

Handläggare:
Marianne Nolberger

Till
Sofia förskolor

Sofia förskolor

Verksamhetsplan 2014

Förslag till beslut

Sofia förskolor

Skånegatan 116
116 35 Stockholm

marianne.nolberger@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
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.....	9
<i>2.2 Barn och elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden.....</i>	<i>9</i>
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>18</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	21
<i>3.1 Budgeten är i balans</i>	<i>21</i>
Övriga frågor	22

Inledning

Sofia förskolors verksamhetsidé och verksamhetsbeskrivning

På vår förskola är alla viktiga för helheten, barn, föräldrar och personal. Vi vill skapa en plattform som bygger på tillit, respekt, gemenskap och glädje i en kreativ och lärande miljö. Genom samverkan ger vår verksamhet växtkraft och utmaningar i det livslånga lärandet.

Verksamheten på Sofia förskolor ska vara rolig, trygg och lärorik. Verksamheten ska bygga på ett utforskande, projektinriktat arbetssätt, där vi ser lärandet som en process. Barnen får möjlighet att undersöka och utforska sin omvärld i samspel med andra barn, pedagoger och miljö/material.

Beskrivning av enheten

Sofia förskolor består av Öppna förskolan på Duvnäsgränd och förskolorna Stenkölet, Paletten, Månkatten, Eurenii och Annexet. Enheten är en kommunal förskoleenhet i Södermalms stadsdelsförvaltning, för barn 1-6 år vars föräldrar arbetar, studerar, är arbetssökande eller är föräldralediga. Sofia förskolor har i genomsnitt 280 barn inskrivna under året.

Organisation och ledningsstruktur

Antal medarbetare på Sofia förskolor: 22 förskollärare, 25 barnskötare, sex barnskötare som arbetar som förstärkningsresurs, fyra kockar, en förskolechef, en pedagogisk utvecklingsledare, en administratör och en vaktmästare. Vi har tre medarbetare som är tjänstlediga. Totalt ca 60 anställda.

Städning är utlagt på entreprenad.

Förskolechef: Har det övergripande ansvaret för enheten. Leder och samordnar arbetet. Har det pedagogiska huvudansvaret, ansvarig för arbetsmiljö, personal och budget.

Pedagogisk utvecklingsledare: Ansvarar för att det systematiska kvalitetsarbetet utvecklas enligt gällande styrdokument. Vägleda, stödja och utveckla arbetslag och/eller enskild pedagog. Göra analyser utifrån Stockholmsstads kvalitetsindikator, avdelningarnas utvärderingar och arbeta med de framkomna utvecklingsområden. Ansvarar för uppdatering av förskolornas hemsidor, intranät och fungera som ett stöd för alla pedagoger i datorhantering och kommunikation.

Husansvariga: En eller två förskollärare på varje förskola som har ett övergripande samordnings ansvar för arbetet på respektive förskola. En förskollärare från varje förskola ingår i enhetens utvecklingsgrupp.

Arbetslagsansvariga förskollärare: Ansvarar för att läroplan för förskola följs, att planering och uppföljning av avdelningens pedagogiska verksamhet genomförs, samt ansvarar för föräldrakontakter.

Administratör: Arbetar som administrativt stöd till förskolechefen och enheten. Ansvar för kontering av fakturor, brandskydd, kvalitetskontroll av städningen. Uppföljning av arbetet med våra kockar, vikarieanskaffning, är tjänstekortadministratör och fungerar som ett stöd för alla pedagoger i datorhantering och kommunikation.

Alla medarbetare: Har olika ansvarsområden. Det finns bl.a. personal som är kulturombud, barnsäkerhetsombud, brandskyddskontrollanter. Ombuden har ansvar för att, tillsammans med

förskolechefen eller den ledare som ansvarar för uppgiften, utveckla verksamheten inom sina respektive områden. Organisationen bygger på att alla medarbetare tar ett stort personligt ansvar för den dagliga verksamheten och att alla ansvarsområden är tydligt fördelade mellan medarbetarna.

Gällande styrdokument

På global nivå: FN:s konvention om barns rättigheter

På nationell nivå: Läroplan för förskolan, Lpfö 98/10, Skollagen och diskrimineringslagen.

På kommunal nivå: Kommunfullmäktiges budget, Stockholms stads förskoleprogram.

Sofia förskolors värderingar

Ett professionellt arbetssätt är en förutsättning för att ge varje barn en stark självkänsla.

Att vara professionell i verksamheten är att:

- Arbeta enligt läroplanen (Lpfö 98/10)
- Arbeta efter skolverkets direktiv
- Ha möjlighet att påverka, känna delaktighet
- Vara professionell i mötet med föräldrar
- Bemöta alla barn som allas på förskolan
- Ha ett positivt förhållningssätt, prestigelöst klimat
- Se olikheter som en tillgång
- Utbyta erfarenheter/idéer
- Förmedla en bra gruppkänsla och en god sammanhållning
- Vara en god förebild: vara tydlig och ärlig, bemöta barn, föräldrar och medarbetare med respekt, omtanke och glädje samt vara en god lyssnare.

Utvecklingsområden 2014

Utveckla och fördjupa oss i vår värdegrund.

Utveckla verksamhetsplanen tillsammans med enhetens förskollärare och barnskötare.

Förankra enhetens förskolor mot stadens vision 2030 mot ett "Stockholm i Världsklass"

Arbetet med förskolans utveckling inom informations och kommunikationsteknologi.

Arbeta med Lärgrupper inom enheten.

Skapa gemensam reflektionstid där även barnen kan delta.

Fördjupa arbetet utifrån våra styrdokument. Tydliggöra uppdraget för förskolläraren och ar-

betslaget.

För våra vårdnadshavare förbättra arbetet med hur vi synliggör barnens lärande och utveckling, hur det dokumenteras och följs upp.

Förtydliga vårt arbete med hur vi arbetar med kultur inom enheten.

Ekonomisk hushållning innebär att alla gör en kritisk granskning av alla inköp och vikarieanskaffningar.

Arbeta aktivt med en kvalitetssäkrad rekrytering, med enhetens sjukfrånvaro, ledarskap och medarbetarutveckling.

Utveckla samarbetet med vår öppna förskola på Duvnäsgränd.

Följande utvecklingsområden kommer från våra resultat från förskoleundersökningen, medarbetarenkät samt enhetens utvärderingar.

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:

Sofia förskolor är en miljömedveten enhet

Förväntat resultat

Öka de ekologiska inköpen till 25 %.

85 % av barnen visar intressen för naturens kretslopp.

80 % av vårdnadshavarna anser att mitt barn utvecklar förståelse för naturvetenskapliga fenomen.

Arbetsätt

Alla medarbetare tar ansvar för att minska elförbrukningen genom att inte använda tvättmaskiner, diskmaskiner och torkskåp i onödan. Släcka lampor i rum som inte används och pratrar

med barnen om varför vi ska spara el.

Vi lär barnen att spara på vatten genom att stänga kranen efter handtvätt och inte gå ifrån rinnande vatten, att bara spola en gång på toaletten.

Enhetens kokkar träffas 9 gånger under året, där arbetar vi med att ta fram en kostpolicy för Sofia förskolor som bygger på livsmedelsverkets rekommendationer.

Våra kokkar köper ekologiska mejeriprodukter, spannmål, bananer, kaffe och övrigt utifrån säsong och priser inom deras budgetram.

I samlingar med barnen följer vi upp hur mycket mat vi har slängt och vad matavfall återanvänds till. Vi sorterar papper, kartong och plast i sorteringsbackar som sedan töms i återvinningsstation eller i soprum på förskolan. Vi återanvänder det material vi kan i skapande verksamhet och i leken.

På några av våra förskolor skrapar barnen matrester i en hink för som slängs i avfallshanteringen och sedan används blir biobränsle.

Varje vår har vi en "Skräpplockarvecka" då vi tillsammans med barnen plockar skräp i närområdet, sorterar och diskuterar vad som händer med allt skräp.

Resursanvändning

Medarbetare med kompetens inom området.

Barnens kompetenser.

Sorteringsbackar/hinkar.

Samla returpapper för återanvändning.

Använda vårt material så resurseffektivt som möjligt.

Kockar i våra kök.

Uppföljning

Varje arbetslag följer upp miljöarbetet på arbetslagsträffar några gånger per år för att se att arbetsätten följs.

Inköpen av de ekologiska produkterna följer vi upp två gånger per termin och på våra köksmöten.

Utveckling

- att få barn att förstå vikten av att ta hand om vår miljö

- att höja medvetenheten hos alla på förskolan genom aktivt miljöarbete

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	80 %		Halvår

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
eget skapande ingår som en naturlig del i förskoleverksamheten.			

Åtagande:

Barnen möter ett varierat kulturutbud

Förväntat resultat

95 % av barnen visar grundläggande skapande förmågor

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

Barnet visar intresse för bild och form.

Barnet visar intresse för sång och musik.

Barnet visar intresse för dans och rörelse.

Barnet visar intresse för drama och rollspel.

Arbetsätt

Barnen får olika kulturella/skapande upplevelser både på förskolan och externt i staden t.ex. sångsamlingar, bild och form, musik, litteratur/ bibliotek, dans/ rörelse, teater/drama, muséer, olika utställningar inom olika teman.

På förskolan arbetar barnen i olika former av skapande för att uttrycka sig och bearbeta sina intryck. Musik, dans och teater i olika former är integrerat i verksamheten.

Genom att arbeta med pedagogisk dokumentation får vi syn på barnens egna skapandeformer, vilka skapandeformer de kan utmanas och utvecklas i. Vi använder och utvecklar miljön kontinuerligt för att den ska stödja barnens egna skapande förmågor. Alla förskolor inom enheten har ett läsombud som deltar i stadsdelens satsning på läsning i förskolan.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetenser inom olika skapande områden. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån sina kompetenser. Medarbetarna samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lärgrupper/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 pedagogiska miljön förändras hela tiden utifrån barnens behov och förskolans pedagogiska verksamhet. Genom att se hela förskolan som en hemvist – ett arbetslag, ges möjlighet till att utnyttja alla ytor 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.

Förskolan har en organisation med rutiner och riktlinjer på intranätet och sparar gemensamma dokument i kataloger som alla kan ta del av.

Där 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.

Vi kommer att arbeta med häftet "Kultur i ögonhöjd", där det betonas vikten av barnens delaktighet i, och eget skapande av kultur.

Övriga resurser som kan nämnas är:

Barn, medarbetare och föräldrar.

Kulturombud i enheten som informerar om olika kulturutbud.

Våra läsombud.

Genom KULAN får vi kännedom om det samlade kulturutbudet riktat till förskolorna.

IKT, informations och kommunikationsteknologi.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur väl verksamheten utvecklas 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.

Stockholms stads kvalitetsindikator.

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

Utveckling

Utveckla samarbetet med biblioteken, och våra läsombud.

På den senast förskoleundersökningen framkom att vi behöver förtydliga för vårdnadshavarna hur vi arbetar med kultur i förskolan.

Det gör vi genom att förtydliga begreppet kultur, hur vi arbetar i förskolorna:

att medarbetarna använder sina egna förmågor t.ex. dramatisera/fantisera vardagssituationer, dockteater/bordsteater tillsammans med barnen.

Utveckla arbetet med Kultur i ögonhöjd, det vill säga begreppen:

Kultur FÖR barn

Kultur MED barn

Kultur AV barn

Vi arbetar vidare med att förstå pedagogisk dokumentation och hur det stödjer oss i att utveckla barnens egna skapande förmågor.

Informationsteknik (IKT) behöver fortsätta att implementeras i verksamheten då detta underlättar arbetet med pedagogisk dokumentation, kommunikation och information.

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	47 %	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
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 könsmodeller	2013-01-01	2014-12-31

Åtagande:

Barnen visar grundläggande demokratiska värderingar

Förväntat resultat

85 % av barnen visar grundläggande demokratiska värderingar

87 % av andel föräldrar är nöjda med utvecklingen av barnens sociala förmåga

Barnet visar ansvar

Barnet visar respekt

Barnet visar solidaritet

Barnet visar förståelse för människors lika värde

Barnet ger uttryck för egna uppfattningar

Arbetsätt

Barnen deltar dagligen i olika former av samarbete där de är med och påverkar, beslutar och utvärderar planeringen av verksamheten t.ex. varje dag i samlingsen.

Pedagogerna bjuder ständigt in till dialog. I och med att barnen har insyn och är delaktiga motiveras barnen att ta ansvar för sina handlingar och förskolans miljö. På detta sätt läggs grunden för barnens förståelse för rättigheter och skyldigheter.

I alla situationer strävar vi vuxna efter att vara goda förebilder när vi är med barnen, när vi tar emot barnen, när vi tar emot vårdnadshavare och nya medarbetare.

Vi visar och samtalar med barnen om hur man kan göra/säga förlåt, hur man kan säga nej eller stopp, hur man kan välkomna varandra på morgonen, locka varandra in i leken osv.

Vi vuxna stödjer barnen till att skapa ett positivt samspel mellan varandra. Vi skapar miljöer där barn möts dagligen i mindre eller större grupper för att tränas i samarbete och att sätta ord på vad man vill uttrycka samt ge barnen möjlighet att lättare uttrycka sig och även får möjlighet att lyssna på varandra. Även vi vuxna har större möjlighet att lyssna på barns frågor, idéer och se förmågor som sedan kan spridas till hela gruppen när vi arbetar med tydliga miljöer.

Vi skapar miljöer som stimulerar leken mellan alla barn. Pedagogerna bemöter alla barn på samma sätt genom att använda samma röstläge och vokabulär till alla. Vi talar könsneutralt som t.ex. barn, kompis eller med namn.

Vi upprättar en likabehandlingsplan varje år. Likabehandlingsplanen finns uppsatt på alla gruppers anslagstavla och den går igenom på en sammankomst för vårdnadshavarna under hösten.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetenser. För att ta tillvara medarbetarnas kompetens så effektivt som möjligt har medarbetarna bland annat ansvarsområden utifrån sina kompetenser. Medarbetarna samverkar med andra förskolor, stadsdelsförvaltningens administration och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lärgrupper/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 pedagogiska miljön förändras hela tiden utifrån barnens behov och förskolans pedagogiska verksamhet. Genom att se hela förskolan som en hemvist – ett arbetslag både inne och ute utnyttjas alla ytor effektivt. Miljön utgår från bar-

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

IKT, informations och kommunikationsteknologi behöver implementeras i verksamheten då detta underlättar arbetet med pedagogisk dokumentation, kommunikation och information. 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

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur verksamheten ska utvecklas 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, och med daglig dialog och utvecklingssamtal.

Utvärdering löper under hela läsåret med fokus innan sommaren.

Utveckling

-Förbättra barns inflytande genom att utveckla vårt arbetsätt kring pedagogisk dokumentation.

-Bjuda in föräldrar till diskussion då vi förmedlar våra styrdokument och våra arbetsätt, så att vi skapar större möjligheter till inflytande.

-Utveckla både inne- och utomhusmiljön så att den är i ständig förändring beroende på barnens intressen och ålder.

-Utveckla ett reflekterande arbetsätt mellan medarbetarna och mellan barn och barn, mellan barn och medarbetare.

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 förskollärexamen (årsarbetare)	76 %		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

Personalens bedömning av förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling är 3,7 på en sex gradig skala (Stockholm stads kvalitetsindikator)

90 % av barnen har grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande.

80 % av vårdnadshavarna är nöjda avseende barnens utveckling och lärande.

Barnen söker samförstånd

Barnen fantiserar och engagerar sig i leken

Barnen utvecklar sitt talspråk

Barnen ger uttryck för egna uppfattningar

Barnen kommunicerar

Barnen visar förståelse för symboler

Barnen visar intresse för bilder, texter och olika media

Barnen lokaliserar, orienterar sig i sin omgivning

Barnen konstruerar

Barnen integrerar matematik i leken

Barnen experimenterar

Barnen utforskar och urskiljer teknik i vardagen

Barnen visar intresse för naturens kretslopp

Arbetsätt

Vi arbetar med pedagogisk dokumentation som synliggör barns lärande i alla vardagliga situationer. Detta gör att vi upptäcker hur miljön och materialet behöver förändras och berikas utifrån barnens lärande. Vi utformar en tydlig miljö där olika aktiviteter har sin givna plats och där barnen kan vara i mindre grupper. Vi arbetar för att ha ett stort urval av material synligt och tillgängligt under hela dagen. Allt material har sin givna plats vilket ofta illustreras med text och bild. Vi ger barnen möjlighet att bekanta sig med nytt och befintligt material och material i ett nytt sammanhang.

Vi stimulerar barnens språkliga/matematiska/naturvetenskapliga intressen och kunskapsutvecklande genom att dra nytta av olika vardagssituationer där språk och matematik/naturvetenskap utgör naturliga inslag. Vi samtalar med ett rikt språk och benämner saker vid sitt rätta namn. Vi hjälper barnen att sätta ord på sina känslor och agerande. Vi lyssnar på barnen och bekräftar det barnet uttrycker.

Barnen berättar, förklarar, beskriver och använder sitt språk för att göra sig förstådda. Vi ger barnen språkliga utmaningar i både tal och skrift.

Vårdnadshavarna får information genom daglig kontakt och informationsbrev samt på våra föräldrasammankomster.

Vid tvärgruppsarbete får barnen möjligheter att träffa fler barn i samma ålder/mognad för utmanande och planerade aktiviteter i lärandet inom alla områden.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetens. För att ta tillvara på 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 lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare från andra förskolor, vilket bidrar till utveckling av det pedagogiska arbetet.

Våra lokaler är en viktig resurs som vi använder så effektivt som möjligt både inne/ute över dagen.

Den pedagogiska miljön förändras hela tiden utifrån barnens behov och förskolans pedagogiska verksamhet. Genom att se hela förskolan som en hemvist – ett arbetslag utnyttjar vi alla resurser personal/lokaler så effektivt som möjligt.

Förskolan har en organisationsstruktur med rutiner och riktlinjer på intranätet där vi 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

Uppföljningen sker genom pedagogisk dokumentation och utvecklingssamtal med barnens vårdnadshavare samt på våra APT och avdelningsmöten.

Stockholms stads förskoleundersökning följs upp i arbetslagen, LSG, föräldramöte/råd och planeringsdagar då vi kommer överens om utvecklingsområden inför nästkommande år.

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur verksamheten ska utvecklas 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.

GUFen genomförs två gånger per år.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Medarbetarna gör en självvärdering utifrån Stockholm stads kvalitetsindikator två gånger per år. Denna visar vilka förutsättningar som skapats för barnens utveckling och lärande.

Utveckling

Utveckla arbetet med naturvetenskap och teknik samt förståelse för kemiska processer och fysikaliska fenomen.

IKT, informations och kommunikationsteknologi behöver implementeras i verksamheten då detta underlättar arbetet med pedagogisk dokumentation, kommunikation och information.

Utveckla arbetet med att synliggöra för vårdnadshavarna, hur vi arbetar med barns lärande och hur det dokumenteras och följs upp.

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 vårdnadshavare är nöjda med barnens inflytande och delaktighet
 Barnen gör aktiva val av material och aktiviteter
 Barnen visar ansvar för sina handlingar och förskolans miljö
 Barnen är aktiva i dialog i grupp och uttrycker sina synpunkter
 Barnen påverkar innehållet i förskolans verksamhet
 Barnen deltar i utvärdering av förskolans verksamhet

Arbetsätt

Genom att uppmuntra barnens delaktighet i verksamhetsutformningen skapar vi en utmanande och utvecklande förskolevistelse för våra barn. Vi arbetar med pedagogisk dokumentation för att synliggöra och öka barns inflytande. Vi utformar en tydlig miljö där olika aktiviteter har sin givna plats och illustreras ofta med text och bild. Vi skapar miljöer där barnen får möjlighet att vistas i mindre grupper, vilket ger barnen möjlighet att lyssna och kommunicera med varandra. Genom barns aktiva val i leken både inne och ute får alla barn inflytande över sin dag på förskolan. Vi skapar tydliga miljöer med material synligt och lättillgängligt så att barnen själva kan välja aktivitet. Vi skapar reflektionstillfällen där barnen har möjlighet att delta och utvärdera sitt arbete. Alla barn, vårdnadshavares uppfattningar och åsikter respekteras, tas till vara och ligger till grund för vår planering. Beslut tas genom diskussioner i grupper, där barnen väljer genom att peka på aktivitetsbilder och handuppräknings. Vår dagliga dialog med föräldrar bidrar till att vi får en helhetssyn av barnens behov.

Resursanvändning

Våra styrdokument
 Pedagogisk dokumentation
 Medarbetarnas kompetenser

Vårdnadshavarna
Barns kompetenser
Lokaler
Barnens material och miljö
Våra APT och planeringsdagar
Avdelningsmöten
IKT, informations och kommunikationsteknologi.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur verksamheten har utvecklats 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, pedagogisk dokumentation och barnintervjuer, denna uppföljning görs två gånger per år.

Medarbetarna gör också en självskattning utifrån Stockholms stad kvalitetsindikator. Denna genomförs två gånger om året och visar hur förskolan skapar förutsättning för barnens utveckling och lärande. Föräldrarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning.

Avdelningarna gör uppföljning löpande under året med fokus innan sommaren och julleddigheten.

Utveckling

Utifrån resultatet av verktyget GUF och vår förskoleundersökning utvecklar vi verksamheten.

För att barnen ska få ytterligare inflytande ska vi utveckla arbetet med pedagogisk dokumentation. Genom pedagogisk dokumentation får vi syn på hur vi kan utveckla vårt arbete med miljön inne/ute.

Vi arbetar för att få en större förståelse för hur pedagogisk dokumentation kan stödja oss i och utveckla vårt arbete vidare.

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.	98 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som tycker att deras barn är förberett inför övergången till förskoleklass	98 %		Halvår

Åtagande:

Vi förbereder barnen inför förskoleklass

Förväntat resultat

98 % av barnen är förberedda inför förskoleklass

98 % av föräldrar tycker att deras barn är förberedda inför förskoleklass

Arbetsätt

Våra blivande 6-åringar träffas för gemensamma aktiviteter. Vi gör barnen medvetna om sitt eget lärande genom reflektioner och pedagogiska dokumentation.

Vi går på besök till blivande skolor och skolgårdar och samtalar med barnen kring deras tankar och förväntningar inför skolstarten.

Varje vårdnadshavare till barn som ska börja förskoleklass erbjuds ett överlämningssamtal/avslutningssamtal som ger en nulägesrapport och summering av barnets förskoletid. Vårdnadshavarna har möjlighet att vara med på samtalet med skolan, pedagogerna kan själva med en skriftlig tillåtelse från föräldrarna göra en överlämning till förskoleklassens lärare.

Resursanvändning

Vårdnadshavarna

Medarbetarna

IKT, informations och kommunikationsteknologi.

Medarbetarna i skolan

Barnen

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 samt genom frågor vid avslutningssamtalen.

Uppföljning sker under hela året med fokus innan sommaren.

Utveckling

Vi ska utveckla samarbetsformer med förskoleklassen och fritidshemmen för att skapa förutsättningar för en samsyn och förtroendefullt samarbete i enlighet med Stockholm stads nya riktlinjer.

Utifrån tidigare års analyser av resultaten vidareutvecklar vi vårt arbete.

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 andelen barn bedömer förskolan att de samverkar med hemmet för barnets bästa.

Förskolan har professionella relationer med vårdnadshavarna.

Förskola och vårdnadshavare har en tydlig dialog kring barnen.

Barnens vårdnadshavare har getts möjlighet att vara med och påverka verksamheten.

Utvecklingssamtal har genomförts minst en gång per år.

Arbetsätt

Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen trygg omsorg och endast vara ett komplement till hemmet. På förskolan ger vi barnen bra förutsättningar för utveckling och lärande genom de olika lärande miljöerna vi erbjuder barnen. För att barn och vårdnadshavare ska känna sig trygga och få förtroende för förskolan arbetar vi bl.a. med föräldraaktiv inskolning som innebär att barnen skolas in direkt i verksamheten med sina vårdnadshavare, som är delaktiga i barnens hela dag.

Kommunikation med vårdnadshavare sker vid lämning och hämtning och vid föräldrasammankomster som ordnas varje termin.

Personalen erbjuder vårdnadshavarna ett utvecklingssamtal per år. Vid önskemål kan fler samtal erbjudas. Föräldrainsformation finns på varje grupps föräldraanslagstavlor t.ex. enhetens styrdokument. Varje grupp delar ut sin arbetsplan till vårdnadshavarna en vecka innan höstens föräldramöte. Denna gås sedan igenom på föräldramötet och föräldrarna har då möjlighet att komma med frågor och synpunkter som lärarna kan ge återkoppling på.

Vi har föräldraråd där vårdnadshavarna bjuds in till möte två gånger per termin och får där möjlighet att ställa frågor och lämna synpunkter.

Resursanvändning

Förskolans främsta resurs är medarbetarna och deras kompetenser.

Medarbetarna samverkar med andra förskolor och externa aktörer. Medarbetarna deltar i olika lärgrupper/nätverk både inom förskolan och tillsammans med medarbetare från andra förskolor.

Vårdnadshavarnas idéer och synpunkter.

Barnens kompetenser.

Den pedagogiska miljön förändras hela tiden utifrån barnens behov och förskolans pedagogiska verksamhet.

Förskolan har en organisation för det systematiska kvalitetsarbetet. Det finns gemensamma uppföljningsunderlag som säkerställer en jämn kvalitet inom enheten och sparar tid genom att arbetssätten blir tydliga för alla medarbetare. Lärmiljön utgår från barnens behov och intressen och är tillgänglig, utmanande och utvecklande.

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

IKT, informations och kommunikationsteknologi.

Uppföljning

Förskolan följer upp målen i olika modeller. För att ta reda på hur verksamheten har utvecklats 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 utvecklingssamtal med föräldrar/vårdnadshavare. GUF genomförs två gånger per år.

Vårdnadshavarnas åsikter följs upp i Stockholms stads årliga förskoleundersökning

Uppföljning sker löpande under hela läsåret med fokus innan sommaren och juledigheten.

Utveckling

Genom våra resultat från förskoleundersökningen ser vi att vi måste fortsätta att synliggöra våra arbetsätt för alla vårdnadshavare.

Ge föräldrarna möjlighet att påverka innehållet i verksamheten utifrån våra styrdokument samt delta vid utvärdering.

Informationsteknik (IKT) behöver implementeras i verksamheten då detta underlättar arbetet med pedagogisk dokumentation, kommunikation och information.

Vi behöver se över våra arbetsätt vad gäller samverkan med hemmet:

- inskolningsrutiner
- hålla vår webbsida uppdaterad.
- skapa ett årshjul för föräldrasammankomster.

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 tydligt, aktivt och kommunikativt

Förväntat resultat

Medarbetares känsla av motivation är 82.

Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap är 79.

Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten är 84.

Arbetsätt

Förskolechefen har en central roll för att förverkliga Vision 2030 om ett Stockholm i världsklass. Chefen har också ett ansvar för att nå 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. Det innebär också att vara tillgänglig/närvarande och lyssnande, visa tillit till medarbetarna och ge förutsättningar för delaktighet på arbetsplatserna inom enheten. Ledarskapet ska leda till att en helhetssyn, initiativkraft och att allas kompetenser tas till vara:

- Genom att arbeta med Stockholm stads personalpolicy blir uppdrag tydligt.
- Förmedla verksamhetens uppdrag och mål så att medarbetarna känner att de bidrar till att nå stadens övergripande vision och mål.
- Ge återkoppling på medarbetarnas prestationer, både det som är bra och det som behöver förbättras.
- Genom att använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och som skapar öppenhet och delaktighet.
- Stimulera till samarbete och utbyte av erfarenheter, såväl på enhetens arbetsplatser som med andra aktörer.

Resursanvändning

IKT, informations och kommunikationsteknologi.

Förskolechef

Pedagogisk utvecklingsledare

Administratör

Lärare som deltar i utvecklingsgruppen.

Alla medarbetare

Uppföljning

Sker via medarbetarenkäten, en gång varje år

Medarbetarsamtal, en gång varje år

APT

Utveckling

Vi ser i vår medarbetarenkät att ett tydligt ledarskap i alla grupper behöver utvecklas. Under året kommer vi att arbeta/ utveckla olika utvecklingsgrupper/ lärgrupper där förskolechef eller den pedagogiska utvecklingsledaren deltar och utveckla ledarskap på varje förskola.

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 medskapande index är 81.

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

Sjukfrånvaron är 4,4.

Arbetsätt

Medarbetarna på de olika arbetsplatserna är vår viktigaste resurs och har en central roll i att förverkliga Vision 2030 ett Stockholm i världsklass. Medarbetarna 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 även att ta ansvar för sin egen utveckling:

- Genom att aktivt arbeta efter Stockholm stads personalpolicy.
- Ge feedback på resultat till chef, pedagogisk utvecklingsledare, administratör och kollegor, både på det som är bra och det som behöver förbättras.
- Ta eget ansvar för arbetsuppgifter och för att utveckla verksamheten.
- Medverka till att enheten når stadens övergripande vision.
- Genom att använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och som skapar öppenhet och delaktighet.
- Samarbeta internt inom enhetens förskolor och med andra verksamheter.

Insatser för att sänka såväl kort som lång sjukfrånvaron kommer att genomföras. Förskolechefen kommer kontinuerligt att följa upp sjukfrånvaron med de medarbetarna som har fler än 5 tillfällen per år. Arbetet som påbörjats inom förskolan med att säkerställa arbetslagsledarnas roll, arbeta med värdegrund och stärka den inre organisationen kommer att fortsätta.

För att underlätta kommunikationen och feedback skickar:

Förskolechef, pedagogisk utvecklingsledare samt administratör ut infoblad till alla medarbetare som innehåller verksamhetens kalendarium, ger aktuell information och feedback.

Medarbetarna skickar ut brev till vårdnadshavarna där verksamhetens innehåll beskrivs.

Utskickerna ska ske minst var tredje vecka.

Resursanvändning

Alla medarbetare

IKT, informations och kommunikationsteknologi.

Uppföljning

Uppföljningen sker genom:

En medarbetarenkät en gång om året.

Medarbetarsamtal, en gång varje år.

Under förskolechefens och den pedagogiska utvecklingsledarens uppföljning av stadens kvalitetsindikator med varje arbetsgrupp en gång om året.

Förskolechefen genomför samtal med de medarbetare som har mer än 5 sjukfrånvarotillfällen under en 12 månaders period.

Utveckling

Under året deltaga i olika utvecklingsgrupper/ lärgrupper där förskolechef eller den pedagogiska utvecklingsledaren deltar.

Under året förtydliga vilka olika uppdrag medarbetarna kan ta ansvar för och hur vi bör utveckla verksamhetens innehåll utifrån Läroplanen och stadens kvalitetsindikator.

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 och en buffert bör finnas vid 2014 års slut.

Arbetsätt

På APT och i Utvecklingsgrupp samt på LSG informerar förskolechefen all personal om budgetläget och om vi behöver göra besparingar för att få budget i balans.

Varje arbetslag ansvarar för sin tilldelade lek- och förbrukningspeng.

Våra kockar ansvarar för sin tilldelade budget för livsmedel.

Under året skapa policy för hur inköp och vikarieanskaffning ska genomföras.

Utifrån barnens vistelsetid görs kontinuerliga justeringar av personalschema.

Resursanvändning

Medarbetarna är väl insatta i våra handlingsplaner.

IKT informations och kommunikationsteknologi.

Uppföljning

Förskolechefen gör uppföljning med budgetcontroller varje månad.

Förskolechefen följer upp antal närvarande barn och vikarieanskaffning en gång per termin.

All personal följer policyn för inköp och vikarieanskaffning.

Utveckling

Vi håller en budget i balans genom fortlöpande information om det ekonomiska läget och vilka insatser vi behöver göra under 2014.

Utvecklingen av en förskola- ett arbetslag kommer att leda till att vi kan minska på vikarietillsättningen.

Övriga frågor