

Vi kommer att fortsätta samarbetet med en atelierista för att utveckla miljöer för barnens

skapande i förskolan.

### Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl barnen når målet har förskolan en modell som heter GUF (Gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm) och kvalitetsindikatorn. Modellen utgår från ett antal kriterier som relaterar till läroplanen. Som underlag använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF genomförs två gånger/år.

Personalen gör också en självvärdering av hur väl förskolans vuxna skapar förutsättningar för barnens utveckling och lärande genom Stockholms stads kvalitetsindikator. Den görs en gång/år.

Vårdnadshavarnas åsikt följs upp i Stockholm stads årliga förskoleundersökning.

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

### Utveckling

Analysarbete genom att knyta ihop kvalitetsindikatorn (självvärderingen) med GUF, utvecklingssamtalen med föräldrar och förskoleundersökningen till en helhet. Slutsatsen ligger sedan till grund för förskolans fortsatta utveckling och arbete.

Vi fortsätter som tidigare med kulturuppdraget. Barnen inom Maria förskolor får redan många kulturupplevelser. Det ska vi fortsätta att ge dem.

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	Periodici- tet
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
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



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet med språkutveckling i förskolan	2014-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

### Barnen visar grundläggande demokratiska värderingar

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
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 har visat att de har grundläggande demokratiska värderingar.

87 % av vårdnadshavarna har varit är nöjda med utvecklingen av barnens sociala förmåga.

### Arbetsätt

Barn och vuxna tar ansvar genom att alltid plocka undan sina saker efter sig när de byter aktivitet eller går hem för dagen. De vuxna finns alltid nära barnen, pratar och lyssnar på barnet för att skapa bra förutsättningar för hur det kan göras.

Barn tar ansvar genom att klä på sig, klä av sig, hänga upp sina kläder och ställa skor tillbaka på sin rätta plats genom att medarbetarna finns nära, pratar och lyssnar till barnet och ger goda råd i övandet om hur det kan gå till.

Barn och vuxna lyssnar på varandra genom att vara tillsammans i leken. De vuxna är med som stöd för barnen i deras samspel med varandra.

Alla barn och vuxna tar mat själva från en buffé som ett led i arbetet mot mer delaktighet och inflytande.

Den pedagogiska miljön är tillgänglig för alla barn, klädhängare, skohyllor liksom lådor och hyllor ute i förråden är på en höjd som barnen når.

Vårdnadshavarens enskilda önskemål och tankar om just deras barns behov och utveckling vävs in i förskolans arbete. De vuxna dokumenterar barnens lek och utmaningar med bild och text för tillbakakoppling på nästa utvecklingsamtal. De gör en sammanställning från alla utvecklingsamtal och kopplar ihop det med GUF:s olika målområden för att visa hur vi erbjuder enskilda barn och grupper utmaningar inom området normer och värden.

Förskolans och gruppens arbete med demokratiska värderingar visas också med bilder och annan dokumentation. Arbetsgruppen och vårdnadshavare reflekterar tillsammans om innehållet i arbetet på föräldramöten.

Förskolans informationsbrev som skickas regelbundet till föräldrar innehåller bilder och texter som beskriver arbetet inom läroplanens område, "normer och värden".

Barn och vuxna visar solidaritet genom att de vuxna är nära barnen, lyssnar på dem och visar på hur man gör när man delar med sig i leken.

Barn och vuxna samtalar om olika familjebildningar, kön, etnicitet och religion genom att läsa böcker, sjunga sånger, prata, gå på studiebesök och se på andra länder och människors olika förutsättningar.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är personalen och deras kompetens. För att ta tillvara på det så effektivt som möjligt har de ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Personalen känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. De deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med andra vuxna från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Förskolans lokaler är en viktig resurs. Den är utformad för att användas till förskola. Genom att se förskolan som en förskola – ett arbetslag utnyttjas alla ytorna effektivt. Miljön utgår från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande. Det finns tillgång till relevant material och förskolan använder återvinningsmaterial och material från naturen.

Informationsteknik (IT) används i verksamheten till exempel till att dokumentera verksamheten och i dialog med föräldrar/vårdnadshavare. Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla 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.

Exempel på andra resurser förskolan har tillgång till är närmiljön, som används i det pedagogiska arbetet med barnen, stadens kulturutbud och samarbetet med föräldrarna/vårdnadshavarna.

### **Uppföljning**

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl barnen når målet har förskolan en modell som heter GUF (Gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från ett antal kriterier som relaterar till målen i läroplanen. Som underlag använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF genomförs två gånger per år.

Personalen gör också en självvärdering av hur väl förskolans vuxna skapar förutsättningar för barnens lärande genom Stockholm stads kvalitetsindikator. Den görs en gång/år.

Vårdnadshavarens åsikter följs upp i Stockholm stads årliga förskoleundersökning

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

### Utveckling

Analysen knyter ihop kvalitetsindikatorn med GUF, utvecklingssamtalen med vårdnadshavare och förskoleundersökningen till en helhet för fortsatt utveckling av förskolans verksamhet. Enhetens Likabehandlingsplan har uppdaterats och resultaten från Stockholm stads förskoleundersökning har visat att vi behöver lyfta vårt arbete med lika möjligheter att utvecklas för flickor och pojkar.

Därför kommer vi särskilt att satsa på likabehandlingsarbetet under året med föreläsningar och workshop tillsammans med extern utbildare under hela 2014.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Likabehandling	2014-01-01	2014-12-31

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
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 visar möjligheter till utveckling och lärande.

80 % av vårdnadshavarna är nöjda med hur förskolan arbetar med barnens utveckling och lärande.

Personalens bedömning av förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling är 3,7 på en sexgradig skala.

## Arbetsätt

Vuxna och barn har en oavbruten dialog genom att vuxna är nära barnen ute och inne, lyssnar, formulerar och utvecklar barnets språk som grammatik och begrepp i lek och i organiserade aktiviteter.

Barn som har annat modersmål än svenska ges möjlighet att genom sång och musik, rörelse och litteratur använda och utveckla det andra språket. Det gör de tillsammans med hela barngruppen i den ordinarie verksamheten.

Barn och vuxna läser böcker tillsammans varje dag, ute eller inne.

Barnen samarbetar genom turtagande i leken ute och inne, de lyssnar och vågar kliva fram i leken i små och större samtals och temagrupper genom att vuxna är nära barnen och stödjer deras sociala samspel.

Barnen och vuxna kommunicerar genom rollspel, musik, dans, drama, litteratur, samtal enskilt och i grupp genom att vuxna finns nära barnen och uppmuntrar och utmanar dem i deras lek.

Barnen berättar och uttrycker tankar som vuxna lyssnar på och leder vidare.

Barn och vuxna använder varierat material för att undersöka, jämföra, sortera, konstruera, räkna och dra slutsatser i matematik och naturvetenskap med formbart material som ger utrymme för experiment och fantasi.

Barn och vuxna använder miljön ute och inne som är rik och tillgänglig på skapande och utforskande material. Det utmanar barnen i naturvetenskap, teknik och matematik, språk och kommunikation, fantasi, språkutveckling och kommunikation, skapande och estetik. Barnen väljer själva mellan de olika aktiviteterna och "rummen". De vuxna är med och utmanar barnen i de valda aktiviteterna och miljöerna.

Vuxna och barn reflekterar och dokumenterar tillsammans med bild och text som underlag för utveckling av teman och verksamhetens innehåll. Dokumentation och den pedagogiska dokumentationen ligger också till grund för det enskilda barnets fortsatta utveckling.

Vårdnadshavarnas enskilda önskemål och tankar om just deras barns behov vävs in i förskolans arbete. Dokumentation som görs av förskolans personal förs tillbaka till barnen genom bilder och samtal. Vårdnadshavare tar del av materialet på väggar och dokumentationstavlor, bildskärmar, föräldramöten barnens portfolio och utvecklingssamtalen.

Vårdnadshavare får informationsbrev genom förskoleportalen en eller flera gånger/månad. Brevet innehåller både texter och bilder från verksamheten så att de får en regelbunden inblick i förskolans verksamhet.

## Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är personalen och deras kompetens. För att ta tillvara på det så effektivt som möjligt har de ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Personalen känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. De deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med andra vuxna från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Förskolans lokaler är en viktig resurs. Den är utformad för att användas till förskola. Genom att se förskolan som en förskola – ett arbetslag utnyttjas alla ytorna effektivt. Miljön utgår från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande. Det finns tillgång till relevant material och förskolan använder återvinningsmaterial och material från naturen.

IKT används i verksamheten tillsammans med barnen för att dokumentera aktiviteter verksamheten och i dialog med vårdnadshavare. Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla 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.

Exempel på andra resurser förskolan har tillgång till är närmiljön, som används i det pedagogiska arbetet med barnen, stadens kulturutbud och samarbetet med vårdnadshavarna.

### Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl barnen når målet har förskolan en modell som heter GUF (Gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från ett antal kriterier som relaterar till målen i läroplanen. Som underlag använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF genomförs två gånger per år.

Föräldrarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning

Personalen gör också en självvärdering av hur väl förskolans vuxna skapar förutsättningar för barnens utveckling och lärande genom Stockholms stads kvalitetsindikator. Den görs en/gång per år.

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

### Utveckling

Analysen knyter ihop kvalitetsindikatorn med GUF, utvecklingssamtalen med vårdnadshavare och förskoleundersökningen till en helhet. Allt ligger sedan till grund för förskolans fortsatta utveckling.

Vi ökar användandet av IKT tillsammans med barnen.

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 års- mål	Periodici- tet
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**

Barnen uttrycker sina tankar, intressen och åsikter som vuxna tar tillvara på och utvecklar. Barnen deltar i planering och utvärdering av verksamheten och den pedagogiska miljön genom att vuxna och barn talar om innehållet i aktiviteter och om miljön ska förändras i någon riktning som barnen önskar.

De vuxna lyssnar och är nära barnen i verksamheten.

Barnen väljer aktiviteter ute eller inne utifrån intresse. Miljön är tillgänglig för alla barn så att de utan vuxna kan välja aktivitet.

Barnen deltar vid inköp och införskaffande av nytt material.

De vuxna gör studiebesök hos varandra för att få inspiration till spännande miljöer och andra och nya tankesätt.

Vårdnadshavarnas enskilda önskemål och tankar om just deras barns behov vävs in i förskolans arbete. Dokumentation som görs av förskolans personal förs tillbaka till barnen genom bilder och samtal. Vårdnadshavare tar del av materialet på väggar och dokumentationstavlor, bildskärmar, föräldramöten, barnens portfolio och utvecklingssamtalen.

Vårdnadshavare får informationsbrev genom förskoleportalen en eller flera gånger/månad.

Brevet innehåller både texter och bilder från verksamheten så att de får en regelbunden inblick i förskolans verksamhet.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är personal och deras kompetens. För att ta tillvara på det så effektivt som möjligt har personalen ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. De känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Personalen deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med vuxna från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Förskolans lokaler är en viktig resurs. Den är utformad för att användas till förskola. Genom att se förskolan som en förskola – ett arbetslag utnyttjas alla ytorna effektivt. Miljön utgår

från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande. Det finns tillgång till relevant material och förskolan använder återvinningsmaterial och material från naturen.

IKT används i verksamheten till exempel till att dokumentera verksamheten och i dialog med vårdnadshavare. Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla 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 som arbetar inom organisationen.

Exempel på andra resurser förskolan har tillgång till är närmiljön, som används i det pedagogiska arbetet med barnen, stadens kulturutbud och samarbetet med vårdnadshavarna.

### Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl barnen når målet har förskolan en modell som heter GUF (Gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från ett antal kriterier som relaterar till målen i läroplanen. Som underlag använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF genomförs två gånger per år.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning och vävs samman med resultatet i Kvalitetsindikatorn och Guf.

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

### Utveckling

Analysera och knyta ihop kvalitetsindikatorn med GUF och utvecklingssamtalen med föräldrar till en helhet för förskolans fortsatta utvecklingsarbete.

Fortsatt arbete kring tillgängliga och utmanande miljöer samt hitta fler metoder för barnen ska kunna utvärdera verksamheten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Buffé	2014-01-01	2014-12-31

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 för sin övergång till förskoleklass.

### **Förväntat resultat**

86 % av barnen som slutat förskolan ska vara förberedda för förskoleklassen.

97 % av vårdnadshavarna tycker att deras barn är förberedda inför övergången till förskoleklassen.

### **Arbetsätt**

Barn och vuxna samtalar enskilt och i grupp om att barnet/barnen snart skall sluta på förskolan.

Barnen erbjuds fler utmaningar under deras sista år på förskolan genom att göra olika aktiviteter utifrån deras egna önskemål. Barn och vuxna gör flera utflykter till parker och teatrar med andra jämnåriga inom Maria förskolor.

Barn, förskolans och skolans personal samverkar kring övergången genom att besöka varandra.

Barn, vårdnadshavare och personal på förskolan har ett avslutande samtal innan barnet slutar. Förskolan använder Stockholms stads riktlinjer för övergång till förskoleklassen som bygger på kontakt mellan förskoleklassen och förskolan.

Maria förskolor har ett nätverk som utgår från barnets sista år på förskolan för likvärdig kvalitet och innehåll inom enheten.

Barnet får med sig sin samlade dokumentation från förskoletiden, vårdnadshavarna uppmanas att överlämna det till skolan vid överlämnandesamtalet.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är personalen och deras kompetens. För att ta tillvara på deras kompetens så effektivt som möjligt har de bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. De vuxna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Personal deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med vuxna från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Förskolans lokaler är en viktig resurs. Den är utformad för att användas till förskola. Genom att se förskolan som en förskola – ett arbetslag utnyttjas alla ytorna effektivt. Miljön utgår från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande. Det finns tillgång till relevant material och förskolan använder återvinningsmaterial och material från naturen.

IKT används tillsammans med barnen i verksamheten för att dokumentera aktiviteter i verksamheten och i dialog med föräldrar/vårdnadshavare. Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla 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.

Exempel på andra resurser förskolan har tillgång till är närmiljön, som används i det pedagogiska arbetet med barnen, stadens kulturutbud och samarbetet med vårdnadshavarna.

### Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl barnen når målet har förskolan en modell som heter GUF (Gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från ett antal kriterier som relaterar till målen i läroplanen. Som underlag använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF genomförs två gånger per år.

Personalen gör också en självvärdering av hur väl förskolans vuxna skapar förutsättningar för barnens utveckling och lärande genom Stockholms stads kvalitetsindikator. Den görs en gång/år.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

### Utveckling

Analysera genom att knyta ihop kvalitetsindikatorn med GUF och utvecklingssamtalen med vårdnadshavare och förskoleundersökningen till en helhet. Det ligger sedan som en grund för förskolans fortsatta utveckling.

Fortsätta arbeta i nätverk inom Maria förskolor kring de barn som börja skolan. Ha regelbundna träffar för att barnen ska lära känna varandra.

Nämndmål:

### Vårdnadshavare och förskola samverkar för barnets bästa

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel barn som förskolan bedömer att de samverkar med hemmet för barnets bästa.	97 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som anser att hem och förskola samverkar för barnets bästa	84 %		Halvår

Åtagande:

Föräldrar, vårdnadshavare och förskola samverkar för barnets bästa.

### Förväntat resultat

84 % av vårdnadshavarna anser att hem och förskola samverkar för barnets bästa.

För 97 % av barnen samverkar förskolan och hemmet för barnens bästa.

### Arbetsätt

Arbetslag och arbetsgrupper skapar förutsättningar för samverkan med vårdnadshavare så att

de kan bekanta sig med innehållet i vår verksamhet och vilka styrdokument som ligger till grund för densamma. Det görs genom föräldraråd, föräldramöten, utvecklingssamtal och förskoleportalen. Vi visar och informerar genom dokumentation. Det sker genom bilder och texter på väggar, bildskärmar, filmer, portfolio, regelbundna och informationsbrev som innehåller i bilder från den pågående verksamheten. Alla förskolor erbjuder vårdnadshavare utvecklingssamtal två gånger/år. Underlaget för utvecklingssamtalet är ett gemensamt underlag vilket bidrar till ett större samförstånd om innehållet i vår verksamhet och vad det enskilda barnet får vara med om på förskolan,

Förskoleundersökningen används som utgångspunkt i samtal och på träffar med vårdnadshavare.

Vårdnadshavarna är välkomna att vara med i verksamheten, inte bara under inskolning. De är också inbjudna till utställningar, gårdsfester och luciafirande.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är personalen och deras kompetens. För att ta tillvara på deras kompetens så effektivt som möjligt har de ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. De vuxna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. De deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med personal från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Förskolans lokaler är en viktig resurs. Den är utformad för att användas till förskola. Genom att se förskolan som en förskola – ett arbetslag utnyttjas alla ytorna effektivt. Miljön utgår från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande. Det finns tillgång till relevant material och förskolan använder återvinningsmaterial och material från naturen.

IKT används tillsammans med barnen för att dokumentera aktiviteter i verksamheten och i dialog med föräldrar/vårdnadshavare. Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla 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.

Exempel på andra resurser förskolan har tillgång till är närmiljön, som används i det pedagogiska arbetet med barnen, stadens kulturutbud och samarbetet med vårdnadshavarna.

### **Uppföljning**

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl barnen når målet har förskolan en modell som heter GUF (Gemensam utveckling av de kommunala förskolorna på Södermalm). Modellen utgår från ett antal kriterier som relaterar till målen i läroplanen. Som underlag använder förskolan bland annat dokumentation och utvecklingssamtalen med vårdnadshavare. GUF genomförs två gånger per år.

Personalen gör också en självvärdering, Stockholms stads kvalitetindikator för att se hur väl

samverkan arbetet har utfallit med vårdnadshavarna.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

### Utveckling

Analysera och knyta ihop kvalitetsindikatorn, GUF, utvecklingssamtalen med vårdnadshavarna och förskoleundersökningen till en helhet. Det ligger sedan till grund för förskolans fortsatta arbete och utveckling.

Vi utvecklar mötesformer och innehåll i sammanhang då vi träffar vårdnadshavare.

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

Medarbetarens känsla av motivation är 82.

Medarbetarens upplevelse av chefens ledarskap är 79.

Medarbetarens upplevelse av styrning är 84.

Sjukfrånvaron har varit 4,4.

### Arbetsätt

Förskolechef och biträdande chef har ett gemensamt ansvar för att uppnå förväntade mål inom

Maria förskolor. För att göra det behöver vi förmedla verksamhetens uppdrag och mål, skapa tydliga förväntningar samt ge återkoppling på medarbetarnas arbetsinsatser. Vi ska vara tillgängliga, lyssnande, visa tillit till medarbetarna och ge förutsättningar för delaktighet. Ledarskapet ska leda till helhetssyn, initiativkraft och att allas kompetens tas tillvara.

Under 2014 ska cheferna,

- förmedla verksamhetens uppdrag och mål så att medarbetare känner att de bidrar till att nå stadens övergripande vision och mål
- ge medarbetarna återkoppling på deras prestation-både det som fungerar bra och det som kan förbättras genom samtal och handling
- använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och som skapar öppenhet och delaktighet
- stimulera till samarbete och utbyta erfarenheter, såväl på arbetsplatsen som i andra verksamheter

### Resursanvändning

Vi samverkar inom resultatenheter för att utbyta tankar i nätverken, i den lokala samverkansgruppen och i ledningsgruppen som för utvecklingen framåt.

Som resurs på respektive förskola finns arbetslagsledare, en eller två, vars uppgift är att leda det pedagogiska och organisatoriska arbetet på plats. En ytterligare resurs är Maria förskolors pedagogiska utvecklingsledare som arbetar övergripande med vårt gemensamma uppdrag.

### Uppföljning

Skär via medarbetarenkäten 2014 och i utvecklingssamtalen.

### Utveckling

Utveckla "vi" tänket inom respektive förskola, "en förskola ett arbetslag" som är till för våra gemensamma barn.

Utveckla förståelsen för innehållet i kvalitetsindikatorn och i GUF (gemensam utveckling för förskolorna på Södermalm) för en gemensam tolkning med den nya reviderade läroplanen i fokus.

Genom att alla medarbetare deltar i nätverken inom Maria förskolor.

Erbjuda riktad kompetensutveckling till de medarbetare som har behov av det exempelvis pedagogisk dokumentation.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Medarbetarenkäten	2014-01-01	2014-12-31

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 utvecklingsinriktad.

### **Förväntat resultat**

Aktivt medarbetarindex är 80.

Sjukfrånvaron är inte högre än 4,4.

### **Arbetssätt**

Personalen är förskolans viktigaste resurs. De ska vara väl förtrogna med verksamhetens mål och förväntat resultat. Ett aktivt medarbetarskap innebär att var och en tar eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra arbetsklimat i arbetsgruppen och förskolan.

Det innebär att ta ansvar för sin egen utveckling.

Under 2014 ska förskolan stärka personalens förmåga att,

- ta eget ansvar för arbetsuppgifter och utveckla verksamheten
- vara aktiv och bidra på möten och nätverk,
- ge återkoppling till chefer och kollegor-både det som fungerar bra och det som kan förbättras
- samarbeta internt och med andra verksamheter

### **Resursanvändning**

Förskolans pedagogiska utvecklingsledare bidrar till att strukturera arbetet.

Använda hälsocoacherna som språkrör för personalgrupperna för att utveckla hälsoarbetet.

Alla är goda förebilder och tar tillvara på och lyfter varandras kompetenser.

Vi tar fram goda exempel ur verksamheten på planeringsdagar och i nätverksarbetet.

Vi samarbetar med personalhandläggaren på stadsdelen.

Vi samarbetar med företagshälsan.

### **Uppföljning**

Via medarbetarenkäten och genom utvecklingssamtalen.

### **Utveckling**

Utveckla tydliga strukturer och få systematik kring flera arbetsuppgifter.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Medarbetarenkäten	2014-01-01	2014-12-31

### **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**

En platt organisation med låga administrativa kostnader.

Tilldelade medel används på ett optimalt sätt genom god planering i hela organisationen. De enskilda förskolorna har likvärdiga förutsättningar i fråga om antalet inskrivna barn/personal. Varje enskild förskola inom enheten har ansvar för att hålla nere sina kostnader.

Resultatenhetens ekonomiska förutsättningar planeras och diskuteras i den arbetsmiljögruppen och i ledningsgruppen. Den enskilda förskolans ekonomi är en punkt på APT-träffar.

Arbetslaget samverkar vid ledighet och sjukdom och anpassar schemaläggning för att minska användandet av vikarier.

Regelbundna uppföljningar av inskrivningstalet varje månad.

##### **Resursanvändning**

Samordningsvinster inom resultatenheten av personal, kompetens, lokal och material.

##### **Uppföljning**

Ekonomi är en punkt på APT-träffar.

Ekonomirapporter och prognoser av bokförda kostnader varje månad.

##### **Utveckling**

Minska kostnaderna för tillfälliga vikarier i verksamheten.

### **Övriga frågor**