

**Handläggare:**  
Hannele Grundin  
Telefon:

**Till**  
Högalids förskolor

Högalids förskolor

## **Verksamhetsplan 2014**

**Förslag till beslut**

**Högalids förskolor**

Alstaviksvägen 10  
117 33 Stockholm

hannele.grundin@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.....	4
<i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i>	<i>4</i>
<i>1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm .....</i>	<i>5</i>
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	7
<i>2.2 Barn och elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden.....</i>	<i>7</i>
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>17</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	19
<i>3.1 Budgeten är i balans .....</i>	<i>19</i>
<b>Övriga frågor .....</b>	<b>20</b>

## Inledning

**Förskolan är en levande miljö där barnens nyfikenhet, glädje, kreativitet och lusten att lära utvecklas.**

Alla barn som går i vår förskola kan tänka tillbaka på sin förskole tid som en rolig och inspirerande tid präglad av samhörighet till barn och vuxna. Vi är goda förebilder för våra barn och skapar en rolig, trygg och lärande miljö som både utmanar och lockar till lek och aktivitet. Vår verksamhet bygger på varje barns förutsättningar och utvecklingsnivå. Lärandet sker i vardagliga, lekfulla situationer såväl inomhus som utomhus. Att ha en god relation till barnen som präglas av ömsesidig respekt, förtroendefullt förhållningssätt samt positiva förväntningar är något som också ingår i den pedagogiska miljön. Barnen lär sig utveckla sin sociala förmåga, utveckla sin lek, sin kreativa förmåga, sitt språk och sin förståelse för matematiska begrepp. Alla förskolor har naturen i närmiljön, vackra kuperade grönområden som vi flitigt utnyttjar. Vi arbetar för att barnen ska få positiva upplevelser av att röra sig utomhus samt lära sig uppskatta naturen.

### **Vi jobbar mot vision 2030, en förskola i världsklass genom**

**Kompetensförsörjning;** Vi arbetar med kvalitetssäkrad rekrytering, hälsobefrämjande verksamhet, tydligt pedagogiskt ledarskap och utveckling av medarbetarens kompetens.

**Verksamhetsutveckling;** ständigt kritiskt granska vår verksamhet

**Kommunikation;** genom en tydligare kommunikation i arbetslagen och en god dialog med vår målgrupp barn och vårdnadshavare.

**Ekonomisk hushållning;** Vi är kostnadseffektiva och följer löpande upp våra resultat mot gällande budget.

Styrdokumentet som vi använder är skollagen, förskolans läroplan, Stockholms stads förskoleprogram.

En förutsättning för att personalen ska kunna arbeta efter och utveckla förskolans mål är ett starkt engagemang och en grundläggande motivation. Barnens utveckling engagerar och stärker oss i vår motivation, inspirerar oss att gå vidare i vårt arbete. Vi tar tillvara var och ens erfarenheter och kompetenser.

Förskolorna omfattar förskoleverksamhet för barn i åldern 1-5 år. Enheten består av fyra förskolor med ca 190 barn inskrivna.

I tjänst är ca 50 medarbetare, varav två manliga medarbetare. En förskolechef, en pedagogisk utvecklingsledare, 18 förskollärare, 27 barnskötare, varav ett antal är stöd för verksamheten, och tre kockar. Vi har lokalvård på entreprenad.

Vi har enhetsövergripande nätverksgrupper, ledda av pedagogisk utvecklingsledare, som träffas regelbundet för dialog och reflektion kring vårt pedagogiska uppdrag, bemötande och organisation. Samverkansgruppen träffas vid behov och tar upp arbetsmiljöfrågor. Allt detta delges och diskuteras med alla medarbetare vid arbetsplatsmöten och planeringsdagar för att få en gemensam bild av uppdraget.

Som chef vill jag att mina medarbetare skall känna glädje och stolthet i sitt arbete, att de fullt förstår det förtroende och ansvar som lagts i deras uppgift. Jag vill att medarbetarna skall veta att de är med och påverkar allt inom verksamheten, att de skall känna trygghet och gemenskap på sin arbetsplats. Jag uppmuntrar till vidareutbildning och kompetensutveckling.

### **Utvecklingsområden 2014**

*Den pedagogiska miljön både utomhus och inomhus, ska utgå ifrån barnens intressen och vara tillgänglig, tydlig, spännande och utmanande.*

*Den pedagogiska dokumentationen ska utvecklas och fördjupas.*

*Barns inflytande ska sättas i fokus.*

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:

Verksamheten är miljövänlig

### **Förväntat resultat**

Andelen ekologiska livsmedel ska öka till 22 %

### **Arbetssätt**

Köket är ett viktigt pedagogiskt rum, där även barnen är delaktiga. Här lagas mat från grunden utan några halvfabrikat. Råvarorna är i största möjliga mån svenska, säsongsbetonade och där det finns alternativ ska ekologiska livsmedel väljas i första hand. Två förskolor har tillfälligt catering p.g.a. evakuering.

Vi återanvänder de material vi kan och föräldrar bidrar med olika material som ritpapper, tyger etc.

Ett par förskolor har både återvinningslåda och kompost på gården och samarbetar med stadsdelens servicegrupp för transport av grovsopor och kartonger. När vi sorterar glas, förpackningar och papper tillsammans med barnen, så pratar vi samtidigt om miljöfrågor och ger barnen konkreta upplevelser av återvinningens betydelse.

Två av våra förskolor odlar kryddor och köksväxter som tas till vara i matlagningen och ger barnen sinnesupplevelser och möjlighet att konkret följa växternas kretslopp samt känna odlarens glädje och betydelse för vårt välbefinnande. En gång per år deltar vi i skräpplockardagen.

Vi ersätter vitvaror och armaturer till mer energisnåla alternativ på de förskolor som är under renovering. Vi använder lågenergilampor, släcker lysen, använder inte torktumlare i onödan. Vid övriga inköp ska miljöhänsyn tas och vi använder så långt det är möjligt miljövänliga produkter.

Vi använder kommunala transporter eller cykel vid resor i tjänsten.

### Resursanvändning

Medarbetarens kompetens och intresse för natur och miljöfrågor. Vårdnadshavarens kunskap i miljö och ekologiska frågor. Kockarnas intresse och medvetenhet.

### Uppföljning

Vi följer upp användning och inköp av ekologiska livsmedel genom bokförda kostnader.

### Utveckling

Öka andelen miljövänliga och ekologiska råvaror i matlagningen.

Öka andelen återanvänt material samt miljövänliga inköp i hela verksamheten.

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	Periodi- tet
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 vårdnadshavare anser att kulturupplevelser och barns eget skapande ingår som en naturlig del i verksamheten.

95 % av barnen har grundläggande skapande förmågor.

### Arbetsätt

Alla förskolor tar tillvara på de kulturutbud som erbjuds så som besök på teater, dans, konst

eller musikupplevelser. Flera av våra förskolor deltar i Södermalms Stadsdels/stadsbibliotekets Läsa Mera projekt som syftar till att fånga upp barnens intresse för böcker och läsning bl.a. genom att öka pedagogernas kompetens och medvetenhet om läsningens betydelse för barnens språk och läsutveckling.

Vi följer också på olika sätt upp och fördjupar de kulturupplevelser barnen erbjuds och alla förskolor har material och utrymmen för barnens eget skapande.

Vi dokumenterar, tillsammans med barnen den lärande och sociala processen från de kulturupplevelser vi deltar i. Föräldrarna kan ta del av barnens upplevelser genom pedagogisk dokumentation, utställningar, bildspel och veckobrev.

5-åringarna medverkar i stadsdelens femårskör på Förskolans Dag.

Matkultur; barnen får uppleva maträtter och smaker från olika länder, de är med och odlar och ser hur grönsaker växer och smakar.

## **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Medarbetarna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lär-grupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare 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 vårdnadshavarna.

## **Uppföljning**

För att ta reda på hur väl verksamheten svarar mot läroplanens mål använder vi Södermalms gemensamma uppföljningsdokument GUF (gemensam utveckling av de kommunala förskolorna i Södermalms stadsdelsområde). Vi använder också, i självskattande syfte, stadens kvalitetsindikator.

Som underlag för bedömningen använder förskolan bland annat observationer, dokumentat-

ion, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF och kvalitetsindikatorn genomförs två gånger per år. Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Alla medarbetare informeras om enhetens resultat och uppföljning, utvärdering och analys av resultatet sker fortlöpande i alla förekommande forum i enheten.

### Utveckling

Då enheten deltar i Läsa Mera projektet vill vi fortsätta utveckla;

Pedagogernas medvetenhet om litteraturen och läsningens betydelse för barnens språkutveckling ska öka.

Pedagogernas arbete med läsning och språkutveckling ska synliggöras.

Vi fortsätter värna och ta tillvara det utbud som finns.

Tillgänglighet och variation av material för barnens eget skapande ska öka.

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	Periodi- tet
Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	tas fram av nämnden	År
Andel förskollärare av antal anställda	43 %	41 %	År
Andel nöjda föräldrar	85 %	85 %	År
Antal barn per grupp	15	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	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
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 visar grundläggande demokratiska värderingar.

87 % av vårdnadshavare är nöjda med utvecklingen av barnens sociala förmågor.

### Arbetsätt

Medarbetarna har kontinuerligt pedagogiska diskussioner om stämningen i barngruppen och alla barns lika värde. Vi diskuterar förhållningssätt mot barn/föräldrar och medarbetare i alla förekommande forum i enheten.

Pedagogerna har ett professionellt förhållningssätt och tar ansvar för att möta alla människor så som vi själva vill bli bemötta; med vänlighet, ödmjukhet, förståelse och respekt för allas integritet. Alla som arbetar i förskolan medverkar till att det skapas ett positivt arbetsklimat grundat på demokratiska värden.

Vi är aktiva närvarande pedagoger som arbetar nära barnen och är lyhörda för barnens attityder och språkbruk samt är observanta på klimat och stämning i barnens relationer. Barn och vårdnadshavare ska alltid känna sig välkomna till förskolan och mötas med respekt för sin unika individ.

Pedagogerna arbetar med konflikthantering genom att uppmuntra barnen att sätta ord på sina tankar och känslor, lyssna på varandra och hitta gemensamma lösningar på konflikten. En förskola arbetar utifrån modellen NVC (Non Violent Communication/Giraffspråket).

I den dagliga kontakten med vårdnadshavare får vi information och gensvar om barnets tankar och funderingar om rättvisa och demokrati på förskolan, det ger oss vägledning till fortsatt arbete.



På flera av enhetens förskolor arbetar pedagogerna med FN:s barnkonvention och barns rättigheter. Arbetet inkluderar också vårdnadshavare genom t.ex. fadderbarn, aktivt deltagande i verksamheten samt genom information i veckobreven.

På flera av våra förskolor finns barn som behöver tecken som stöd för talet. Genom att visa och lära alla barn teckenstöd vidgar vi sätten och förståelsen för att det finns olika sätt att kommunicera på.

Alla barn har samma möjlighet att delta i vår verksamhet, aktiviteter, lek och utveckling genom att materialet finns lättillgängligt och att det finns hjälpmedel för barn med funktionshinder.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Medarbetarna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lär-grupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare 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 vårdnadshavarna.

### **Uppföljning**

För att ta reda på hur väl verksamheten svarar mot läroplanens mål använder vi Södermalms gemensamma uppföljningsdokument, GUF. Vi använder också, i själv-skattande syfte, stadens kvalitetsindikator, som underlag för bedömningen använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF och kvalitetsindikatorn genomförs två gånger per år. Vårdnadshavarens åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning och alla medarbetare erbjuds att framföra sina synpunkter genom stadens medarbetarenkät.

Alla medarbetare informeras om enhetens resultat och uppföljning. Utvärdering och analys av resultatet sker fortlöpande i alla förekommande forum i enheten.

## Utveckling

Då enheten har förändrats under året vill vi få en samsyn och öka

barnens medvetenhet om de demokratiska värden vårt samhälle vilar på, alla människors lika värde samt förståelse för individens olika förutsättningar, uttrycksformer och behov.

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 förskolläraryrkesexamen (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 grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande.

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

### Arbetsätt

Förskolans miljö är utformad så att den är utvecklande, innehållsrik och inbjudande. Miljön lockar till utforskande, lek och samvaro och utmanar också barnens lek, utveckling och lärande. Rikligt och varierat pedagogiskt material finns tillgängligt och används utifrån barnens intressen och önskemål. Vi lägger stor vikt vid glädjen i leken och lärandet i vår vardag tillsammans, genom att vara närvarande pedagoger som deltar i barnens lek och också observera/dokumentera barnens utveckling och lärande. Dokumentationen ger oss möjlighet att urskilja barnens upptäckter, det sociala samspelet, leken och skapandet.

Barnens rörelseglädje och motoriska utveckling stimuleras och utmanas på olika sätt genom att vi rör oss utomhus i varierade miljöer och terränger och genom olika aktiviteter så som rytmik, dans, barngymnastik m.m.

Barnens intresse för matematik tas till vara i den vardagliga verksamheten. Pedagogerna är

aktiva användare av matematiska begrepp och lyfter upp och synliggör matematiska begrepp som antal, form, lägesord etc. för barnen i lek och aktiviteter. Tillgängligt material finns som främjar barnens nyfikenhet att undersöka, jämföra, sortera, dra slutsatser och öppna upp för barnens intresse till matematik och hur enkel teknik fungerar. Barnen använder sig av matematiska begrepp i leken, reflekterar och provar olika lösningar. Vid utevistelse får vi många tillfällen att ta till vara och utveckla barnens intresse för växter och djur samt förståelse för naturens olika kretslopp. Vi är medforskande pedagoger som utforskar tillsammans med barnen och fångar upp och utmanar barnens lärande i naturvetenskapliga fenomen, matematik och teknik.

Alla förskolor har NTA, naturvetenskap och teknik för alla, utbildade pedagoger som arbetar aktivt med naturvetenskap och teknik.

Vi arbetar med att främja barnens språkutveckling och kommunikativa förmåga genom t.ex. samtal, rim och ramsor, språklek och högläsning. (se också Läsa Mera projektet ovan). Vårdnadshavare får ta del av barnens lärande och förskolans arbete genom att vi beskriver lärandet med ord och bilder i veckobrev, dokumentation och utvecklingssamtal.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Medarbetarna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lär-grupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare 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 vårdnadshavarna.

### **Uppföljning**

För att ta reda på hur väl verksamheten svarar mot läroplanens mål använder vi Södermalms gemensamma uppföljningsdokument, GUF. Vi använder också, i själv-skattande syfte, sta-

dens kvalitetsindikator.

Som underlag för bedömningen använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF och kvalitetsindikatorn genomförs två gånger per år. Vårdnadshavarens åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Alla medarbetare informeras om enhetens resultat och uppföljning, utvärdering och analys av resultatet sker fortlöpande i alla förekommande forum i enheten.

## Utveckling

I nätverksgrupper och andra forum har pedagogerna haft önskemål att

Utveckla de pedagogiska rummen. Utveckla den pedagogiska dokumentationen.

Utveckla arbetet med naturvetenskap och öka barnens medvetenhet om samspelet mellan miljö och människa.

Utveckla barnens kunskaper om växter och djur och om hur människor, natur och samhälle påverkar varandra.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Medarbetarna ska ha kunskap i att tidigt identifiera barn i behov av särskilt stöd för att ge barnen rätt stöd	2013-01-01	2014-12-31
Vid behov ska stödenhetens resurser för barn i behov av särskilt stöd användas.	2013-01-01	2014-12-31

Nämndmål:

## Barnen är delaktiga och har inflytande

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	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 vårdnadshavare är nöjda med barnens inflytande och är delaktighet.

## Arbetsätt

Miljön på förskolan är utformad så att den möjliggör barns självständighet och val av aktiviteter genom att materialet är synligt och tillgängligt. Vi är observanta på vad och hur barnen leker, deras behov, och planerar därefter hur utrymmena skall utnyttjas och skapar förutsättningar för inflytande.

Barnen ges olika möjligheter att påverka planeringen, inriktningen och innehållet i verksamheten, t.ex. genom intervjuer och samtal med barnen, projektinriktat arbetsätt samt aktiviteter

och utflykter utifrån barnens intressen. Pedagogerna visar intresse för barnens förslag, undersökningsområden och val samt ger barnen tillfällen och möjlighet att utveckla sina tankar och driva igenom sina idéer. Alla vuxna i förskolan visar respekt och nyfikenhet för vad som är meningsfullt för barnen. Vi uppmuntrar barnen att ta egna initiativ, att hålla kvar sitt intresse i leken/aktiviteten och få med kompisarna i en utvecklande, fantasifull lek.

På föräldramöten presenterar vi miljön och arbetssätt för vårdnadshavare och i veckobrev och dokumentation informerar vi fortlöpande hur vi arbetar med barnens delaktighet och hur verksamheten utformas efter barnens intresse och behov.

## **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Medarbetarna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lär-grupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare 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 vårdnadshavarna.

## **Uppföljning**

För att ta reda på hur väl verksamheten svarar mot läroplanens mål använder vi Södermalms gemensamma uppföljningsdokument, GUF. Vi använder också, i själv-skattande syfte, stadens kvalitetsindikator.

Som underlag i bedömningen använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF och kvalitetsindikatorn genomförs två gånger per år. Vårdnadshavarens åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Alla medarbetare informeras om enhetens resultat och uppföljning, utvärdering och analys av resultatet sker fortlöpande i alla förekommande forum i enheten.

## Utveckling

I nätverksgrupper och andra forum har pedagogerna önskemål att

Utveckla fler arbetsformer som ökar barns delaktighet och stärker barns inflytande i verksamheten.

Nämndmål:

### **Barnen är förberedda inför sin övergång till förskoleklass**

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	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**

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

86 % av barnen är förberedda inför sin övergång till förskoleklass.

### **Arbetsätt**

All verksamhet under hela barnets förskole tid syftar till att stärka varje barns unika förmåga till lek, samvaro, utveckling och lärande. Varje barn känner sitt värde, sin lust i lärandet och i att utvecklas tillsammans med andra och vet sin möjlighet till delaktighet och ansvarstagande. Inför övergången till förskoleklass lägger vi vikt vid att knyta ihop och avsluta tiden på förskolan bra och tillsammans med barnen undersöka och ge svar på deras frågor inför det nya. Vi samarbetar med skolan inför övergången. Vårdnadshavare får kunskap om hur vi arbetar med barnens övergång till förskoleklass på utvecklingssamtalen. Vi har avslutningssamtal med vårdnadshavare och barn.

### **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Medarbetarna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lär-grupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare 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 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 vårdnadshavarna.

### Uppföljning

För att ta reda på hur väl verksamheten svarar mot läroplanens mål använder vi Södermalms gemensamma uppföljningsdokument, GUF. Vi använder också, i själv-skattande syfte, stadens kvalitetsindikator.

Som underlag för bedömningen använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF och kvalitetsindikation genomförs två gånger per år. Vårdnadshavares åsikter följs upp genom frågor vid avslutningssamtal.

### Utveckling

Ett bra samarbete mellan förskola och skola.

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:

Vårdnadshavare och förskola samverkar för barnets bästa.

### Förväntat resultat

84 % av vårdnadshavare anser att förskola och hem samverkar för barnets bästa  
97 % av förskolan bedömer att de samverkar med hemmen för barnets bästa.

### Arbetsätt

Vi använder modellen föräldraaktiv inskolning som bygger på vårdnadshavaren aktiva deltagande tillsammans med barnet som ska skolas in. Vårdnadshavaren får inblick i alla förskolans förekommande moment och en bra bild av förskolans verksamhet.

Vi för en dialog om barnens utveckling och trivsel i förskolan genom daglig kontakt och återkommande utvecklingssamtal.

Genom den pedagogiska dokumentationen får vårdnadshavare insyn och får möjlighet att ge återkoppling.

Vi erbjuder utvecklingssamtal, föräldramöten, förskole-råd. Vårdnadshavare bjuds in till olika gemensamma aktiviteter, som Luciafirande, gårdsfester etc.

Vårdnadshavare får också inblick i förskolans verksamhet via veckobrev, hemsida och anslag på anslagstavlor.

## **Resursanvändning**

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån kompetens och intresse. Medarbetarna känner förskolan som en gemensam arbetsplats och samarbetar med varandra. De samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lär-grupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare 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 vårdnadshavarna.

## **Uppföljning**

För att ta reda på hur väl verksamheten svarar mot läroplanens mål använder vi Södermalms gemensamma uppföljningsdokument, GUF. Vi använder också, i själv-skattande syfte, stadens kvalitetsindikator.

Som underlag för bedömningen använder förskolan bland annat observationer, dokumentation, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer. GUF och kvalitetsindikatorn genomförs två gånger per år. Vårdnadshavarens åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.



## Utveckling

Då vi fått positiva reaktioner från våra vårdnadshavare under 2013 till vår information av verksamheten vill vi ytterligare utveckla

PIM utbildning, "praktisk IT- och mediekompetens", för att öka kompetensen och få tydligare dokumentation och information till vårdnadshavare.

Pedagogerna arbetar aktivt för fler samverkansformer för barnets bästa.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Årsmål	KF:s års-mål	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 års-mål	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 aktivt, tydligt 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 chef och ledare ställer tydliga krav.

### Arbetsätt

Förskolechefen har ansvar för att uppnå förväntade mål inom sin verksamhet. För att göra det behöver chefen som ledare tydligt förmedla verksamhetens uppdrag och mål, skapa tydliga förväntningar samt ge återkoppling på medarbetares arbetsinsatser. Chefen behöver vara närvarande, lyssnande, visa tillit till medarbetare och ge förutsättningar för delaktighet. Ledarskapet ska leda till helhetssyn, initiativkraft och att allas kompetens tas tillvara.

Under 2014 ska chefen:

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

### **Resursanvändning**

Medarbetarens kompetens. Tydlighet i kommunikationen mellan chef och medarbetare om vårt uppdrag. Gemensamma föreläsningar ligger till grund för tankar, utveckling och en samsyn i enheten. IT, informationsteknik.

### **Uppföljning**

Skер via medarbetarenkäten 2014 och i medarbetarsamtalen.

### **Utveckling**

Öka pedagogernas medvetenhet om betydelsen av uppföljning, utvärdering och utveckling av verksamheten. Pedagogisk samsyn i enheten.

Nämndmål:

### **Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktat**

<b>Aktivitet</b>	<b>Startdatum</b>	<b>Slutdatum</b>
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 medarbetarindex är 81 %

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

Sjukfrånvaron är 4,4 %

### **Arbetsätt**

Medarbetarna är avdelningens viktigaste resurs. Medarbetare ska vara väl förtrogna 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 arbetsklimat på arbetsplatsen. Det innebär att ta ansvar för sin egen utveckling.

Under 2014 ska enheten stärka medarbetares förmåga att:

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

### **Resursanvändning**

Medarbetarens intresse och kompetens för hälso- och arbetsmiljö- och medbestämmande frågor. Resultatet från medarbetarenkäten. IT-kunskaper.

Vi tar emot studenter och praktikanter. Barnskötare, inom enheten, som vidareutbildar sig till förskollärare inspirerar till nytänkande.

Vi anlitar Anticimex för systematiskt brandskyddsarbete och HLR-utbildning. Vi tar hjälp av förvaltningens HR -specialister och företagshälsovården.

### **Uppföljning**

Uppföljning sker på arbetsplatsmöten, medarbetarsamtal, medarbetarenkäter. Vi följer upp sjukfrånvaro statistiken.

### **Utveckling**

I och med att enheten nu kommit igång med PIM, pedagogiskt it och mediekompetens, kommer medarbetarna att utveckla sin IT och mediekompetens under 2014.

Enhets pedagogiska utvecklingsledare arbetar med utveckling av det pedagogiska arbetet genom nätverksgrupper, handledning kring arbetet med barnen individuellt och i grupp, IT och data stöd, utformning av de pedagogiska miljöerna, handledning gällande pedagogiskt dokumentation, mentorhandledare till nyutbildade förskollärare.

## **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**

Genom fortlöpande information om det ekonomiska läget och genom diskussioner i arbetslaget om hur vi på bästa sätt använder våra medel. Varje år utses någon i personalgruppen till att göra gemensamma beställningar och se över och fördela material. Vi använder varandras kompetenser genom att delge varandra utifrån den kunskap vi har. Schemat är anpassat efter barnens tider. Vi hjälper varandra i enheten vid vakanser, sjukdom och ledigheter.

### **Resursanvändning**

Verksamheten använder sina tilldelade resurser på ett ansvarsfullt sätt. Vid arbetsplatsmöten prioriteras inköp och alla medarbetare tar del av den budget som finns. Förskolorna i enheten lånar inventarier och material av varandra efter behov. Vi använder våra personalresurser på bästa sätt och hjälper varandra över hela enheten.

### **Uppföljning**

Vi följer upp bokförda kostnader på arbetsplatsmöten varje månad, och i samband med tertialrapporter och bokslut, då vi går igenom ekonomiska förutsättningar.

## **Övriga frågor**