

# Verksamhetsplan

januari 1

# 2014

Hammarby Sjöstads förskolor består av förskolorna Båtklubben, Ekbacken Kryssningen, Sjöresan och Storseglet. Alla förskolorna omfattas av denna Verksamhetsplan och en dialog om dess innehåll förs löpande i alla våra forum.

**TYDLIG  
TILLÅTANDE  
TILLGÄNGLIG**

**Handläggare:**

Telefon:

**Till**

Hammarby Sjöstads förskolor

Hammarby Sjöstads förskolor

## **Verksamhetsplan 2014**

**Förslag till beslut**

## Inledning

*Förskolan är en skolform för barn från 1 års ålder. Barn börjar i förskolan vid olika åldrar och deltar under olika lång tid. Förskolans uppgift är att lägga grunden för ett livslångt lärande. Den ska vara ett stöd för familjerna i deras ansvar för barnens fostran, utveckling och växande. Samtidigt ska den vara organiserad så att den gör det möjligt för föräldrar att förvärvsarbeta eller studera. ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se))*

Våra primära brukare är barnen på förskolan samt föräldrar och barn på vår öppna förskola. Vår verksamhet tar alltid avstamp i hur vi kan förbättra, utveckla och skapa en verksamhet med barn och för barn. Föräldrarna och förskolan utgör tillsammans den plattform som ger optimala förutsättningar till detta och vi ser därför att föräldrasamverkan är en viktig förutsättning för att vi ska lyckas. Våra möten med föräldrarna på öppna förskolan ska präglas av ett inlyssnande förhållningssätt där pedagogernas kompetens ska fungera som stöd i föräldrollen likväl som förebilder i mötet med deras barn.

I vår enhet finns totalt 475 barn i åldrarna 1-5/6 år fördelade på våra förskolor Båtklubben, Ekbacken, Kryssningen, Sjöresan och Storseglet. Alla förskolorna är förlagda i Hammarby Sjöstad och arbetar utifrån samma Verksamhetsplan, samma ledning, strukturer och ramar. Den öppna förskolan har öppet alla vardagar både förmiddag och eftermiddag och kan ta emot 50 personer åt gången. Vi ser en välbesökt verksamhet och har genom våra möten för spädbarnsfamiljer samt sk regnbågsfamiljer kunnat möta specifika grupper i deras behov.

Det som kännetecknar våra verksamheter är våra ledord ;

### **Tydlig, Tillåtande och Tillgänglig**

samt visionen om vår verksamhet

### **Likvärdighet, Lust och Lärande.**

Förskolornas pedagogiska miljö, pedagogernas förhållningssätt och mötet med föräldrar och omvärld ska omfattas av denna värdegrund.

Enheten leds av förskolechef som med sin pedagogiska ledningsgrupp tydligt gett mandat till biträdande förskolechef gällande barn och pedagogiska processer samt till arbetsplatsledare på respektive förskola. Arbetsplatsledare har det pedagogiska uppdraget att säkerställa likvärdighet och det systematiska kvalitetsarbetet på respektive förskola. En tät dialog förs med förskolechef och arbetsplatsledare om vad, hur och när. Den pedagogiska ledningsgruppen, arbetsplatsledare, förskolechef och biträdande förskolechef finns till för att säkerställa den pedagogiska kvaliteten genom gemensamma dokument, policys och pedagogisk dialog. Den dagliga driften fungerar utifrån en ansvars/arbetsfördelning där alla medarbetare är delaktiga. Våra veckomöten har som syfte att snabbt åtgärda uppkomna situationer samt hantera synpunkter från barn, föräldrar eller medarbetare samt att arbeta med uppföljning av åtaganden. Arbetsplatsledare leder veckomötet och för dokumentation av dessa.

Våra förskolor är organiserade utifrån ett modernt sätt att se på förskola i enlighet med forskning om barns lärande. Vi arbetar med barnen i basgrupper för att skapa gynnsamma lärandesituationer med färre relationer. Vi har iordningsställt den pedagogiska miljön och har verkstäder i hela förskolan som alla barnen får ta del av. Samtliga vuxna på förskolan känner till alla barn och i enlighet med reviderad läroplan och ny skollag har förskolorna förskollärare som är huvudansvarig för undervisningen. Eftersom många situationer på förskolan präglas av omsorg behöver barnen många goda pedagoger. Både förskollärare och barnskötare.

Förskolorna arbetar för att nå samma mål och en god strategi att nå dit är våra interna mötesforum där personalen får mötas och delge varandra, reflektera tillsammans och fördjupa sig i årets förbättringsområden samt hålla en dialog om vårt utvärderingsverktyg och metoder.

Hela enheten möts i gemensam intern kompetensutveckling, avslutningar och två gånger om året har vi gemensamma APT. Förskolornas Utvecklingsdagar syftar till att få alla delaktiga i utveckling och är av yttersta vikt för att vårt systematiska kvalitetsutveckling ska fungera. Förskollärarnas förstärkta ansvar och uppdrag diskuteras och följs upp regelbundet genom förskolläramöten, veckomöten, ledningsgruppsmöten och individuella utvecklingssamtal. Vårt sätt att organisera verksamheten gör att det är lätt att ta ett gemensamt övergripande ansvar och att säkerställa att alla barn i alla basgrupper får samma kvalitet.

## **Vår bemanning 2014**

1 förskolechef, 1 biträdande förskolechef, 1,5 administrativ assistent, 34 förskollärare, 60 barnskötare, 4 ekonomibiträden och 4 kockar.

Vi har dessutom verksamhetsstöd i barngrupper som tilldelats stöd pga barn i behov av särskilt stöd. I de fall stödet betyder extra anställd personal arbetar dessa personer i barngrupperna och ordinarie personal avsätts för arbete med barnen. I några fall har vi valt att minska barnantalet i basgruppen istället.

## Våra utvecklingsområden 2014

### ***Barnen har grundläggande förmågor för fortsatt utveckling lek och lärande.***

Våra förskolor har utifrån sina egna resultat identifierat sina utvecklingsområden som alla ryms inom vårt kärnuppdrag. Det handlar om Lek, Social utveckling, Estetiska lärprocesser, Matematik och IKT samt det demokratiska uppdraget. Vi ser också ett behov av att utveckla vårt arbete kring modersmålsstödjande arbete.

### ***Likvärdig kvalitet i våra förskolekök***

Vi kommer under året att arbeta med att skapa en likvärdighet i våra förskolekök. Alla kök har egenlagad mat och vi vill genom detta arbete lyfta fram vikten av en näringsrik kost på våra förskolor.

Vi vill dessutom arbeta för att utveckla vår enhet inom de av stadsdelen beslutade områden :

- **Ekonomisk Hushållning** - Vi behöver utveckla dialog kring hur vi kan effektivisera och säkerställa likvärdig kvalitet i vår service till våra brukare. Hur vi använder våra resurser är avgörande och en prioritering behöver göras i alla led för att skapa långsiktighet. Ett högre kostnadsmedvetande i alla led behöver utvecklas.
- **Verksamhetsutveckling** - Vår verksamhetsutveckling baseras på de resultat vi ser och den analys vi gjort för 2013. Enhetens fem förskolor har lite olika resultat men vi har enats om att under 2014 fokusera på att under året arbeta med mötet med barnen, mötet med föräldrarna och lyfta fram våra ledord i arbetet.
- **Kompetensförsörjning** - vi ser ett behov av att rekrytera flera förskollärare på våra förskolor. Parallellt med detta är det viktigt att se de medarbetare vi har anställda idag och se över behov av att vidareutbilda och kompetensutveckla dem så att de ska vilja finnas kvar i vår verksamhet. Vi vill verka för en kompetensbaserad personalstrategi där en arbetsmiljö byggs för vår moderna förskolekultur.
- **Kommunikation** - Vi behöver utveckla våra forum för att kommunicera med brukare och deras föräldrar. Från möten på vår Luma Öppna Förskola med föräldrar som står inför att välja förskola i kösystemet, introduktionen av våra nya familjer, föräldramöten som behöver systematiseras och öppnas upp för mera dialog till avslutsamtal med både barn och föräldrar inför deras övergång till förskoleklassen. Hur vi synliggör, samlar in synpunkter och använder dessa i vårt vidare utvecklingsarbete behöver förstärkas och våra ambassadörer är alla våra anställda.

### **Förskolans verksamhet utgår från gällande styrdokument:**

- FN:s Barnkonvention
- Skollag
- Läroplan för förskolan
- Förskoleplan för Stockholm Stad
- Verksamhetsplan för Södermalm stadsdelsnämnd
- Diskrimineringslagen

KF:s inriktningsmål:

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### **1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar**

Nämndmål:

#### **Nämndens verksamhet är miljövänlig**

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

Åtagande:

#### **Förskolans verksamhet är miljövänlig**

##### **Förväntat resultat**

Samtliga förskolor minskar sin elförbrukning till 2%  
Förskolorna handlar ekologiska livsmedel som uppgår till 16%

##### **Arbetsätt**

Förskolan arbetar med Hållbar utveckling genom att ta tillvara på material ex i våra verkstäder och sopsortera och eller återanvända förpackningar.  
Vårt matavfall sorteras och blir biogas på alla förskolor utom Båtklubben där fastigheten ännu inte kopplats på Sjöstadens sopsugsystem. Storseglet har egen molluck för sk våta sopor (såsom blöjor mm) och egen avfallskvarn med egen behållare som blir till biogas.

Vi försöker att hushålla med el och stänger av våra datorer samt smålampor i fönster under natten. Inga laddare sitter kvar i eluttag när de inte används. Vi har rutiner för att stänga ner elektronisk utrustning när förskolan stänger. Vi är noggranna med att stänga av torkskåp och endast använda dessa när det är nödvändigt.

Förskoleköken handlar ekologiska livsmedel i den mån det finns tillgång.

##### **Resursanvändning**

Personalens kompetens är en viktig resurs och förståelse för vikten av att minska vår elförbrukning är avgörande för hur väl vi lyckas.

IT - vi använder oss av internet för att söka efter användbara tips och ideer hur andra förskolor gjort för att vara miljövänliga.

Sopsorteringskärl finns för papper, förpackningar och wellpapp. På Storseglet har vi avfallskvam för allt matavfall som hämtas till biogas och Ekbackens matavfall sorteras i avsett kärl i kylt skåp och hämtas varje vecka. Storseglets förskolas sk våta sopor sorteras i en molluck ,ett slags slutet kärl, som töms separat. Sjöresan och Kryssningen ligger i fastigheter där sopor läggs i sopsugar och sorteras i särskilda påsar.

### Uppföljning

Vi följer upp vår elförbrukning via rapporter från Södermalm.

Vi konterar och följer upp inköp av ekologiska livsmedel varje tertial.Vi ser hur många av våra förskolor som godkänns enligt Grön Flagg. Våra kök bedöms utifrån kriterier som utarbetas under året.

Vi följer upp sophantering löpande på våra ledninggruppsmöten förskolevis.

### Utveckling

Vi kommer under året att se över möjligheten att göra alla våra förskolor till förskolor med Grön Flagg. Detta kan öka miljömedvetandet i alla led.

Våra kök har alla möjlighet att servera mat lagad från grunden och vi arbetar fram likvärdig kvalitet på alla kök med kravmärkta varor och råvaror som följer årstiderna.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

Nämndmål:

### Barnen i förskolan möter ett varierat kulturutbud

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel barn som visar grundläggande skapande förmågor	95 %		Halvår
Andel vårdnadshavare som anser att kulturupplevelser och barns eget skapande ingår som en naturlig del i förskoleverksamheten.	80 %		Halvår
<b>VP kommentar inget datum</b> Kultur i ögonhöjd. Estetiska läroprocesser.			

Åtagande:

### Barnen möter ett varierat kulturutbud

#### Förväntat resultat

95 % av Barnen visar grundläggande förmågor i skapande förmåga

80 % av föräldrarna anser att kulturupplevelser och barns eget skapande ingår som en naturlig

del i förskolans verksamhet

### **Arbetsätt**

Barnen i Hammarby Sjöstads förskolor har regelbunden kontakt med estetiskt lärande såsom teater, musik, dans, skapande och film, såväl som åskådare som i det egna skapandet.

Våra förskolor har alla en pedagogisk miljö och material som är utformade som verkstäder. Verkstäderna är av olika karaktär såsom skapande, drama och rollek, naturvetenskap och teknik och matematik. Vi ser att barnets eget skapande genom estetiska lärprocesser är ett bra arbetsätt för att skapa förståelse för olika fenomen. Vi arbetar med ett processinriktat arbetsätt genom projektarbete. Vi använder oss av Stadens utbud av teater och kan ex se Pricken på teater och därefter ha eget dramatiserande sagoläsning, skapa egna kaniner i verkstaden mm

Miljön ska präglas av ett rikt utbud och i stort sett alla aktiviteter med barnen innefattar bild, rörelse, lek, drama och musik i olika former eftersom barn lär i samspel med varandra och genom att få göra själva. Vi synliggör barnens skapande genom dokumentation i alla våra verkstäder där pågående projekt finns att ta del av. Föräldrar bjuds in i vardagen att delta på förskolan. En gång om året öppnar vi upp för Vernissage där vi visar upp årets arbete för föräldrar och andra anhöriga.

Förskolorna besöker närliggande bibliotek i Hammarby Sjöstad samt deltar i det "Läsa Mera-projekt" som pågår på Södermalm. Vi går på teater med barngrupper 3-5 år och bjuder in till teater på förskolan för de yngsta barnen. Många museer och teatrar finns inom ett litet avstånd och det är förhållandevis lätt att ta sig till via tvärbana, buss och tunnelbana. I samband med föräldramötet i februari belyser vi frågan om barnens kulturskapande och för en dialog om hur deras barn arbetar med eget skapande.

### **Resursanvändning**

Alla enhetens förskolor har ett Kulturombud, vars uppdrag är att bevaka och förmedla kulturrevenemang, litteratur och aktuell forskning för förskolebarn i Hammarby Sjöstad. Frågan aktualiseras regelbundet på våra mötesforum och via mail, eftersom många inbjudningar från kulturen kommer den vägen.

Uppföljning görs löpande och evenemang som besöks utvärderas för att se till att barnen får så hög kvalitet som möjligt.

I förskolan ser vi att lärande i hög utsträckning sker när barnen själva får kulturskapa och vi vill erbjuda barnen rikt med tillfällen att göra detta tillsammans med sin personal. Personalen besitter olika kompetenser och vi sprider deras kunnande till alla barnen via de verkstäder som alla våra förskolor byggt upp.

Den personal som ansvarar över en verkstad kan fortbilda sig i ämnet och tankar om nätverk mellan våra olika förskolor pågår. Alla pedagoger tar del av Barnkulturplanen - Kultur i ögonhöjd.

Vår miljö är den främsta resursen för barnen eftersom den är tydlig, tillåtande och tillgänglig och utmanar barnen till eget skapande i alla dess former.



## Uppföljning

Vi följer upp på flera sätt och genom att fråga olika målgrupper om resultatet. Vi har dels Stadens förskoleundersökning som riktas till alla föräldrar årligen. Här tillfrågas våra föräldrar om de anser att barnen mött ett varierat kulturutbud.

GUF, Gemensam Utveckling för de kommunala förskolorna i Södermalms stadsdelsområde, svarar på hur väl vi lyckas i arbetet med skapande förmåga. Stadens kvalitetsindikator, självvärderingen ger oss en bild av hur väl personalen själva anser att de lyckas i ämnet. Uppföljningen görs under maj månad och ligger sedan till grund för förbättringar inför höstterminen som formuleras i vår VUP, Verksamhetsutvecklingsplan, för respektive förskola.

Vidare har vi dialog på våra föräldramöten där vi tar upp frågan separat eftersom den fått en så tydlig minskning i förra årets undersökning. Personal får beskriva sitt arbete med kultur inför vår årliga utvärdering i maj månad.

## Utveckling

Vi behöver bli bättre på att synliggöra hur vi tar in kulturen i barnens egna projektarbeten. Vi ser att detta kan ske genom ett mer frekvent arbete med våra bildspel, eget skapande och kopplingar till de estetiska lärprocesserna i respektive projekt.

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	14	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	2014-01-01	2014-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
förskolan		

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 har grundläggande demokratiska värderingar

#### Förväntat resultat

85% av barnen har grundläggande demokratiska värderingar.

87% av föräldrarna är nöjda med hur förskolan arbetar med att utveckla barnens sociala förmåga.

#### Arbetsätt

I läroplanen kan man läsa att:

Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvar,
- sin förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till olika etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- förståelse för att alla människor har lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,sexuell läggning eller funktionsnedsättning,
- utvecklar sin identitet och känner trygghet i den,
- utvecklar sin förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- känner delaktighet i sin egen kultur och utvecklar känsla och respekt för andra kulturer

Vår pedagogiska miljö präglas av tydlighet, tillgänglighet och med ett tillåtande som gör att barnen ser och förstår hur den ska användas. Barnen är delaktiga i utformandet och får regelbundet ha synpunkter på innehåll och placering. Eftersom vi arbetar utifrån ett processinriktat arbetsätt har barnen stort inflytande i vad och hur de arbetar.

Pedagogers förhållningssätt är grundläggande för hur barnen lär sig förstå och själva omfattas av dessa värden. I arbetet med barnen betyder detta att hinna samtala om lika och olika, hur vi visar respekt för varandra eller vår natur, att vi delar med oss till alla för att alla inte har lika mycket, att successivt ta ansvar över sina handlingar. Det handlar också om att förmedla respekten för alla människors lika värde oavsett kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning.

I mötet med barnen tar vi bl a hjälp av dockor som representerar olika slags känslor som barnen kan identifiera sig med i olika situationer. De ger möjligheter att arbeta konkret med barnen. Genom litteratur för barn och genom att föra samtal om etiska dilemman med barnen samt rollspel och drama. De dagliga rutinerna kan användas för att samtala med barnen om hur vi ska bemöta varandra.

Barnen tillhör i grunden en basgrupp som vi dessutom delar i halvgrupp för att få möjligheter att lära och utvecklas under så gynnsamma förhållanden som möjligt. Barnens sociala förståelse tränas dagligen både i dagsrutinerna och i den styrda verksamheten när de arbetar med projekt. Vi arbetar också aktivt med konflikthantering och ser dessa uppkomna situationer som möjligheter att träna barnen i hur man bemöter varandra med respekt där man låter alla komma till tals. Vi ser konflikter som möjlighet till lärande inför livet och bemöter alla barn i en konflikt lika.

Föräldrarna får ta del av vårt arbete främst under våra utvecklingssamtal där vi för en dialog om barnets utveckling och lärande. Vi synliggör genom bildspel med berättarröst exempel på hur vi kan arbeta med de demokratiska värdena med små barn samt belysa styrkan i att barnen får öva i att befinna sig i grupp med andra barn.

### **Resursanvändning**

Personalens kompetens i vår värdegrund är avgörande för hur vi kan implementera viktiga värden som solidaritet, alla människors lika värde och ansvar. Personalen behöver själva ha kunskap om de demokratiska värdena och blir på så vis en samtalspartner för barnen. Det är också viktigt att personalen finns nära barnen i ett gemensamt samspel för att vara förebilder och lotsa barnen i den sociala samvaron.

Våra möten med varandra fungerar som viktiga tillfällen att reflektera över vårt förhållningssätt och förmåga att leva upp till de demokratiska värdena.

Vår Likabehandlingsplan och vår formulerade Värdegrund för Hammarby Sjästadskolor används som diskussionsunderlag i mötet mellan personalen. VI har diskuterat fram ett förhållningssätt utifrån Tydlig, Tillåtande och Tillgänglig både gällande personal, miljö och verksamhet. Nytt värdeord för personalen är Tillit.

### **Uppföljning**

Vi ser i vår mätning i GUF om vi lyckats nå resultat i maj i dessa frågor. Som ett komplement håller vi intervjuer med våra barn som står inför att lämna förskolan, dvs blivande förskoleklassbarnen.

Föräldrarnas nöjdhet mäter vi i årets förskoleundersökning samt för dialog med på olika sätt. Vi har till vårt förfogande Dialogmöte mellan förskolechef och föräldrar samt planerar ha öppna verksamhetsmingel med möjlighet att möta ledningen inför utvärderingen i maj. Den

dokumentation vi gör i vår Utveckling och lärandemapp speglar arbetet med barnen. Efter mätillfället ges varje personalgrupp möjlighet att reflektera över sitt resultat tillsammans och själva utarbeta förbättringsområden i den VUP som skrivs för att gälla kommande läsår.

### Utveckling

Vi ser att vi måste fortsätta vårt arbete under 2014 för att förbättra vår kommunikation, internt såväl som med våra brukare och deras föräldrar. Det borgar för en bättre förståelse för vårt förhållningssätt och därmed en ökad demokratisk organisation. Vårt arbete under föregående år hade inte fullt ut den effekt vi önskade och arbetet med att fördjupa vår plattform måste fortsätta. Vi vill öppna upp för våra föräldrar och barnen att föra fram sina åsikter, bli bemötta utifrån dem och se över hur vi på olika sätt kan tillvarata ideér och tankar.

Vi behöver ha dialog i många sammanhang gällande hur vi ser på vår värdegrund. Vi kommer att skapa en tydlighet gällande Likabehandlingsplanen för respektive förskola. Vi avser ha samma Likabehandlingsplan och en gemensam organisation för att bevaka och förebygga detta område men vill förtydliga mer konkret för varje förskola vad det innebär.

Vi vill föra en dialog om hur våra äldsta barn upplever förskolan och kommer att arbeta både med intervjuer och med att träffa dem i grupp.

Nämndmål:

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

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
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 har grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande.

#### Förväntat resultat

90 % av barnen har grundläggande förmågor för fortsatt utveckling, lek och lärande.  
80 % av föräldrarna är nöjda med hur förskolan arbetar med barnens utveckling och lärande  
Förskolans förmåga att stödja barns utveckling och lärande är 5 på en sexgradig skala.

## Arbetsätt

Förskolorna arbetar aktivt med att skapa pedagogiska lärmiljöer där rummen bjuder in till och skapar lust till att lära. Vi använder oss av våra tre ledord Tydlig, Tillåtande och Tillgänglig i vår ambition att våra rum ska stimulera och bidra till utveckling och lärande. Genom vår pedagogiska miljö ger vi barnen stora möjligheter till att göra aktiva val och själva äga sitt lärande. Allt material finns tillgängligt, är tillåtande och på ett tydligt sätt vägleda barnen till utveckling och lärande. Förskolorna har inrett lokalerna i verkstäder för skapande, matematik, naturvetenskap och teknik, social och emotionell lek såsom drama och rollek, språk och kommunikation och Bygg och konstruktion. Allt material är tydligt presenterat, är rikt och inbjudande och tillgängligt för alla barn.

Även på vår öppna förskola bjuds barnen på en miljö som är baserad på tydlig, tillåtande och tillgänglig. Vi vill att även de allra yngsta barnen också ska mötas av ett komplement till hemmiljön där de får göra egna val och uppleva med alla sina sinnen. Vi vill redan från början belysa att barnen är kompetenta och kan lära bara de ges möjligheten till det.

Förutom verkstäderna har förskolorna enats om ett processinriktat arbetsätt hur de tänker sig att uppnå resultat i alla dessa områden. Att utgå från barnens egna tankar och idéer och vara medforskande pedagoger. Vi arbetar med att reflektera över den dokumentation som skapas ihop med barnen och bygger därefter vidare projektet. Vi identifierar språk och kommunikation, matematik, natur och teknik liksom social förmåga.

**Språk och kommunikation** - det pågår ett aktivt arbete med barnens språkmedvetande i våra dagsrutiner, i styrda aktiviteter samt i barnens arbete med projekt men även genom att utveckla den pedagogiska miljön i verkstäderna, förutsättningar för utveckling bl a genom planerade studiebesök hos varandra inom enheten. Vi vuxna har ett förhållningssätt som baseras på att uppmuntra, leka och utmana barnens språk. Vi deltar i Södermalms övergripande läsprogram "Läsa Mera" där pedagoger samverkar med Luma bibliotek för att öka upp intresset för läsandet som lärandesituationer på förskolan. Vi arbetar på många olika sätt med språkutvecklande aktiviteter såsom munmotorik, sagokort, sagopåsar, högläsning, bokstäver och begreppslekar. Vi väver in modersmålsstödjande arbete och interkulturellt arbete i barngrupperna och arbetar utifrån Södermalms riktlinjer för modersmålsstödjande arbete.

**Matematik** - på förskolan handlar matematik om att låta barnen utveckla sin förståelse för rum, form, läge och riktning samt grundläggande egenskaper hos mängder, antal, ordning och talbegrepp samt för mätning, tid och förändring. Det lilla barnen mäter sin omvärld med utgångspunkt i sin egen kropp, lär sig att sortera och dela upp, samla i grupper mm genom vår rika material på förskolan. Alla typer av sorteringsmaterial, färg och form, pussel och spel, struktur i miljön bidrar till det matematiska tänkandet. Genom förskolans arbete med projekt, processinriktat arbetsätt, utvecklar de sin förmåga att använda matematik för att undersöka, reflektera över och pröva olika lösningar av egna och andras problemställningar.



**Naturvetenskap och teknik** - På förskolan tar barnen del av naturvetenskapliga fenomen såsom att blåsa såpbubblor eller följa fjärilars och vandrande pinnars utveckling och plantera i krukor och lådor. De arbetar också med att bygga och konstruera i olika material samt med fenomen såsom lek med ljus på ljusbord och andra ljusfenomen. Vi ger barnen möjligheter att experimentera, utforska och undersöka inom naturvetenskapliga områden.

**Leken** - Leken är grunden för all social samvaro. Barnen befinner sig i en grupp tillsammans och leker och lär tillsammans under större delen av dagen. Det ställs stora krav på barnen att lära sig lyssna på varandra, föra fram sina tankar och åsikter, leka i ömsesidigt samförstånd där man turas om att bestämma. Barnen befinner sig i sina basgrupper dagligen och den delas ofta upp i mindre grupper för att kunna möta barnens tankar och process till lärande. De befinner sig också i andra konstellationer utifrån barnens egna val av aktivitet eller verkstad.

**Den skapande förmågan** handlar till stor del om att få möjlighet att arbeta med olika typer av skapande material för att skapa estetiska lärprocesser. Barnen utvecklar sin skapande förmåga och sin förmåga att förmedla upplevelser, tankar och erfarenheter i många uttrycksformer som lek, bild, rörelse, sång och musik, dans och drama. Barnen har tillgång till skapandematerial i vardagen samt möter rörelse, sång och musik varje vecka. Barnen får använda alla sina sinnen i det processinriktade arbetssättet.



## Resursanvändning

Vi ser att arbetet i basgrupper med möjlighet till lärande i mindre grupper (10 barn/grupp 1-2 år och 14 barn/grupp 3-5 år) ger möjligheter att skapa ett lugnt lärandeklimat för barnen. Förskolans gruppriktade arbetssätt kommer till sin rätt och vi har lättare att tidigt upptäcka barn i behov av särskilt stöd.

Våra miljöer ska kännetecknas av inspirerande, utmanande och utforskande material som presenteras på ett tydligt, tillåtande och tillgängligt sätt. Barn i alla åldrar ska möta en miljö som syftar till att de kan göra egna val och genom våra verkstäder ser vi att de blir grunden till att lyckas med lärande utifrån barnens eget val.

Personalens olika kompetens inom olika områden kommer barnen till del genom vårt arbete i En förskola-Ett arbetslag. Vi dokumenterar vårt arbete med barnen inom alla områden och använder vår Mapp för Utveckling och Lärande där vi synliggör detta både för barn och dess föräldrar löpande under året varje månad. Barnens egna tankar och idéer är en resurs som dokumenteras och ligger till grund för vår pedagogiska planering och reflektion och dessa fångas upp i UL-mappen.

IT - vi ser att vårt arbete med PIM i förskolan där vi bl a gjort Photo Storys ,bidrar till att synliggöra vårt arbete och blir därmed en viktig resurs för att nå både kunder och andra aktörer. Ipads har börjat implementeras på alla våra förskolor och har blivit är ytterligare verktyg att använda för att synliggöra lärande.

Föräldrarnas synpunkter på förskolan blir viktiga och visar på hur väl vi lyckats förmedla våra intentioner med verkstädernas lärandemiljöer och aktiviteter. Vid vårt föräldramöte under februari månad har vi dialog om utveckling och lärande och vårt arbetssätt i de olika delarna. Föräldrarna bjuds också in till dialog kring dess eget barns utveckling och lärande på våra utvecklingssamtal.

## Uppföljning

Vi mäter resultatet genom GUF samt i Stockholm stads förskoleunderökning och läser av våra resultat i maj. Vi analyserar materialet och varje förskola gör en Verksamhetsutvecklingsplan som gäller hela arbetslaget. Genom vårt arbete med Kvalitetsindikator - självvärderingen följer vi också upp hur vår verksamhet når målen i läroplanen på respektive förskola och för dialog om hur vi kan förbättras. Med hjälp av vår utveckling-och lärandemapp ser vi löpande till att följa upp varje del via det projektarbete som barnen arbetar med.

För att följa upp verksamheten på vår öppna förskola kommer vi att dokumentera barnens aktiviteter, samtala med föräldrar och årligen fråga hur de upplever den erbjudna verksamheten.



## Utveckling

Våra utvärderingar visar ett behov av att utveckla vårt arbete med utveckling och lärande. Alla förskolorna har formulerat var sin Verksamhetsutvecklingsplan där de satt ord på hur det kommer att arbeta med ämnet. Förskoleundersökningen visar att vi behöver bli bättre på att synliggöra hur vi dokumenterar och följer upp barnens utveckling och lärande och hur vi stödjer varje barn. 2014 kommer att präglas av ;

**Båtklubben** - Matematik och IKT genom arbete i uteverkstad.

**Ekbacken** - Lekkoder - Ömsesidighet, turtagande och Samförstånd

**Kryssningen** - Demokratiska värderingar - från ord till handling

**Sjöresan** - Estetiska lärprocesser - vägen till lärande

**Storseglet** - Lek och social utveckling - gruppens styrka vid lärande

Vårt arbete med PIM i förskolan fortsätter under vårterminen 2014 ser vi att alla våra förskolor genomgått PIM 1-3. Barnen får på ett naturligt sätt arbeta med IKT genom Lärplattor.

Vi fokuserar på Språk och matematik genom alla barnens projektarbeten och med hjälp av Läsa-Mera-projektet. Vi kommer också att utveckla vårt arbete med barnens kost, motion och rörelse genom en översyn av kosten och barnens uteverkstad.

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	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 föräldrarna är nöjda med hur barnen har inflytande och är delaktiga

#### Arbetsätt

Förskolans miljö är grundläggande för hur barnen ges möjlighet att göra egna val och därigenom få inflytande över sin vardag. Möbler och lekmaterial görs tillgängliga genom att vara anpassade till barnen. Vi använder låga bord och stolar där barnen leker, arbetar och lär.

Hyllor och krokar och bänkar sitter så att barnen kan nå lekmaterialen för att kunna leka och lära. I kapprummet finns skohyllor och krokar i barnens höjd så att de själva kan ha tillgång till sina egna kläder och kunna klä på och av sig. I våra verkstäder ser vi till att allt lekmaterial är placerat så att barnen tydligt och lätt kan se vart allt ska stå. Vi arbetar med att göra den pedagogiska miljön tydlig, tillåtande och tillgänglig för barnen. Barnens lek observeras för att se hur barnen leker i miljön och ser den som föränderlig och flexibel utifrån deras behov.

Vi arbetar med att göra barnen delaktiga och lära sig att uttrycka sina tankar och hypoteser genom vårt processinriktade arbetssätt. De har inflytande över innehållet i projekten och barnens lek leder till uppslag och ideer som blir till projekt. Arbetet med projekt förstärker vårt processinriktade arbetssätt som leder till en högre delaktighet för barnen och på så sätt ett inflytande över sitt lärande.

Förskolorna arbetar dagligen med att låta barnen ha inflytande över och vara delaktiga i de aktiviteter och den lek som pågår. Barnen tränar sig också på att göra aktiva val och vi be-  
mannar verkstäderna utifrån detta under all tid som inte är basgruppstid.

Personalens förhållningssätt är viktigt för att barnen ska få ett reellt inflytande över sin vardag. Barnen möts av tydliga förskollärare och barnskötare som visar att de hör, ser, och är intresserade. De har tillgång till vuxna som genom att vara "fiffiga kompisar" kan stimulera, utmana och freda lek. Vuxna är mentalt närvarande för att stödja barn till att göra egna val, göra sin röst hörd och lära sig att lyssna på varandra.

Barnen får möjlighet att vara kreativa och uppfinningsrika i sin lek och det förutsätter vuxna som kan vara tillåtande och hellre säga ja än nej. Vuxna som deltar i leken, aktivt eller följer den passivt, kan skapa goda förutsättningar till att barn görs delaktiga och får inflytande.

### **Resursanvändning**

Lokalerna är planerade och inredda utifrån ett verkstadstänk där det ska vara tillåtande att experimentera och utvecklas. Vi har lagt stor vikt vid att göra miljöer där materialet är rikt, i betydelsen stimulerande och mycket, tillgängligt för barnen och tillåtande för barnen att leka med. Miljön är också tydlig för barnen så att strukturen hjälper barnen till lek.

Personalens kompetens är av största vikt för att nå goda resultat och här kan vi genom dialog tillsammans göra skillnad för barnen. Föräldrarna är en resurs i arbetet med att stimulera och stödja barnens delaktighet. Dialog med föräldrar om hur, vad och när barnen kan ha inflytande kan göra skillnad för barnen. Dagsrutiner är förskolans struktur och en regelbunden möjlighet till att ge barn inflytande och skapa delaktighet.

Återkommande aktiviteter ger en möjlighet för barnen att känna igen, tycka till om och ha egna åsikter om innehåll, struktur och form. När barnen regelbundet deltar i olika aktiviteter där de känner igen sig är det också möjligt för dem att ha åsikter om dessa och lär sig uttrycka sin åsikt då vi frågar.

### **Uppföljning**

Vi mäter resultatet genom utvärderingsverktyget GUF samt i Stockholm stads förskoleundersökning och läser av våra resultat i maj. Vi analyserar materialet och varje förskola gör en Verksamhetsutvecklingsplan som gäller hela arbetslaget.

Genom vårt arbete med Kvalitetsindikator - självvärderingen följer vi också upp hur vår verksamhet når målen i läroplanen på respektive förskola och för dialog om hur vi kan förbättras. Med hjälp av vår utveckling- och lärandemapp ser vi löpande till att följa upp varje del via det projektarbete som barnen arbetar med. Inför GUF gör vi observationer i lek miljöer, pedagogisk dokumentation av processinriktat arbetssätt och ser om barnen visar delaktighet och har inflytande. Vidare kan vi genom samtal med barnen i vardagen samt genom mer strukturerade intervjuer få en bild av hur barnen upplever att de har inflytande och känner sig delaktiga i vår verksamhet

## Utveckling

Vi utvecklar vårt arbete med att samtala med barnen oftare och med mer systematik så vi vet vad de egentligen tänker om sin miljö och sitt lärande. De äldsta barnen, fyra och fem år, kan på respektive förskola ingå i ett förskoleråd på förskolan där förskolechef och biträdande träffar dem en gång om året för att höra hur de tycker att de har det och hur de vill ha det.

Vi gör en genomgång av alla förskolor och ser hur de kan utveckla verkstadstänket som ju utgör grunden för att barnen själva ska kunna välja i miljöer.

Nämndmål:

### Barnen är förberedda inför sin övergång till förskoleklass

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
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 övergång till förskoleklass.

#### Förväntat resultat

97 % av föräldrarna anser att deras barn är förberett inför övergången till förskoleklass.  
86 % andel av barnen som börjar i förskoleklass och som är förberedda inför övergången.

#### Arbetssätt

Våra förskolor arbetar med arbetslag där barnen är indelade i basgrupper. Under våren kommer alla barn födda 2008 att mötas regelbundet varje vecka i tvärgrupp för att arbeta med att tydliggöra övergången till förskoleklassen och medvetandegöra för barnen att detta kommer att ske.

Vi samtalar med barnen om att avsluta förskoletiden, om förväntningar på förskoleklass och försöker skapa förståelse för vad som kommer att ske. Förskolan har samverkan med lärare i förskoleklass och följer Södermalms riktlinjer för hur detta ska gå till.

Alla föräldrar/vårdnadshavare bjuds in till ett avslutande samtal där vi avrundar och fångar in synpunkter på förskoletiden samt ser över hur övergången kan bli så bra som möjligt för barnen.

Ansvariga förskollärare från respektive förskola tar in och implementerar kommande riktlinjer från Staden gällande övergång till förskoleklass. Biträdande förskolechef fungerar som kontaktperson från enheten och har huvudsaklig kontakt med skolorna. Förskollärare från respektive förskola möts för att diskutera fram hur övergången utformas på bästa sätt. Berörda föräldrar bjuds in till ett samtal om hur arbetet kan se ut och vilka önskemål och behov de ser att barnen behöver.

### Resursanvändning

Barngruppen kan användas som resurs för varandra i samtalen om hur övergången till förskoleklassen kommer att bli. De kan stödja varandra, lyssna på varandras tankar och eventuella rädslor. Personalens kunskaper om barnen och hur de behöver processa den här övergången är viktig liksom samarbetet med föräldrarna/vårdnadshavarna som är de som ju fortsätter finnas med sina barn i övergången. Vi ser att våra verkstäder och vår veckostruktur är en viktig resurs för att arbeta med barnen i sina basgrupper.

Föräldrarna ger en bra bild av hur förskolan kan förbättra arbetet och vad de ser behövs för sitt barn.

Stadens övergripande riktlinjer blir en bra resurs för hur vi ska utforma övergången och föra en dialog tillsammans med mottagande skola samt barnets vårdnadshavare.

### Uppföljning

Vi samtalar med föräldrarna om hur de upplevt våra förberedelser på förskolan vid det avslutningsamtal som sker i anslutning till att barnen slutar. De ombeds lämna synpunkter i enkätform som vi använder oss av till resultat för 2014.

Innan barnen slutar på förskolan bjuder vi in dem till ett gruppsamtal där barnens tankar och synpunkter tas tillvara.

### Utveckling

Förskoleklasser på våra mottagande skolor finns i huvudsak på Lugnets skola och på Sjöstadsskolan. Vi har ett stort antal barn som kommer att sluta för att börja förskoleklass och ser en genomtänkt samverkan måste ske. Vi utser en kontaktperson bland avlämnande förskollärare på respektive förskola som i huvudsak kommer att ha dialog med ansvariga på skolorna. Biträdande förskolechef har ett övergripande ansvar för övergången till nästa skolform och är den som implementerar de nya riktlinjer som kommer från staden.

Vi har dialog om ett möte mellan alla våra blivande förskoleklassbarn under våren. När skolvalen är klara kan barnen själva få ett första möte med varandra.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Nätverk för övergång till förskoleklass	2014-02-03	2014-03-31

Nämndmål:

### Vårdnadshavare och förskola samverkar för barnets bästa

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
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 barnens bästa.

#### Förväntat resultat

84% av föräldrar/vårdnadshavare anser att förskola och hem samverkar för barnen bästa.  
97 % andel barn som förskolan bedömer att de samverkar med hemmet för barnets bästa.

#### Arbetsätt

##### Introduktion

Vi samarbetar med varje familj för att skapa tillit i arbetet med deras barn. Samarbetet börjar vid inskolningen där stor tonvikt läggs vid att knyta an till barnet och dess föräldrar. Föräldrarna bjuds in till ett introduktionsmöte där förskolans verksamhet beskrivs övergripande och där föräldrarna får inblick i hur vi tänkt omkring den första tiden för barnet på förskolan. Föräldrarna får en introduktion i hur vi arbetar med förväntningar, information, synpunktshantering, pedagogisk verksamhet, förskolans traditioner och arbete mot mål. En tid efter introduktionen bjuds föräldrarna in till ett möte där vi samtalar och följer upp.

##### Daglig kontakt

På förskolan har vi daglig kontakt med barnets föräldrar där vi snabbt kan mötas vid behov av att delge varandra information. Vid behov av kommunikation kan föräldrar och personal boka samtal för att skapa bästa möjliga förutsättningar för barnet.

##### Uppföljning av utveckling och lärande - Utvecklingssamtalet

En gång om året bjuder förskolan in vårdnadshavare till ett samtal där vi följer upp barnet utveckling och lärande. Samtalet följer en modell som tagits fram att gälla hela Södermalm och som är uppdaterat utifrån vår nya läroplan.

Terminen efter genomförs ett uppföljningssamtal med fokus på hur det gått med arbetet och vad som hänt sedan sist.

Varje månad sänder vi hem barnets "Utveckling och Lärandemapp" där vi visar dokumentation från ett område i taget överensstämmande med läroplanens intentioner. Mappen är också ett underlag vid våra utvecklingssamtal.

##### Kommunikation - om verksamhet och organisation

För att säkerställa vår kvalitet är det viktigt att vi på flera sätt synliggör vår verksamhet samt kommunicerar med barnens föräldrar för att med deras ögon belysa våra styrkor och svagheter. Vi använder oss av Verksamhetsbrev där vi synliggör hur vi arbetar med barngruppen för

att nå resultat i arbetet mot målen. Detta är ett viktigt redskap för att föräldrar ska kunna vara delaktiga och ha inflytande. Information från förskolans ledning gällande respektive förskola kommer varje månad och vid behov informerar förskolechef om övergripande frågor i brev till alla enhetens föräldrar. Vi har ett intranät på respektive förskola som används för diskussioner samt aktuell information och viktiga datum för föräldrar att känna till. Samtliga brev anslås här.

### **Föräldraforum**

Vi bjuder in till föräldramöten en gång varje termin och för att tydliggöra detta har vi skapat ett Årshjul för föräldrar som finns anslaget på respektive Intranätsida. Föräldramötet på hösten har som syfte att berätta vad vi har planerat att arbeta med under läsåret, samtala om hur och fånga in föräldrars frågor. Mötet i februari syftar till att tydliggöra för föräldrar hur vi arbetar med våra olika målområden genom våra verkstäder, visa konkret och föra samtal om detta inför kommande Förskoleundersökning. Under maj månad har vi slutligen en vernissage där barnen får visa upp årets utvecklingsarbete för sina föräldrar.

Dialog Förskola - Hem är vårt forum där föräldrar och chefer möts för att följa upp och föra dialog om våra förskolor. Detta sker regelbundet och är en del av vårt systematiska kvalitetsarbete enligt vårt Årshjul. Dessa föräldrar samtalar med ledningen om förskolans mål och resultat samt för en dialog om förbättringar och åtgärder som är planerade samt ger sitt föräldraperspektiv på vår verksamhet.

### **Synpunktshantering**

Föräldrar har årligen möjlighet att lämna sina synpunkter genom den Förskoleundersökning som staden gör. Resultatet kommer under sommaren och finns med som ett årsresultat för verksamheten och tas med i vår analys då vi gör vår Verksamhetsutvecklingsplan förskolevis. Varje vecka har respektive förskola ett kort veckomöte där inkomna synpunkter tas upp, sorteras och ansvarsfördelas. Synpunkterna lämnas helst skriftligt och i de fall de är muntliga har personalen i uppdrag att säkerställa att de uppfattat frågan rätt och skriver ner denna. Synpunkten följs upp och återkopplas inom en vecka.

Föräldrar har dessutom möjlighet att lämna synpunkter via Stockholm stads hemsida på Tyck-Till som når förskolechef som i sin tur tar upp frågan på veckomöte. Synpunkter diarieförs

### **Barn i behov av särskilt stöd**

I vårt uppdrag ingår att identifiera och stödja barn i behov av särskilt stöd. I dessa fall har vi tätare kontakt med föräldrar och när det behövs har vi möjlighet att söka stöd i Södermalms Stödenhet som tillhandahåller talpedagog, specialpedagog, förskolepsykolog och möjlighet att söka ekonomiskt förstärkningsstöd. Inga ansökningar görs utan vårdnadshavares delaktighet.

### **Avslut på förskolan/Övergång till förskoleklass**

I samband med att barnet slutar på förskolan gör vi en genomtänkt utskolning. Vi summerar förskoletiden och föräldrar erbjuds att lämna sina synpunkter. Barn som slutar för att börja i förskoleklass omfattas av stadens riktlinjer för övergång till förskoleklass. (Se övergång till förskoleklass)

## Resursanvändning

Vårdnadshavare - allavårdnadshavare betraktas som viktiga samarbetspartner. Vi ser att kommunikationen mellan förälder och förskola är av avgörande vikt för barnet.

Lokaler - möjlighet att se på dokumentation från verksamheten. Vi har samtalsrum avsedda för att hålla utvecklingssamtal ostörda.

Personal - personalens förhållningssätt och förmåga att se föräldrar som individer och bemöta dem flexibelt är viktigt för hur kommunikationen blir. Personalens uppdrag är att vara lyhörd och fånga in föräldrars synpunkter och förväntningar.

Internet - Vi använder oss av både vår hemsida och den intranätsida som finns för varje förskola. Vårt intranät är i första hand ett informationsforum där vi anslår brev och påminner om händelser som är planerade på förskolan.

Föräldraforum - Såväl utvecklingssamtal som föräldramöten syftar till att förbättra verksamheten i dialog på olika nivåer liksom den dagliga dialogen om varje barn.

Utveckling och lärandemapp - varje barn tar en gång i månaden med sig sin mapp hem för att ha dialog med sina föräldrar om denna. Mappen är viktig för att synliggöra hur vi arbetar mot målen konkret med barnen.

Synpunktshanteringssystem - vi har löpande fokus på att förbättra vår verksamhet och bjuder in alla våra föräldrar till att lämna ris och ros och idéer och tankar till oss på förskolan. Det kan ske till personalen i skriftlig form eller via stadens Tyck-Till. Återkoppling sker inom en vecka.

Vår biträdande förskolechef är också specialpedagog vilket finns som ett stöd i frågor om barn i behov av särskilt stöd. Vid behov använder vi dessutom talpedagog, specialpedagog och förskolepsykolog från Södermalms stödenhet.

## Uppföljning

Förskoleundersökningen visar hur väl föräldrar/vårdnadshavare anser att vi samverkar med dem för barnets bästa. Vi följer upp denna på våra föräldramöten till samtal om förväntningar och hur väl de stämmer överens. Vid våra utvecklingssamtal om barnen följer vi upp målet. Den ständigt pågående synpunktshanteringen ger oss material till att följa upp målet. Den analyseras årligen.

Vi för också en dialog med våra arbetslag om hur de upplever att samverkan fungerat på både APT och i den lokala samverkansgruppen.

## Utveckling

Ett av våra viktigaste uppdrag under 2014 är att vi ska bli bättre på att kommunicera vår verksamhet med brukarna. Vi fortsätter att arbeta med ständiga förbättringar med våra veckomöten och samlar in synpunkter som diarieförs vid behov. Alla synpunkter sammanställs och anslås för att synliggöras för alla föräldrar regelbundet förskolevis.

Alla förskolor utvecklar sitt synliggörande av dokumentation från verksamheten där vi belyser hur vi arbetar på förskolan och varför. Detta bidrar till att synliggöra vår verksamhet för föräldrar och andra. Vi vill kunna utveckla vår introduktion på förskolan och anpassa den utifrån gällande förutsättningar. Den föräldraaktiva introduktionen finns kvar när vi anser den passa och parallellt använder vi också en längre introduktion. Våra introduktionsmöten för nya föräldrar ska följa en gemensam plan och förbättras.

En kommunikationsplan för året utarbetas där vi utökar möjligheten att regelbundet samtala med oss i personalen om verksamhet och organisation.

I kommunikationsplanen ingår de brev som kommuniceras med föräldrar/vårdnadshavare varje månad. Dessa brev får en mer systematiskt innehåll.

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	5 %	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

Medarbetarnas känsla av motivation - 82%



Medarbetarnas upplevelse av chefens ledarskap -79%  
Medarbetarnas upplevelse av styrning av verksamheten - 84%  
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare 80%

### **Arbetsätt**

Förskolorna arbetar mot våra tre ledord Tydlig, Tillåtande och Tillgänglig även i arbetet med medarbetare. Vi har tydliggjort vår organisation genom gemensam struktur på mötesforum, vokabulär och pedagogisk verksamhet. Alla personal känner till våra statliga läroplansmål och vår riktning i staden. Vi planerar i vårt årshjul in att arbeta med detta på två APT under året i samband med dialog om "Organisation - medarbetarskap och ledarskap".

Våra förskolor leds av ytterst av förskolechef tillsammans med biträdande förskolechef, tillika specialpedagog. Eftersom enheten är stor, med drygt 100 anställda, finns en operativ ledning på varje förskola med arbetsplatsledare som ansvarar för den dagliga driften.

**Den strategiska ledningsgruppen** för enheten består av arbetsplatsledare, biträdande förskolechef och förskolechef. Dessa träffas varje månad tillsammans och syftet är i huvudsak strategisk pedagogisk ledning men också kollegial handledning. Förskolechef arbetar här med uppföljning av förskolornas arbete och ger återkoppling på resultat. Ledningsgruppen arbetar med LEAN-processer som i huvudsak handlar om måluppfyllelse och pågående utvecklingsarbeten.

Respektive förskola har en **operativ ledningsgrupp** som leds i huvudsak av arbetsplatsledare tillsammans med förskollärare från arbetslagen. Det operativa arbetet är förskolans dagliga drift, bemanning men också det direkta utvecklingsarbetet FÖR barn och MED barn. Förskolechef följer regelbundet upp arbetet och får återkoppling på åtaganden av arbetsplatsledaren.

### **Ledarskap på Hammarby Sjöstads förskolor - roller och mandat :**

**Förskolechef** - leder enheten i strategiska utvecklingsfrågor och säkerställer det systematiska kvalitetsarbetet för enheten. Ger förutsättningar till respektive förskola att arbeta mot gällande mål och åtaganden.

**Biträdande förskolechef** - leder arbetet i pedagogiska processer och utvecklingsarbete. Säkerställer ett likvärdigt arbete för barn i behov av särskilt stöd samt ingår den strategiska ledningsgruppen. Handleder vid behov individer, arbetsgrupper och arbetslag vid pedagogisk utvecklingsarbete.

**Arbetsplatsledare** - leder det operativa arbetet på förskolan gällande ledning och fördelning samt bemanning och det systematiska kvalitetsarbetet på förskolan. Ingår i den strategiska ledningsgruppen samt leder den operativa ledningsgruppen för sin förskola. Prioritering av arbetsuppgifter och pedagogiskt stöd för medarbetare görs vid behov.

**Förskollärare** - leder det pedagogiska arbetet på förskolan i enlighet med Skollag och Läroplan för förskolan. De leder och fördelar arbetet inom sitt arbetslag, följer upp och ger återkoppling samt ansvarar för reflektion och lärande inom arbetslaget.

## Kommunikation på Hammarby Sjästads förskolor - innehåll och syfte

**Möten** - Enhetens kommunikationsplan för 2014 innehåller alla möten och nätverk som är planerade för året. Mötena dokumenteras och ska kunna återrapporteras till förskolechef regelbundet. Alla möten är kända för alla medarbetare och följer ett Årshjul där innehåll och syfte finns formulerat.

**Medarbetarbrev** - förskolechef ger ut ett brev från ledningen till medarbetarna en gång i månaden. Brevet innehåller månadens fokus, aktuella händelser och påminnelser om utvecklingsarbete. Breven syftar till viss del att ge återkoppling på det som sker inom enheten.

**Veckomöten** - LEAN- sker på respektive förskola en gång i veckan. Alla personal deltar på mötet som syftar till att informera, kommunicera, arbetsfördela och följa upp. Mötet tar upp inkomna synpunkter från föräldrar, barn och medarbetare och ärendet fördelas till lämplig medarbetare som också står för uppföljning och återkoppling.

**Individuella möten med chef/er** - I vår enhet ges medarbetare möjlighet att ha individuella möten med chef eller biträdande chef enligt;

- Rehab. I enlighet med Stadens rehabprocess möter chef medarbetare för att göra upp rehabplan och bidrar där med att prioritera i de arbetsuppgifter som medarbetare har samt följer upp överenskommelsen.

- utvecklingssamtal. En gång om året träffar medarbetare chef för att samtala om sitt uppdrag, sina utvecklingsbehov och hur man vill bidra till förskolans utveckling.

- lönesamtal. I samband med utvecklingssamtalet håller chef ett lönesamtal med fokus på måluppfyllelse satt i förhållande till de kriterier som stadsdelen beslutat. Inga summor berörs vid detta samtal. Förskollärare kan ha lönesättande dialog i samband med lönerevisionen där beslutad lön diskuteras.

- övriga samtal. Under året kan medarbetare alltid kontakta chef/er eller arbetsplatsledare för dialog omkring sitt arbete och sin arbetsmiljö.

- handledningssamtal. Medarbetare som har låg måluppfyllelse på lönekriterier eller av andra anledningar själv önskar har möjlighet att få handledning av chef/er eller av arbetsplatsledare.

- mentorssamtal. Medarbetare som går sitt mentorsår får regelbundna samtal med biträdande förskolechef eller arbetsplatsledare.

## Resursanvändning

**Kommunikationsplan** - våra möten är givetvis där vi i huvudsak för kommunikation, följer upp och återkopplar resultat. Alla möten är kuggar i maskineriet även om alla inte är inne i varje process.

**Informationsbrev** - förskolechef, biträdande förskolechef och arbetsplatsledare kan föra ut information skriftligt till alla medarbetare att läsa via mail.

**Arbetsplatsledare** på respektive förskola tjänar som "tältpinne" till förskolechef och leder respektive förskola nära verksamheten genom att finnas mitt bland barn och medarbetare.

**Förskollärargrupp** på respektive förskola är ansvariga för att leda den pedagogiska verksamheten i arbetslaget. Tid för gemensamma möten för dialog säkerställer att vi arbetar med likvärdighet.

## Uppföljning

Medarbetarenkät 2014 mäter vår måluppfyllelse enligt indikatorer för detta mål. Se förväntat resultat.

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 - 81

Medarbetare vet vad som förväntas av dem i arbetet - 94

Sjukfrånvaro - 4,4%

#### **Arbetsätt**

Vi ser på våra medarbetare som kompetenta, lösningsinriktade och utvecklingsbenägna utifrån den omvärld vi befinner oss i. Vår verksamhet vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Det är därför viktigt att alla medarbetare ges möjlighet att bidra med sin kunskap och sin kompetens. Alla medarbetare förväntas arbeta lojalt mot Hammarby Sjästadskolans förskolor och vilja bidra till en hållbar utveckling och god arbetsmiljö.

**" vi är varandras arbetsmiljö och alla ser till att alla trivs"**

Vi strävar efter att levandegöra vår värdegrund : Tydlig, Tillåtande och Tillgänglig. Det är dessutom känt för alla att vi ska jobba mot en likvärdighet, skapa lust och bidra till lärande i allt vi gör. Vårt arbete med ständiga förbättringar innebär att alla måste vara aktiva och själva förstå att de är en del i den utveckling som sker.

#### **Alla i arbetslaget :**

Våra mötesforum består dels av möten för kommunikation där man delger alla information samt för dialog i olika frågor dels möten där medarbetare fördjupar sig i frågor för att senare presentera för övriga. Alla våra möten presenteras i vår Kommunikationsplan och minnesanteckningar/protokoll förs för att kunna återrapportera till förskolechef.

Våra regelbundna veckomöten följer en struktur som syftar till transparens och gemensamt ansvarstaganden. Här ges alla medarbetare möjlighet att ta ansvar och informeras och återkopplas.

Alla medarbetare ombeds ta ansvar över något ansvarsområde som ex fastighet, städ, IT samt välja en verkstad där de förutsätts ta större ansvar över kompetens, miljö och material och metodutveckling. Ansvarfördelning upprättas regelbundet och revideras vid behov. Medarbetare som tar på sig uppdrag för förskolan, som ex inköp av blöjor och papper, kan ges tid för detta under arbetstid. Arbetsplatsledare har i sitt uppdrag att se till att dessa arbetsuppgifter kan genomföras på arbetstid.

Arbetet med att utveckla verkstäder ska ske tillsammans i respektive arbetslag men ansvarig för "sin" verkstad presenterar sina tankar och upplägg för övriga. Del av PUT (pedagogisk utvecklingstid) avsätts för detta arbete. De medarbetare som inte är kopplade till någon verkstad förväntas behöva mindre PUT.

Alla medarbetare är kopplade till en basgrupp och ett arbetslag. Barnens basgrupper består av 10-16 barn och har 2 pedagoger vardera som huvudansvariga. Alla inom arbetslaget känner till alla barn och bidrar inom arbetslaget med sin specifika kompetens och möter dem i verkstadsarbetet. Arbetslaget består av 3-4 basgrupper och förskolorna har mellan 1-5 arbetslag. Eftersom vi arbetar med att skapa en verksamhet med devisen "en förskola - ett arbetslag" behöver det förklaras i detta sammanhang.

Alla medarbetare förväntas ta ansvar över den dagliga verksamheten, mötet med barnen, verksamheten och den pedagogiska dokumentation som är planerad. Våra utveckling- och lärandemappar bidrar alla till eftersom de ligger till grund för våra utvecklingssamtal en gång per år

Alla medarbetare ges möjlighet att föra dialog om hur de ser på sitt uppdrag och utifrån gällande lönekriterier få återkoppling på sitt arbete årligen. Vid frågor eller synpunkter på förutsättningar eller oklarheter i uppdraget förväntas respektive medarbetare att föra dialog med ledningen.

### **Förskollärare:**

Förskollärarna har ett uttalat och särskilt ansvar för verksamheten på förskolan. För att kunna ta ett övergripande ansvar har de regelbunden tid till att gemensamt reflektera, föra dialog, planera och följa upp förskolans verksamhet. Förskollärarna har närmast ett ansvar för sitt arbetslag där de förväntas leda arbetet, säkerställa kvalitet och känna till all verksamhet. Som stöd för arbetet har vi vårt pedagogiska årshjul, Förskolans Verksamhetsutvecklingsplan och Utveckling- och lärandemappen. All verksamhet genomförs i dialog i med arbetslaget.

### **Barnskötare:**

Alla barnskötare är ansvariga för verksamheten i arbetslaget och förväntas bidra med sin kunskap och kompetens. Barnskötare med erfarenhet och kompetens leder basgrupper och genomför allt det arbete som detta innebär. Alla barnskötare, oavsett anställningsform, är med och genomför basgruppsarbete, verkstäder och föräldrasamverkan. All verksamhet genomförs i dialog med arbetslaget.

**Kockar och ekonomiassistenter:**

Våra kök är huvudansvariga för arbetet med att följa gällande riktlinjer. Kockarna arbetar för att laga all mat från grunden, så långt det är möjligt med ekologiska råvaror och där alla en del av vårt kvalitativa arbete. De förskolor som har matsal är delaktiga att skapa en trivsamt, lugn och smakfull miljö i samverkan med pedagogerna och med barns delaktighet.

**Lokal Samverkansgrupp:**

Våra fackliga ombud ingår i vårt LSG som arbetstagarpart. De är ansvariga för att föra dialog med alla medarbetare, föra upp viktiga frågor till arbetsgivarpart och finnas som stöd i frågor om medarbetare önskar. De deltar vid rehabiliteringar med medarbetare och som ombud där det behövs. Tillsammans med chef/er ser de till att upprätthålla en psykosocial arbetsmiljö samt genomför en fysisk skydds rond varje år. De är huvudansvariga för att informera om fackliga frågor.

**Resursanvändning**

Medarbetarna själva har många olika kompetenser som genom samverkan kan utveckla och lära varandra. Alla medarbetare har tillgång till att delta i mötesforum, vara aktiva och delta i dialog på mail och/eller informera sig om gällande aktuella frågor.

Våra administrativa assistenter bistår medarbetarna gällande fakturafrågor, inköp samt all lönehantering. De är också pålästa i frågor om IT, avtal och upphandling.

Arbetsplatsledarna har rollen av att leda respektive arbetslag och finns till för samtliga frågor gällande förskolan. De är också de som i vardagen återkopplar ,coachar och följer upp att alla beslut genomförs. Vid behov kan arbetsplatsledare hjälpa till att göra prioriteringar i vardagen.

Alla förskolor har arbetsrum , mötesrum och samtalsrum där allt arbete FÖR barnen kan genomföras.

Den strategiska ledningsgruppen, som leds av förskolechef, finns för att sammankoppla de olika förskolornas arbete och därigenom lära av varandra och fatta riktiga övergripande beslut.

**Uppföljning**

Medarbetarenkät.

**Utveckling**

Vi behöver tydliggöra medarbetarens eget ansvar och förväntan på ett aktivt utvecklande. För att kunna göra det behöver vi samtala mera om medarbetarens uppdrag, roll och mandat. Vi ser att det finns behov av att sätta detta i samband med förskolans ledarskap för att utöka förståelsen för hur organisationen hänger samman.

Vår arbetsmiljö är allas ansvar och alla behöver kunna beskriva hur de bidrar till detta.

### 3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

#### 3.1 Budgeten är i balans

##### Resursanvändning

##### Budget 2014

Nämndmål:

**Det ekonomiska resultatet är positivt**

Åtagande:

**Enhetens ekonomiska resultat är positivt.**

##### Förväntat resultat

Enhetens ekonomiska resultat är positivt.

##### Arbetsätt

Arbetet med budgetprognoser och utfall månad för månad under året är förskolechefens ansvar. Vi fördjupar vårt budgetarbete och tar fram en mer specificerad kalkyl som blir mer känd för medarbetarna. En återkoppling till ekonomin sker varje månad med ledningsgruppen gemensamt men också för varje förskola där kostnader och antal inskrivna barn följs upp.

Prognosarbetet prioriteras och tid för detta avsätts för förskolechef varje månad och varje kvartal för ledningsgruppen. Prioriteringar av personalinsatser görs tillsammans i ledningsgruppen och dialog förs tillsammans med arbetslaget.

Budgetarbetet synliggörs på ledningens Leantavla och diskuteras tillsammans samt en ekonomisk rapport delas ut på APT.

##### Resursanvändning

Vår ekonomiavdelning som stödjer oss med rapporter och uppföljning samt prognosmallar. Infoview är ett nytt verktyg som ger större möjligheter för oss själva att ta ut rapporter och följa kostnader.

Chefens kompetens i att analysera utfall, göra prognoser och se hur vi kan prioritera bättre för att bli mer effektiva. Tid i agendan avsätts för chefen för att kunna göra riktiga analyser och hållbara prognoser framåt.

IT - budgetuppföljningar anslås för personal som görs mer medvetna om kostnader.

En mer specifik budget som personalen har kännedom om.

Årshjul för inköp, en inköpsplan, där det tydligt anges hur, vad och när våra inköp görs.

Assisterer för fakturahantering är en resurs genom sin kompetens inom området. Regelbundna möten mellan chef och assistenter planeras.

### **Uppföljning**

Månadsvisa uppföljningar med prognos för året visar på riktning och behov av effektivisering och eventuella justeringar.

T1 och T2 är viktiga för att kunna följa upp och göra löpande analyser.

Sjukfrånvarokostnader följs upp löpande varje månad och rehabilitering startar så snart som möjligt för att minimera sjukfrånvarokostnaderna.

Fakturahantering och uppföljning av inköpsplan följs upp löpande.

Barnantal läses av och nya barn erbjuds plats så snart det går.

### **Utveckling**

Fokus på vår ekonomi är nödvändig med anledning av att vi har med oss ett stort negativt resultat. Budgeten är snäv för att hämta in underskottet och vi behöver arbeta med att skaffa en kostnadsmedvetenhet hos alla på alla nivåer.

Vi utvecklar kompetensen hos våra arbetslagsledare genom att regelbundet arbeta med ledningsgruppen och våra arbetslagsledare. Vi arbetar med resultatet från månaden som gick och framtida kända kostnader

### **Övriga frågor**