



Hedvig Eleonora förskolor

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2014-752-1.2.1.
Sid 1 (33)

Handläggare
Marlene Gyllenvall

Telefon: 076-1210823

Hedvig Eleonora förskolor

Verksamhetsberättelse VB 2014 för Hedvig Eleonora förskolor

Förslag till beslut

Hedvig Eleonora förskolor

Sammanfattande analys

Vi på Hedvig Eleonora förskolor har ett systematiskt kvalitets arbete. Det vi använt oss av för att göra den sammanfattande analysen av verksamhetsåret 2014 är:

- arbetslagens uppföljningar av enhetens åtaganden inför T1, T2 och Verksamhetsberättelsen. De har analyserat sitt arbete utifrån de förväntade resultaten från Verksamhetsplanen 2014 och från läroplanens mål genom Kvalitetsindikatorn för förskolan. De grundar sina resultat på observationer av barn, dokumentation och dialog med föräldrar.
- samtal med arbetslagen om verksamheten
- pedagogiska diskussioner på APT
- pedagogiska nätverk
- arbetet i de lokala arbetsgrupperna
- förskoleundersökningen
- medarbetarenkäten

Utifrån analysen av resultaten från enhetens uppföljningar och utvärderingar, som vi beskrivit ovan, bedömer vi att vi nått de förväntade resultaten för verksamhetsåret 2014.

Dessa utvecklingsområden har vi identifierat genom analysen och budget 2015-förskolan.

Våra utvecklingsområden för 2015 är:

- dokumentation om barns lärande och utveckling
- flerspråkighet och interkulturellt arbete
- förskolans värdegrund
- demokratiuppdraget-likabehandlingsplan
- pedagogiska miljön

För att utveckla dessa områden kommer vi att skriva åtaganden kring dessa områdena i verksamhetsplanen 2015.

Under 2014 har vi ökat andelen ekologiska livsmedel till 36,6% (2013 - 17,4%)

Vi har haft många långtidssjuka medarbetare vilket resulterat i att sjukfrånvaron är högre än beräknat. Vi har följt Stockholms stads rehabiliteringsprocess men behöver planera ytterligare insatser för 2015 för att sänka sjukfrånvaron. Enhetens hälsocoacher har inspirerat medarbetarna till att främja hälsa och välbefinnande genom olika aktiviteter.

Administrativa uppgifter

Hedvig Eleonora förskolor

Marlene Gyllenvall, förskolechef

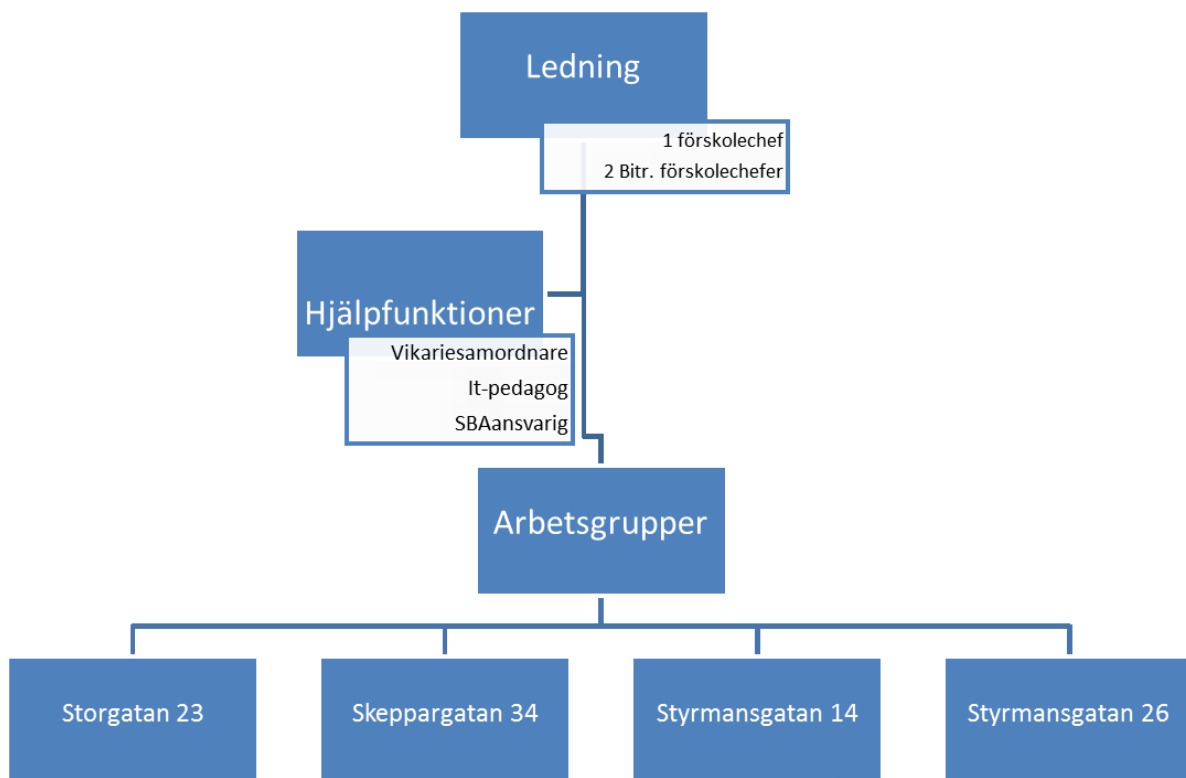
Skeppargatan 34, 114 52 Stockholm

Telefon: 076-121 08 23

E-post: marlene.gyllenvall@stockholm.se

Vi har totalt 85 anställda, varav 4 som är föräldralediga.

Organisations- och ledningsstruktur



Ledningsstrukturen

Hedvig Eleonora förskolor är en kommunal förskola med traditionell förskolepedagogik. Förskoleenheten har en organisation där ledningen består av en förskolechef och två biträdande förskolechefer, samtliga i ledningsgruppen har förskollärautbildning. Vi arbetar enligt en överenskommen, tydlig och dokumenterad arbetsfördelning.

Varje halvår görs ett kalendarium för hela enheten, det innehåller datum, tid och plats för möten och gemensamma händelser inom enheten.

Ledningsgruppen har utvecklat två pärmar som heter Guldpärmen och Rödapärmen med dokument som är ett stöd för medarbetarnas arbete. Guldpärmen innehåller våra styrdokument, och Rödapärmen innehåller regler och rutiner för verksamheten.

De lagar, förordningar och styrdokument som har speciell betydelse för vår verksamhet är:

- FN's barnkonvention
- Läroplan för förskolan, Lpfö 98, Reviderad 2010
- Socialtjänstlagen
- Skollagen
- Arbetsmiljölagen
- Stockholms stad Förskoleprogram – Framtidens förskola
- Kommunfullmäktiges budget och mål för verksamhetsområdet förskola 2014
- Östermalms stadsdels nämndmål
- Verksamhetsplan Hedvig Eleonora förskolor
- Likabehandlingsplan för Hedvig Eleonora förskolor

Interna möten

- Ledningsgruppsmöte
- Samverkansmöte
- APT
- Arbetslagsmöte
- Pedagogiska nätverk
- Föräldrarådsmöte
- Föräldramöte
- Vi har uppföljningsmöten med alla avdelningar för att ge dem respons på förskoleenkäten, lokala arbetsplaner (arbetslagens arbete med åtaganden i VP), Stockholms stads Kvalitets indikator.
- Handledningsmöten med arbetslag för att utveckla metoder och arbetssätt.
- Förskollärarna har utvecklingssamtal med föräldrarna
- Arbetsgrupper

Här följer vad de olika arbetsgrupperna bl.a. arbetar med:

- I Utvecklingsgruppen ingår alla ansvariga förskollärare på varje avdelning som träffas en gång per månad tillsammans med ledningsgruppen för att utveckla och införa metoder och arbetssätt så att åtaganden/mål nås. Gruppen arbetar med enhetens utvecklingsfrågor och diskuterar pedagogiska frågor och dilemman.
- Kulturgruppen inspirerar alla arbetslag att ta del av stadens kulturutbud. Genom stadsdelens kultursatsning har vi haft möjligheter att tillsammans med barnen ta del av stadens mångsidiga kulturutbud och dessutom har kulturgruppen köpt in kulturaktiviteter som uppförs på enheten.
- Skolgruppen arbetar med övergången mellan förskola och skola.
- Miljögruppen anordnar olika temadagar för att stärka barn och medarbetares miljöansvar för att få ett hållbart samhälle.

- IKT gruppen inspirerar till att använda sig av IKT i det pedagogiska arbetet.
- Utomhuspedagogikgruppen inspirerar till meningsfull och pedagogisk utomhusverksamhet.
- Inomhus pedagogikgruppen inspirerar till meningsfull och pedagogisk inomhusverksamhet.

Arbetet i arbetsgrupperna utgår från de styrdokument vi har för förskolan.

Resursanvändning

Medarbetarna är anställda på enheten med placering på en förskoleavdelning. Vi tar tillvara på medarbetarnas särskilda kompetens inom enheten och ser den som en tillgång och organiserar så att den kan spridas till så många som möjligt.

Vi stärker förskollärarnas roll, vi gör skillnad på förskollärare och barnskötare. Förskollärarna har det pedagogiska ansvaret, utvecklingssamtal med föräldrarna och enskild planeringstid.

Vi har en vikariesamordnare inom enheten som dels tar emot föräldrars anmälan om barns frånvaro respektive återkomst till förskolan, dels tar emot frånvaro av medarbetare och gör en bedömning av arbetslagets vikariebehov eller möjlighet att avvara medarbetare till andra avdelningar. Vid behov ringer vikariesamordnaren in externa vikarier.

Vi har en anställd som arbetar med SBA (systematiskt brandskydds arbete) och med att utveckla avdelningarnas användning av IKT och ser till att IT utrustningen uppdateras och fungerar.

Vi har tre hälsocoacher som inspirerar medarbetarna till att främja sin hälsa.

Våra lokaler och gårdar varierar inom enheten, men genom samverkan ger vi alla barn lika möjlighet att nyttja lokaler och gårdar för att lära och utvecklas.

Östermalms SDF specialpedagog och talpedagog handleder och stärker oss i arbetet med barn som behöver extra stöd. Vi samarbetar också med habiliteringen Brommaplan och Autismcenter för små barn.

Vi samarbetar med Östermalms bibliotek i ett projekt om vikten av högläsning.

Lokaler

Vi har förskola för barn i åldern 1-5. Förskolorna finns på Styrmansgatan 14B, Styrmansgatan 26, Storgatan 23 och Skeppargatan 34. Några ligger i markplan, andra har sin verksamhet fördelad på flera våningsplan medan en av förskolorna ligger på andra våningen i ett flerfamiljshus. Vi ser oss som en enad förskola, som har förskoleverksamhet på fyra olika adresser. Vi har 2 gårdar som alla barn i enheten har tillgång till, för att ge alla barn utrymme på gårdarna har vi gårdsschema.

Samverkan

Vi ser oss som en förskola med flera adresser där alla föräldrar, medarbetare och barn ska ges samma möjligheter oavsett på vilken förskoleadress de är placerade på.

Samverkansgruppen består av fackliga företrädare och ledningsgruppen. Gruppen arbetar med olika verksamhetsfrågor. Gruppen träffas kontinuerligt och alltid innan APT för att informera, diskutera och fatta beslut.

Vi ser den tidiga kontakten med barnens föräldrar som mycket viktig för framtida samarbete. Vi samverkar med föräldrarna i olika former, föräldramöten, föräldrarådsmöten, enskilda möten, telefonsamtal och genom mejlkontakt. Förskollärarna erbjuder föräldrarna två utvecklingsamtal per år för att ge information och att ha en dialog runt deras barns lärande och utveckling.

Vi samverkar med skolans förskoleklass enligt "Handlingsplan för barnens övergång mellan förskola och skolans verksamheter 2014/2015".

Informations och kommunikationsteknik

Vi har en medarbetare som arbetar med att utveckla IKT kunskaper i enheten. Han ingår också i IKT arbetsgruppen som tillsammans med en av enhetens biträdande chefer inspirerar och leder medarbetarna i att utveckla sitt IKT arbete.

Vi har dokumentationsrum med stationära datorer där flera medarbetare kan arbeta tillsammans. Alla avdelningar har lärplattor. Tillsammans med kolleger och barn kan medarbetarna på ett smidigt sätt dokumentera och reflektera runt barnens lärande och utveckling.

Vi har flera bärbara datorer som används i enheten. I tre av våra byggnader har vi fasta projektorer för bla digitala presentationer på olika möten. Det finns även bärbara projektorer när det behövs i någon av enhetens andra lokaler. Medarbetarna mejlar information till föräldrarna.

Avdelningarna har mobiltelefoner så att de kan kontakta tex föräldrarna eller själva bli kontaktad om det skulle behövas.

Brukare/Kunder/Klienter

Hur vi skapar och förstärker en kultur där brukarna är i centrum

Vi skapar och förstärker en kultur där våra brukare, som är föräldrarna, är i centrum.

Vi har olika former för att brukarna ska kunna delge sin upplevelse av vår verksamhet; förskoleundersökningar, föräldraråd, föräldramöten, telefonsamtal, e-post, daglig och muntlig dialog.

Vi arbetar med bemötandefrågor genom;

- Visningar av förskolan för föräldrar som söker förskoleplats för sina barn. På visningarna får föräldrarna möjlighet att se lokaler och ställa frågor om verksamheten. Vi har visningar av de olika förskoleadresserna minst en gång i månaden, datumen finns på enhetens hemsida. Vi ser den tidiga föräldrakontakten som mycket viktig för framtida samarbete. Den tidigt etablerade kontakten mellan förskola och hem gör att starten för barnet blir gynnsam och ligger till grund för vidare samarbetet kring barnets utveckling och lärande.
- Daglig kontakt när föräldrarna lämnar och hämtar sina barn. Medarbetarna informerar muntligt hur barnets dag varit och föräldrarna får även information genom dokumentation i text och bild, t.ex. bildspel på digitala fotoramar.

- Informationsbrev om verksamheten som skickas via e-post till föräldrarna vecko- eller månadsvis. Brevet skickas ibland oftare med aktuell information.
- Telefonsamtal till föräldrarna.
- Föräldramöte som alla avdelningar har två gånger per år, på mötet presenteras verksamheten och medarbetarna berättar om aktuella åtaganden och utvecklingsområden för att tydliggöra enhetens pedagogiska arbete. Mötena ger utrymme för dialog, diskussion med och mellan föräldrar och medarbetare.
- Föräldraråd som vi har minst två gånger per år, där ingår representanter från förskoleenhetens alla avdelningar. Det är ett forum där föräldrarnas frågor och synpunkter/klagomål tas upp samt information om verksamheten och större förändringar inom enheten. Föräldrarna ansvarar för att ett protokoll skrivs under mötet, förskolechefen justerar det sedan innan det sprids till medarbetare och föräldrar.
- Föräldrafrukost/föräldrafika, ett tillfälle för föräldrarna att mötas och föra dialog med medarbetarna och varandra.
- Förskolans olika aktiviteter som föräldrarna bjuds in till, såsom vernissage och för att fira olika traditioner t.ex. lucia.
- Föräldraaktiv inskolning, vilket innebär att föräldrar deltar aktivt i verksamheten hela dagar när deras barn börjar på förskolan. Denna start i förskolan tillsammans med barn och medarbetare gör att föräldrarna får en tydlig insyn i verksamheten.
- Förskoleundersökningar
- Förväntansdokument, som beskriver vad föräldrarna kan förvänta sig av förskolan och vad förskolan kan förvänta sig av föräldrarna. Förväntansdokumentet presenteras för föräldrarna på föräldramöten.
- Utvecklingssamtal, som är ett möte mellan föräldrar och förskollärare där de samtalar om barnets utveckling och lärande.

Vi anser att ett fungerande samarbete med föräldrarna är en förutsättning för att uppnå goda resultat och de är viktiga samarbetspartner.

Hur vi gör brukarna delaktiga och hur det påverkat utvecklingen av verksamheten

Vi gör föräldrarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten genom att vara lyhörda för synpunkter på brister i våra åtaganden och åtgärder fel/misstag. Föräldrar som har synpunkter och klagomål vänder sig till barngruppens personal, därefter kontaktar medarbetarna ledningen om de anser att det behövs. Vi är angelägna att hålla en god kvalitet i vår förskoleenhet och vill därför gärna att föräldrar framför förslag, synpunkter och klagomål så att vi kan förbättra/utveckla vår verksamhet. Föräldrar framför åsikterna muntligt eller skriftligt. Ett exempel på hur vi har förbättrat verksamheten utifrån föräldrars synpunkter/klagomål är att vi utvecklat en synpunktshanteringsbok som finns på alla avdelningar för dokumentation av synpunkter och åtgärder. Ett annat exempel på hur föräldrarnas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag påverkat utvecklingen är att vi har utvecklat informationsbrev till dem.

Förskoleenhetens föräldraråd är ett forum där föräldrar har framfört synpunkter och klagomål samt förbättringsförslag. Vi gör föräldrarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten på olika sätt. Vi redovisar resultaten från brukarundersökningen på avdelningarnas egna föräldramöten och på enhetens föräldraråd. Vi använder resultaten från brukarundersökningen för att

utveckla verksamheten.

Redovisning av brukarundersökningar samt analys och trender

Här redovisar vi kortfattat vissa resultat från vår förskoleundersökning det senaste året (2014) ;

- 89 % av föräldrarna på vår enhet är som helhet nöjda med vår förskola. Vi har skapat en trygg atmosfär genom att vara lyhörda och visa respekt för barn och varandra, i enlighet med likabehandlingsplanen. Alla avdelningar har upprättat likabehandlingsplaner utifrån deras specifika förhållanden.
- 91 % av föräldrarna anser att deras barn känner sig trygga i förskolan. Vi har varit lyhörda och tagit hänsyn till föräldrars önskemål
- 89 % av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten.
- 95 % av föräldrarna anser att pojkar och flickor ges lika möjlighet att utvecklas
- 78 % av föräldrarna anser att deras barns utveckling synliggörs och dokumenteras
- 92 % av föräldrarna anser att förskolans personal informerar om sina mål och arbetsätt

Vi i ledningsgruppen analyserar resultaten i Förskoleundersökningen och ser om det finns gemensamma utvecklingsområden för hela förskoleenheten. Förskoleundersökningens resultat för hela Stockholm stad jämfört med Östermalms stadsdels och vår förskoleenhetens resultat presenteras på APT och i utvecklingsgruppen och då analyserar vi resultaten. Vi ställer oss frågor som: I vilka frågor är våra föräldrar nöjda och varför? I vilka frågor svarar föräldrarna vet ej och varför? I vilka frågor är de inte nöjda och varför?

De medarbetare som arbetar på de avdelningar som fått framgångsrika resultat, delger de andra medarbetarna metoder och arbetsätt för att utveckla verksamheten.

I analysen av resultaten ser vi att vår dialog med föräldrar och våra arbetsmetoder är framgångsrika. De slutsatser vi gjorde i analysen var att vi behövde utveckla vissa områden från läroplanen för förskolan.

Vi grundar våra utvecklingsområden för 2015 på bland annat resultatet av förskoleundersökningen.

Vi ser en ökad trend där föräldrar vill lämna sina synpunkter och åsikter om deras egna barns utveckling och lärande såväl som lokalernas utformning, material och miljö. Vår analys av detta är att vi som ledare behöver vara tydligare med inom vilka områden föräldrarna kan vara med och påverka. Synpunkter och åsikter från föräldrar är och kommer alltid att vara av stor vikt för oss i förskolan för att ständigt utveckla verksamheten. Bemötande blir här en viktig del för utveckling av förskolans verksamhet.

Vi är alltid lyhörda inför föräldrars åsikter. Vi tar emot synpunkter, hanterar dem enligt våra rutiner och är tydliga i vår återkoppling till föräldrarna om vad som är vårt ansvar och uppdrag samt föräldrarnas möjlighet till påverkan.

Hur har brukarnas/kundernas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag påverkat utvecklingen av er verksamhet

Vi har tagit fram våra utvecklingsområden bla utifrån resultaten på förskoleundersökningen,

på så sätt har föräldrarna synpunkter hjälpt oss att utveckla verksamheten.

På föräldrarådsmöten har vi fått synpunkter på verksamheten som gjort att vi utvecklat arbetet i enheten.

Chef- och ledarskap

Ledarskapsidé och hur den görs känd samt utvärderas och utvecklas

Jag som förskolechef har en helhetssyn på våra olika förskoleadresser. Jag ser enheten som en gemensam plats, där alla; barn, föräldrar och medarbetare känner delaktighet och ges samma möjligheter. Mitt ledarskap ska motivera och engagera medarbetarna och utveckla deras kreativitet och samarbetsförmåga. Jag vill utveckla en lärande organisation med en bra arbetsmiljö. Jag vill skapa motivation, engagemang och arbetsglädje hos medarbetarna. För mig är det viktigt att det vi gör har en mening, att så väl diskussioner, dokument och miljö ska gynna medarbetarna i deras arbete att utveckla verksamheten.

Jag har valt att leda verksamheten tillsammans med två biträdande förskolechefer. Ledningsgruppen driver och utvecklar det pedagogiska arbetet i enheten. Vårt ledarskap präglas av engagemang, tydlighet och lyhördhet. Vi träffas regelbundet för avstämning och för att ta upp pedagogiska utvecklingsfrågor och för att stödja varandra i våra olika ansvarsuppgifter. Vi har bl.a. delat upp ansvarsuppgifterna på följande sätt;

- Förskolechef: budget, personalfrågor, föräldrafrågor, klagomålshantering, intagning av barn
- Biträdande chef: arbetsmiljö, schemaläggning, lokalfrågor, inköp, fakturahandläggning, föräldravisning, pedagogisk handledning
- Biträdande chef: samordnare för barn i behov av särskilt stöd, kontaktperson för all frånvarande personal, föräldravisning, pedagogisk handledning, städfrågor

Medarbetarna är anställda på enheten med placering på en förskoleavdelning. Vi tar till vara på medarbetarnas särskilda kompetens inom enheten och ser den som en tillgång och organiserar så att den kan spridas till så många som möjligt.

Vi vill att alla medarbetare ska ha en helhetssyn och se förskolenheten som en gemensam arbetsplats. Medarbetarnas ”vi-känsla” stärks genom att de anställs på enheten, mångfalden blir tydlig och berikande.

Vi i ledningen berättar om vår helhetssyn och vårt ledarskap i organisation vid anställningen på förskoleenheten. Vi stärker ”vi-känslan” på olika sätt, bl.a. genom att gemensamt använda lokaler och gårdar och gemensam fortbildning internt och externt.

Vi i ledningsgruppen har olika bestämda arbetsuppgifter i enheten som finns dokumenterade. På så sätt vet alla medarbetare vem de ska vända sig till i olika frågor. En av förutsättningarna för en bra verksamhet där alla medarbetare bidrar till att utveckla den, är att det finns en

tydlighet i vad förskolearbetet går ut på.

Ledningsgruppen har utvecklat två pärmar med dokument som ska vara till stöd för medarbetarnas arbete. Guld pärmen innehåller bl.a. styrdokument och viktiga pedagogiska dokument och röda pärmen innehåller information, policydokument, handlingsplaner, blanketter och andra dokument.

Pärmarna finns på varje avdelning, de nyanställda får genomgång av pärmarnas innehåll.

Varje halvår görs ett kalendarium för hela enheten, det innehåller datum, tid och plats för möten och gemensamma händelser inom enheten. Alla tar del av detta kalendarium för att planeringen ska bli synlig och tydlig. Vårt gemensamma kalendarium tydliggör när planering, utvärdering och uppföljning av verksamheten ska ske.

Vi stärker förskollärarnas roll, vi gör skillnad på förskollärare och barnskötare. Förskollärarna har det pedagogiska ansvaret, har utvecklingssamtal med föräldrarna, har enskild barnfritid ofta tillsammans med en kollega för att bolla frågor, planera och reflektera tillsammans i något av våra dokumentationsrum, där vi har datorer och kontorsmaterial.

Varje avdelning inom enheten har en avdelningsansvarig förskollärare som har tydligt definierat och dokumenterat ansvar för att bl.a. leda avdelningsmöten, ansvara för avdelningens föräldramöten, vara informationsmottagare från ledningsgruppen och kontaktperson, ansvara för inköpsbudget och vara delaktig i dialogen inför att nya barn och/eller nya medarbetare ska tas emot samt ingår i enhetens utvecklingsgrupp.

Vi har utsett en vikariesamordnare inom enheten som dels tar emot föräldrars anmälan om barns frånvaro respektive återkomst till förskolan, dels tar emot frånvaro av medarbetare och gör en bedömning av arbetslagets vikariebehov eller möjlighet att avvara medarbetare till andra avdelningar. Vid behov ringer vikariesamordnaren in externa vikarier.

Vikariesamordnaren rapporterar förskolornas vikarier för dagen till en i ledningsgruppen, för att vi i ledningen ska få överblick av dagens frånvaro. Medarbetare, barn och föräldrar blir tryggare med en välkänd kollega från enheten som ”vikarie”.

I vårt ledarskap ser vi till att vara tillgängliga både för medarbetare och för föräldrar, genom att vi bl.a. rör oss ute i verksamheten. Vi åter i olika barngrupper på olika adresser inom enheten för att vara närvarande i verksamheten. Vi lägger våra externa möten på olika dagar i den mån det är möjligt, för att någon i ledningsgruppen alltid ska vara tillgänglig. Vi har kontor på flera adresser, som vi i ledningsgruppen är på. Vi ser helheten som en styrka och vi tar vara på våra resurser (medarbetare, lokaler och gårdar) till förmån för alla i enheten. Vår tillgänglighet och lyhördhet är ett stöd för medarbetarna i det dagliga arbetet. Våra fyra ledord för vår verksamhet; se barnet, engagemang, lyhördhet och tydlighet genomsyrar arbetet i vår verksamhet. Vi sätter barnen i centrum och ger både barn och föräldrar trygghet och möjlighet till utveckling och inflytande. Vi vill att alla som kommer i kontakt med vår verksamhet eller befinner sig i den ska bli bemötta, respekterade och lyssnade på oavsett ålder, kön, etnisk bakgrund, religion, funktionshinder och sexuell läggning utifrån demokratiska värderingar.

Vi vet att alla lär sig i samspel med varandra och i meningsfulla sammanhang. Vi påverkar medarbetarna att fokusera på möjligheter och inte på svårigheter. Vi ger medarbetarna inflytande genom olika arbetsgrupper. Vi förmedlar och förankrar nya tankar och uppdrag till medarbetarna på våra olika möten. Vi skapar delaktighet på möten för att medarbetarna ska få möjlighet att påverka verksamheten, för tillsammans kan vi bättre nå åtaganden/mål.

Kommunikation är en viktig del av vårt ledarskap och vi har möten både med enskilda

medarbetare och i grupp för att stödja och utveckla deras arbete. I våra arbetsgrupper, på APT och i enhetens nätverk diskuterar vi pedagogiska frågor för att lära av varandra och utveckla verksamheten. Genom diskussioner får medarbetarna förståelse och kunskap om olika saker som utvecklar verksamheten. Alla medarbetare ansvarar för att ta egna beslut och bidra med sin kompetens till verksamheten. Vi vill att alla ska känna förtroende för ledningen, bli bemötta med respekt och känna sig behövda i verksamheten.

Vi uppnår resultat i verksamheten genom att medarbetarna på alla avdelningar skriver lokala arbetsplaner med arbetssätt för åtaganden/mål i verksamhetsplanen. Vi utvecklar verksamheten och skapar resultat genom våra arbetsgrupper. I alla grupper ingår medarbetare från de olika adresserna förutom i Samverkansgruppen, den består av fackliga företrädare (från Kommunal och från Lärarförbundet) och två från ledningsgruppen.

Ledningsgruppen har ett ständigt pågående utvecklingsarbete och tillsammans med medarbetarna strukturerar vi arbetet och skapar goda förutsättningar för verksamhetsutveckling. Vi ser till att både vi som ledare och medarbetarna får den fortbildning som krävs för att utveckla verksamheten.

Vi har rutiner för hur föräldrarna ska få information, såväl när det gäller den vardagliga verksamheten som verksamheten i stort, vi är lyhörda och tar hänsyn till föräldrars önskemål.

Medarbetarenkäten är ett bra verktyg för utvärdering av ledarskapet. Genom att analysera resultaten kan vi utveckla vårt ledarskap. Resultaten från brukarundersökningen visar hur vårt ledarskap påverkat föräldrarnas syn på deras barns utveckling och lärande i verksamheten.

Vi har en anställd som arbetar med SBA (systematiskt brandskydds arbete) och med att utveckla avdelningarnas användning av IT och ser till att IT utrustningen uppdateras och fungerar. De biträdande cheferna har pedagogisk handledning till arbetslagen som en av arbetsuppgifterna.

Vi har tre hälsocoacher som inspirerar medarbetarna till att främja sin hälsa.

Hur vi som ledare kommunicerar för att försäkra oss om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens åtaganden/mål

Alla medarbetare ska känna till, förstå och arbeta utifrån de åtaganden/mål som vi gemensamt formulerat i verksamhetsplanen för året. Avdelningarna konkretiserar arbetssätten till varje pedagogiskt åtaganden/mål i sina lokala arbetsplaner. På APT i de pedagogiska diskussionerna och i vår utvecklingsgrupp diskuterar vi verksamhetens åtaganden/mål. Vi redovisar och diskuterar med medarbetarna om verksamhetens utveckling och resultat i vår samverkansgrupp och på APT.

Vi har utvecklingssamtal med arbetslagen, då diskuterar vi hur arbetet i verksamheten fungerar. Utvecklingssamtalen har vi i ledningen med arbetslagen en gång per år för att hela arbetslaget ska bli delaktiga. De medarbetare som önskar har även ett enskilt utvecklingssamtal, alla medarbetare har enskilda lönesamtal.

Utvecklingsgruppen skriver tillsammans med ledningen de pedagogiska åtagandena/mål för verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen går sedan ut på remiss innan beslut fattas om den. Resultaten av brukarundersökningen samt klagomålshantering ger oss information om hur medarbetarna är införstådda med verksamhetens åtaganden/mål och om vi som ledare behöver fördjupa eller förändra något i arbetet.

Vi i ledningen analyserar föräldrarundersökningar, medarbetarenkäter och utifrån det gör vi egna underlag för utvärdering och medarbetarna utvärderar även sin verksamhet med hjälp av stadens kvalitetsindikator för förskolan, där igenom säkerställer vi att verksamhetens åtaganden/mål nås.

Hur vi som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen

Vi skapar möjligheter för lärande och kompetensutveckling genom att ta tillvara på mångfalden bland medarbetarna och deras kompetens. Vi tar reda på vilken kompetens medarbetarna har inom enheten och hur den kan komma alla till del. Vi har t.ex. medarbetare med annat modersmål än svenska. Deras kompetens använder vi i möjligaste mån i arbetet med enhetens flerspråkiga barn.

Vi tror på varje medarbetares kompetens och uppmuntrar dem att dela med sig av erfarenhet och kunskap så att verksamheten utvecklas.

Vi ger medarbetare möjlighet att sprida sin kompetens på t.ex. APT, planerings – och utvärderingsdagar och enhetens arbetsgrupper. Vi använder våra medarbetares kunskaper genom internfortbildning t.ex. gitarkurs och pedagogiska nätverk.

Vi har en digital mapp som alla medarbetare har tillgång till via Stockholms stads interna nätverk. I mappen samlar alla inom enheten dokument med tips och metoder på arbetsätt och aktiviteter. Lärande i verksamheten och kompetensutveckling av medarbetarna sprids bland annat här.

Vi har en stående punkt på APT där medarbetare delar med sig av goda exempel från sin verksamhet.

Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap

Jag utvärderar och utvecklar mitt ledarskap genom att vara närvarande, lyssna, bemöta och respektera medarbetarna. Jag tar tillvara på medarbetarnas kompetens för att utveckla verksamheten. Jag vill att alla; barn, föräldrar och medarbetare känner delaktighet och ges samma möjligheter.

Jag har valt att leda verksamheten tillsammans med två biträdande förskolechefer, vi diskuterar och planerar tillsammans hur vi ska utveckla vårt ledarskap. Tillsammans utvärderar vi enhetens verksamhet genom dialog och delaktighet med medarbetarna både enskilt och i olika forum. Vi har ett systematiskt kvalitetsarbete där vi bla ger medarbetarna återkoppling på förskoleundersökningens resultat, lokala arbetsplaner och olika utvärderingar.

Medarbetarna är delaktiga i förändringsarbete. Vi utvecklar verksamheten i samspel av varandra i meningsfulla sammanhang tex i arbetsgrupper och nätverk som bidrar till att utveckla verksamheten för att nå åtagande/mål.

Våra ledord – lyhördhet, engagemang, tydlighet och se barnet är centrala i mitt/vårt ledarskap.

Medarbetare

Hur vi säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat

Vi säkerhetsställer att medarbetarna kompetensutvecklas under verksamhetsåret, med olika former av fortbildning, såsom föreläsning och litteratur inom de olika utvecklingsområdena för att förväntat resultat inom åtaganden/mål ska nås.

Hur vi som ledare skapar förutsättningar och engagemang hos medarbetarna för utveckling av verksamheten

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten genom att medarbetare deltar med sitt engagemang och sin kompetens. Vi har skapat förutsättningar för att alla medarbetare ska få planeringstid. Förskollärarna har enskild planering, ibland planerar de tillsammans med andra förskollärare. Vi har en längre diskussion med pedagogiska frågor på APT för att utveckla verksamheten. Gruppdiskussion sker i en grupp om ca 7 medarbetare som kommer från olika arbetslag på förskoleenheten. Den pedagogiska frågan handlar om hur vi utvecklar verksamheten. Det grupperna kommer fram till delger de varandra kort på mötet samt en sammanfattning från alla grupper diskussioner sammanställs och skickas per e-post till alla medarbetare. På APT har vi även en kortare diskussionsfråga där medarbetarna i bikupeform (två och två) diskuterar med varandra om en aktuell verksamhetsfråga. Den aktuella verksamhetsfrågan väljs av ledningen utifrån de behov som finns i nuläget. Vi vill belysa något aktuellt ämne. Syftet är bl.a. att medarbetarna delger varandra goda exempel i verksamheten. Ett exempel på en aktuell verksamhetsfråga kan vara medarbetarnas roll i den fria leken utomhus. Efter gruppdiskussionerna redovisar medarbetarna i de olika bikuporna för varandra.

Vi avsätter pengar för fortbildning för att ge medarbetarna förutsättningar att utveckla verksamheten och höja kompetensen.

Vi skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten genom att vi har ett nära samarbete med föräldrarna. Vi har olika forum där föräldrarna ges inflytande, t.ex. föräldraråd och föräldramöte. Vi har utvecklingssamtal en gång per halvår för att följa upp barnets utveckling och lärande tillsammans med föräldrarna. Enheten har ett gemensamt underlag för hur utvecklingssamtalen med föräldrarna ska genomföras som finns i Guldpärmen.

I utvecklingssamtalet berättar förskolläraren om barnets dag på förskolan och kopplar samman det med läroplanens strävansmål för verksamheten. Förskollärarna använder bl.a. barnens dokumentationspärmar som ett underlag vid samtal.

Utifrån förskoleundersökningen, årsredovisningen, kvalitetsredovisningen, årets åtagande/mål och utvecklingsområdena planerar vi gemensam kompetensutveckling för alla medarbetare, t.ex. genom föreläsningar.

Hur vi ger erkännande och stöd till enskilda eller grupper av medarbetare

Ledningsgruppen ger erkännande och återkoppling till varje arbetslag på exempelvis deras resultat från förskoleundersökningen, Kvalitetsindikatorn för Förskolan och Lokala arbetsplanen. Enskilda medarbetare får erkännande och stöd genom medarbetarbetarsamtal och handledning i pedagogiska frågor. De får också stöd i frågor som rör deras ledarskap.

Resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna samt analys och trender

Resultat från medarbetarundersökningen 2014 visar att AMI- Aktivt medskapandeindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 86 %, (2013 83 %).

AMI – Aktivt medskapandeindex består av tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivationsindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 88 %, (2013 85 %).

Ledarskapsindex är för Hedvig Eleonora förskolor 80 %, (2013 78 %).

Styrningsindex är för enhet Hedvig Eleonora förskolor 89 %, (2013 84 %)

En fråga inom ledarskap handlar om hur medarbetarna anser att deras chef skapar delaktighet på möten. Resultatet på frågan är att 88 % tycker att det stämmer. Vår analys av detta är att vi i ledningsgruppen anser att alla medarbetare är betydelsefulla och bidrar till utveckling av verksamheten och därför ger vi dem inflytande och delaktighet på möten.

En fråga inom motivation handlar om hur medarbetarna anser att deras arbete känns meningsfullt. Resultatet på frågan är att 96 % tycker att det stämmer. Vår analys av detta är att det goda resultatet skapar förutsättningar för oss att utveckla verksamheten tillsammans med medarbetarnas engagemang och deras motivation att arbetet är meningsfullt.

När medarbetarskapet är aktivt och det finns ett tydligt ledarskap, finns det goda förutsättningar för att utveckla och förbättra verksamheten.

Trender vi ser är att vi har medarbetare med engagemang och ansvarstagande. Vi har skapat förutsättningar för dem att göra ett bra arbete, genom att vi har gett dem information, en bra arbetssituation och att de har möjligheter att påverka och utveckla verksamheten.

Värdegrund

Enhetens värdegrund/gemensamma förhållningssätt

Inom Hedvig Eleonora Förskoleenhet ska ingen kränkande behandling förekomma. Detta gäller för barn, medarbetare, föräldrar, samt andra berörda parter som kommer i kontakt med verksamheten. Allt detta ingår i ett demokratiskt syn-, förhållnings-, och arbetssätt utifrån Läroplan för förskolan (Lpfö -98/10).

Enhetens värdegrund/gemensamma förhållningssätt grundar sig på fyra ledord som alltid ska finnas i arbetet. Ledorden är *lyhördhet, engagemang, tydlighet och se barnet*.

Som grund för vårt gemensamma förhållningssätt kring likabehandling har vi en Likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen syftar till att främja barns lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. Förskolan ska arbeta utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv. Likabehandlingsplanen ska fungera som ett stöd för medarbetarnas arbete i förskolan samt medvetandegöra medarbetarna om de centrala begreppen som utgör diskrimineringsgrunder.

Det är viktigt att vara medveten om skyldigheter och rättigheter, vara närvarande i vardagen och vara aktiva och delaktiga i konfliktlösning. Om man ser eller hör kränkande handlingar eller pågående trakasserier så måste man agera. Under 2015 har vi valt att fördjupa oss i arbetet med Förskolans värdegrund och det demokratiska uppdraget.

Hur detta togs fram och förankrades i organisationen

Enhetens fyra ledord tog vi i ledningsgruppen fram tillsammans med medarbetarna efter att vi gemensamt varit på en föreläsning som handlade om professionellt förhållningssätt.

Föreläsningen handlade om hur alla som arbetar i förskolan ska bemöta och förhålla sig till våra föräldrar. Vi uttryckte vilka ord vi ansåg kännetecknar ett professionellt förhållningssätt. Dessa ord analyserade vi tillsammans och enades om fyra ord som blev våra ledord. Vi diskuterade ordens betydelse och kom fram till att de ska präglade och genomsyra vår verksamhet i alla avseenden. I bemötande frågor är ledorden centrala.

Likabehandlingsplanen arbetades fram 2010 av en grupp förskollärare från enhetens utvecklingsgrupp. Likabehandlingsplanen förankrades sedan på ett möte med utvecklingsgruppen och även på APT. Därefter skrev varje arbetslag sin egen likabehandlingsplan för respektive avdelning. Vår utmaning är att alla avdelningar på ett likvärdigt sätt håller avdelningens likabehandlingsplan uppdaterad och levande.



Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål

KF:s inriktningsmål:

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





KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2 Invånare i Stockholm är självförsörjande

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Antal praktikplatser som kan tillhandahållas för de aspiranter som Jobbtorg Stockholm kan matcha	0 st		3 st	1600 st	VB 2014
Analys Vi har stått till förfogande men inte fått någon aspirant från Jobbtorg.					

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	36,36 %	17,37 %	20 %	20 %	VB 2014
Analys Vi har höjt andelen ekologiska varor mer än vad vi prognostiserade för.					
  Mängden matavfall som stadens verksamheter sorterar ut för biologisk behandling	75 %	75 %	75 %	45%	2014

Nämndmål:


En hållbar livsmiljö värnas och utvecklas på Östermalm


Beskrivning

Förvaltningen bidrar till en hållbar livsmiljö genom att minska miljöpåverkan från sina egna verksamheter och verka för att stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt. Stadens miljöprogram ger vägledning.

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan, ökad klimatanpassning och fler grönskande utomhusmiljöer.

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel anställda som går eller cyklar till arbetet	21,18 %	21,92 %	15 %		2014
Analys					
Många medarbetare som bor inom rimligt avstånd från förskolan går eller cyklar till arbetet.					

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Enheterna ska gå igenom miljöplanen och rapportera avvikelser i tertialrapporter och verksamhetsberättelse	2013-01-01	2014-12-31	

Åtagande:

Arbetslag utvecklar barns förståelse för miljöfrågor

— Ingen

Förväntat resultat

Barn inhämtar och utvecklar kunskaper om miljön.

Kriterie:

Barn visar intresse, ställer frågor och utforskar om miljön.

Analys

Barnen har blivit mer medvetna om sin närmiljö. De är uppmärksamma på saker som tillhör miljön, de ställer frågor och visar intresse.

Alla avdelningar har en ”mini återvinningsstation” på avdelningen där barnen själva kan sortera papper, plast och liknande material, vi ser genom detta att det blir tydligare för barnen att utveckla kunskaper och förståelse för miljöfrågor.

Vi ser att barns förståelse för miljöfrågor har utvecklats. Barn visar intresse, ställer frågor och utforskar om natur och kretslopp. Det vi gjort är t.ex. olika typer av experiment där barnen fick ställa egna hypoteser.

Barn har utvecklat kunskap och förståelse för en hållbar livsmiljö, miljögruppens kalendarium för hållbart miljöarbete har varit stöd för arbetslagen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Höst -städ vecka	2014-10-20	2014-10-24	
✓ Miljövecka	2014-04-22	2014-04-25	
✓ Släcka-lampan-dag	2014-11-21	2014-11-21	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

Nämndmål:

Invånare på Östermalm upplever en varierad och tillgänglig kultur och fritid

Beskrivning

Boende med heldygnsomsorg, deltagare i dagliga verksamheter och besökare i öppna träfflokaler samt barn i kommunal förskoleverksamhet ska få tillgång till stadens kulturutbud genom förvaltningens försorg.

Förväntat resultat

Äldre, ungdomar och barn i stadsdelen kommer att uppleva ett tillgängligt och innehållsrikt kulturutbud. Alla som förvaltningens verksamheter riktar sig till är nöjda med sina kulturupplevelser.

Åtagande:

Vi låter barn bekanta sig med det lokala kulturlivet och kulturarvet

— Ingen

Förväntat resultat

Barn är delaktiga i sin egen kultur och har respekt för andra kulturer.

Analys

Vikten av högläsning har varit ett utvecklingsområde och under hösten har medarbetarna kompetensutvecklas inom detta. Vi ser att högläsning har ökat genom frågor vi ställt medarbetarna. Enhetens läsbud utbildas och kommer att sprida kunskap till medarbetarna under 2015. Enhetens kulturkalendarium säkerställer att det förväntade resultatet kan nås.

Barn har ett positivt och nyfiket förhållningssätt till andra människors traditioner och kulturer.

Barn har upplevt kultur i olika former.

Barn tycker om att sjunga, dansa och spela instrument.

När vi leker traditionella lekar fångar vi hela barngruppen.

82% av föräldrarna (enligt förskoleundersökningen 2014) är nöjda med hur förskolan ger deras barn möjlighet att ta del av stadens kulturutbud.

93% av föräldrarna (enligt förskoleundersökningen 2014) är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att själva skapa och uttrycka sig med musik, dans, sång, rytmik och rörelse.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Enhetens kulturkalendarium	2014-01-01	2014-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm upplevs som en trygg, säker och ren stad

Nämndmål:

Våld, alkohol- och drogbruk motverkas,

Beskrivning

Stadsdelsområdet ska upplevas tryggt av boende, brukare, personal och andra som vistas i området. Det lokala brottsförebyggande rådet verkar för ett tryggt område. Stadens riktlinjer för brottsförebyggande arbete och Stockholms Tobaks, Alkohol- och Narkotikapolitiska program är vägledande. Resultat i trygghetsmätning och Stockholmsenkäten följs upp. Allmänhetens kunskap om nedskräpade och otrygga platser är viktig att ta till vara på när stadsdelens skötselinsatser av parker och parkstråk planeras.

Förväntat resultat

En fortsatt minskning av ungas alkohol- och drogkonsumtion. Boende och besökare på Östermalm känner sig trygga.

Åtagande:

Barns närmiljö är trygg och säker

— Ingen

Förväntat resultat

En trygg och säker närmiljö där inga skador sker.

Analys

Vi har systematisk uppföljning av barnens miljö såväl inomhus på förskolan och utomhus på enhetens gårdar. De anmälningar vi gjort i stadens incidentsystem RISK har för det mesta handlat om redskap/material som barn skadat sig på, dock har det varit lindriga skador.

90% av föräldrarna upplever att förskolan i sin helhet är trygg och säker.

91% av föräldrarna upplever att deras barn känner sig trygga i förskolan.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Barnskyddsround	2014-01-01	2014-06-30	

KF:s inriktningsmål:

2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholmarna upplever att de erbjuds valfrihet och mångfald

Nämndmål:

Invånare på Östermalm erbjuds valfrihet och mångfald

Beskrivning

Förvaltningen verkar för att olika typer av verksamheter och driftsformer inom respektive ansvarsområden blir kända.

Förväntat resultat

Informationen om valfrihet har nått ut och brukarna har gjort aktiva val. Att fler brukare upplever att de har valfrihet och vet var informationen finns för att kunna göra sina val.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Arbeta systematiskt för att informationen på Jämför service ska vara korrekt, tydlig och uppdaterad	2013-01-01	2014-12-31	

Åtagande:

Vi informerar föräldrar om förskolans verksamhet

— Ingen

Förväntat resultat

Föräldrar är informerade om vår verksamhet.

Analys

Arbetslagen har kontinuerligt informerat om förskolans mål och arbetssätt och ger föräldrarna möjlighet att vara delaktiga i sitt egna barns utveckling och lärande. Dokumentation finns tillgängligt och synliggör förskolans mål och arbetssätt. Varje arbetslag bjuder in föräldrarna till föräldramöte två gånger per år, på mötena har förskolans mål och arbetssätt presenterats och möjlighet till delaktighet och diskussion har funnits. Vi involverar och informerar föräldrarna om verksamheten redan på inskolningen och genom det får vi trygga och engagerade föräldrar. Den dagliga kontakten med föräldrarna är betydelsefull och varje dag får de information om verksamheten. Förskollärarna har erbjudit föräldrarna utvecklingssamtal om deras barn, samtalet har grundats sig på observationer på barnets utveckling och lärande. På enhetens hemsida informerar vi om förskolans verksamhet och aktuella styrdokument.

Resultatet från förskoleundersökningen 2014 visar att 92 % av föräldrarna är nöjda med information gällande förskolans mål och arbetssätt.













Resultatet från förskoleundersökningen 2014 visar att 89 % av föräldrarna är nöjda med att






de känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten.

Resultatet från förskoleundersökningen 2014 visar att 60 % av föräldrarna är nöjda med den information de får om maten på förskolan. Informationen till föräldrar har vi under hösten förbättrat. Arbetslagen har lyft frågan på höstens föräldramöten för att höja nöjdheten.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.2 Barn och elever inhämtar och utvecklar kunskaper och värden

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	100 %	100 %	tas fram av nämnden	2014
Analys Alla förskolor i enheten har haft ett systematiskt barnsäkerhetsarbete.					
  Andel förskollärare av antal anställda	42 %	51 %	45 %	41 %	2014
Analys Det har varit svårt att rekrytera förskollärare och vi många förskollärare som har förkortad arbetstid enligt föräldraledighetslagen.					
  Andel nöjda föräldrar	89 %	85 %	85 %	85 %	2014
Analys V har ökat andel föräldrar som anser att de som helhet är nöjda med sitt barns förskola.					
  Antal barn per grupp	14 barn/avd.	14 barn/avd.	16	16	2014
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,9 st	4,75 st	5	4,9	2014
  Personalens bedömning av "förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling"	4,08	3,39	4	3,7	2014

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Stadsdelsnämnderna och utbildningsnämnden ska i samverkan ta fram konkreta strategier för att säkerställa att andelen legitimerade förskollärare ökar	2014-01-01	2014-12-31	
 Stadsdelsnämnderna och utbildningsnämnden ska säkerställa att handlingsplaner är framtagna för övergången förskola - skola i enlighet med stadens riktlinjer	2014-01-01	2014-12-31	
 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 i nära samarbete med utbildningsnämnden och kulturnämnden inom projektet Stockholm högläser verka för att litteratur och läsning ska bli en mer naturlig del i barnens utbildning	2014-01-01	2014-12-31	
 Stadsdelsnämnderna ska utveckla arbetet med matematik, naturvetenskap och teknik i förskolan	2014-01-01	2014-12-31	

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

Nämndmål:

Förskolorna ger varje barn vad de behöver för att inhämta och utveckla kunskaper och värden.

Beskrivning

Lärande och omsorg bildar en helhet. Kunskap anses finnas i olika former där även kreativitet ingår och barn kan lära på olika sätt där även grupplärande bör förekomma. Barnen ses som kompetenta och aktiva i sitt lärande och skapar delvis ny kunskap. Barns tankar och erfarenheter ligger till grund för verksamhetens innehåll.

Förväntat resultat

Det förväntade resultatet stämmer med stadens pedagogiska uppdrag i förskoleprogrammet samt nivå 4 i stadens indikator.

Åtagande:

Arbetslag ger barn möjlighet att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen

— Ingen

Förväntat resultat

Barn utforskar, experimenterar och prövar olika metoder.

Kriterie:

Barn ställer frågor om naturvetenskapliga fenomen.

Analys

I utvärderingar från avdelningar i enheten, beskrivs att barn frågar, undersöker och är nyfikna inför naturvetenskapliga fenomen. Det gör att vi kan se att det förväntade resultatet är uppnått inom detta åtagande.

Utvärderingar beskriver även att pedagogers intresse och nyfikenhet för naturen smittar av sig på barnen. För att ge pedagogerna fördjupad kompetens och intresse för natur har endel pedagoger från enhetens 3-5 års gruppen gått NTA-utbildning under hösten 2014, NTA står för "Naturvetenskap och teknik för alla". Utbildningen ger NO-didaktiskt kompetensutveckling samt en organiserad materielhantering.

Förskoleundersökningen 2014 visar att 85% av föräldrarna anser att deras barn uppmuntras till att utveckla förståelse för naturvetenskapliga fenomen (77% 2013).

Det genomsnittliga resultatet i Kvalitetsindikatorn för förskolan är 4,03 inom området Naturvetenskap och Teknik.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Lärplattor i verksamheten	2014-01-01	2014-12-31	

Åtagande:

Arbetslag utmanar barn till matematiskt och logiskt tänkande

— Ingen

Förväntat resultat

Barn tänker logiskt

Barn använder sitt matematiska tänkande

Barn har förståelse för rum, form, läge och riktning.

Barn har förståelse för mängd, antal, talbegrepp och mätning av tid.

Kriterie:

Barn urskiljer, uttrycker, undersöker och använder matematiska begrepp.

Barn drar slutsatser.

Analys

I utvärderingarna från avdelningar i enheten, har vi kunnat se att det förväntade resultatet får åtagandet kring matematik och logiskt tänkande är uppnått. I utvärderingar beskrivs att barn har visat stort intresse för spel där barnen räknar poäng och använder matematiska begrepp. I utvärderingar beskrivs också att pedagoger både ser och hör barn räkna olika saker, lägger sorteringsmateriel i rader, liten hög och stor hög m.m.

I utvärderingar beskrivs att pedagoger ser att barnen ofta väljer matematiska aktiviteter och använder materialet mer nyanserat än tidigare, pedagoger tror det beror på att de erbjuder ett rikt material som lockar till aktivitet. Pedagoger reflekterar mycket över vad de kan göra för att utmana barnens matematiska tänkande och söker ständigt nya idéer och aktiviteter vilket har lett till utveckling.

Förskoleundersökningen 2014 visar att 82% av föräldrarna anser att deras barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande (78% 2013).

Det genomsnittliga resultatet i Kvalitetsindikatorn för förskolan är 4,17 inom området Barns matematiska utveckling

Åtagande:

Vi har en pedagogisk miljö inne och ute

— Ingen

Förväntat resultat

Miljö och material bidrar till att utmana barns lärande och medverkar till att föra utforskandet inom olika områden framåt.

Den pedagogiska miljön och materialet ger förutsättningar för kreativitet och möten.

Kriterier:

Barn använder miljö och material i lek och utforskande.

Materialet är rikligt och varierat med utgångspunkt i Lpfö 98/10 målområden och verksamhetens mål samt tillgängligt för barnen.

Analys

I utvärderingarn från avdelningar i enheten, har vi kunnat se att det förväntade resultatet får åtagandet kring den pedagogiska miljön ute och inne är uppnått. I utvärderingarna beskrivs att miljön ute och inne inbjuder barn till att ta eget initiativ till vad de vill göra. Material finns tillgängligt på barnens höjd så att de fritt kan välja och plocka det som de vill arbeta med.

I spontan lek på gården så gräver barnen mycket, samlar blad och letar efter insekter. Då det regnar så samlas barnen ofta kring de pölar som uppkommer. De blandar vatten och sand till en massa som blir perfekt att gegga med. Vi har observerat att de ofta prövar sig fram för att få rätt konsistens på sin geggamoja, hur mycket vatten ska de ta osv.

I utvärderingarna beskrivs även att barn använder sig av avdelningens byggmaterial. De bygger olika byggen i olika storlekar och ser hur högt de kan bygga, om det kan snurra med mera. De bygger även olika djur, blommor, byggnader och allt som de kan komma på. Vi ser att materialet är rikligt och tillgängligt för barnen. Här får verkligen fantasin flöda.

Förskoleundersökningen 2014 visar att 88% av föräldrarna anser att den pedagogiska miljön uppmuntrar till utveckling och lärande. (83% 2013).

Det genomsnittliga resultatet i Kvalitetsindikatorn för förskolan är 3,76 inom området pedagogisk miljö och material.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Fysisk rörelse	2014-01-01	2014-12-31	

Åtagande:

Vi utmanar barns nyfikenhet och begynnande förståelse för språk och kommunikation

— Ingen

Förväntat resultat

Barn har ett nyanserat talspråk, ordförråd och begrepp.

Barn berättar, uttrycker tankar, ställer frågor, argumenterar och kommunicerar med andra.

Kriterier:

Barn leker med ord.

Barn använder språket vid konfliktlösning.

Barn använder nya ord i berättelser.

Barn intresserar sig för böcker.

Analys

I utvärderingarn från avdelningar i enheten, har vi kunnat se att det förväntade resultatet får åtagandet kring barns nyfikenhet och begynnande förståelse för språk och kommunikation är

uppnått. Ett kriterie vi har till åtagandet är att barn använder språket vid konfliktlösning, avdelningar beskriver att barn dagligen ger uttryck för sina känslor och uppfattningar samt argumentera för sin vilja vilket vi tolkar som att kriteriet är uppnått.

Förskoleundersökningen 2014 visar att 87% av Föräldrarna anser att deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk (86% 2013).

Det genomsnittliga resultatet i Kvalitetsindikatorn för förskolan är 4,29 inom området Barns språkliga och kommunikativa utveckling.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Kartläggning av flerspråkighet för barn med annat modersmål än svenska	2014-01-01	2014-12-31	

Nämndmål:

Förskolorna samverkar med föräldrar och med skolans förskoleklass.

Beskrivning

Förskolornas arbete med barnen sker i ett nära och förtroendefullt samarbete med hemmen. Föräldrarna har möjlighet att inom ramen för de nationella målen vara med och påverka verksamheten i förskolan. Det innebär att:

- Föräldrar har kännedom om vad förskolan gör för att stödja barnens utveckling
- Föräldrar har kännedom om förskolans dokumentation och uppföljning
- Resultatet av förskoleundersökningen är vägledande i förskolornas arbete med dokumentation och dialog
- Föräldrar får information om ram öppetiderna samt rätten till annan barnomsorg om förskolan har stängt
- En god samverkan finns mellan förskola och skola

Förväntat resultat

Det förväntade resultatet stämmer med stadens samverkans uppdrag i förskoleprogrammet samt nivå 4 i stadens indikator.

Åtagande:

Vi samverkar med föräldrar

— Ingen

Förväntat resultat

Föräldrar är delaktiga i sitt eget barns utveckling och lärande.

Kriterie:

Föräldrar ställer frågor om det egna barnets utveckling och lärande.

Föräldrar är delaktiga i förskolans verksamhet som helhet.

Kriterie:

Föräldrar ställer frågor om verksamheten.

Analys

Redan vid inskolningen involverar och informerar vi föräldrarna om verksamheten vilket ger tryggare och mer engagerade föräldrar.

Vi samverkar med föräldrarna bla genom föräldramöte, utvecklingssamtal, föräldrafrukostar/fika och den dagliga kommunikationen samt informationsbrev. Föräldrarna visar intresse för vår verksamhet, sina barn och diskuterar frågor och funderingar kring verksamheten. Vi får positiv feedback på våra informationsbrev och på den verksamhet som syns i vår dokumentation. Vid projekt involverar vi föräldrarna genom att be dem ta med material.

Vi har den mesta dokumentationen i hallen vilket vi sett gör föräldrar och barn mer engagerad i den. Föräldrar blir mer delaktiga i barnens utveckling och lärande och i verksamheten i sin helhet och har lättare att ställa frågor kring verksamheten. Föräldrarna tittar, läser och diskuterar kring dokumentationen tillsammans med barnen i hallen då de tex klär på/av sina barn.

Många Föräldrar är delaktiga i förskolans verksamhet som helhet vilket vi tex ser resultat av på våra föräldrarådsmöten. På dessa möten ställs många frågor om verksamheten som ledningen eller representanter från medarbetarna i enheten svarar på. Föräldrarna tycker att maten på förskolan är varierad och näringsriktig men de vill ha mer information om förskolans matpolicy. Vi ska bli tydligare om att informera föräldrarna om maten på förskolan.

De flesta föräldrar kommer på utvecklingssamtal där de ställer frågor om sitt barns utveckling och lärande och om förskolans verksamhet.

Förskoleundersökningen 2014 visar att:

88% av föräldrarna anser att de har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten. (ingen fråga 2013)

89% av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten. (84% 2013)

92% av föräldrarna anser att de fått information om förskolans mål och arbetsätt. (76% 2013).

78% av föräldrarna anser att deras barns utveckling synliggörs och dokumenteras. (78% 2013).

91% av föräldrarna anser att deras barns utveckling och lärande uppmuntras. (88% 2013).

90% av föräldrarna anser att förskolan i sin helhet är trygg och säker. (84% 2013).

89% av föräldrarna är som helhet nöjd med sitt barns förskola. (85% 2013).

84% av föräldrarna har haft möjlighet att välja vilken förskola deras barn ska gå på. (80% 2013).

90% av föräldrarna kan rekommendera sitt barns förskola. (85% 2013).

84% av föräldrarna anser att deras barns förskola serverar en varierad och näringsrik kost. (ingen fråga 2013)

85% av föräldrarna anser att deras barns tycker att maten smakar bra. (ingen fråga 2013)

60% av föräldrarna är nöjd med den information de får om maten på förskolan. (ingen fråga 2013)

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Barn med behov av särskilt stöd	2014-01-01	2014-12-31	
Analys			
Ansvarig förskollärare har utvärderat arbetet med barn i behov av särskilt stöd tillsammans med medarbetarna i arbetslagen.			
✓ Förskollärare erbjuder utvecklingssamtal	2014-03-01	2014-05-31	
✓ Förskollärare erbjuder utvecklingssamtal	2014-09-01	2014-11-30	
✓ Föräldramöte	2014-01-01	2014-12-31	

Åtagande:

Vi samverkar med skolans förskoleklass

— Ingen

Förväntat resultat

Förtroendefullt samarbete med skolan.

Kriterie:

Väl förberedda barn inför skolstarten.

Föräldrar som är informerade om skolstarten.

Analys

Genom att medarbetare på förskolan tillsammans med personal från Hedvig Eleonora förskoleklass tillsammans arbetat fram planer och arbets sätt för samarbetet har vi uppnått ett förtroendefullt samarbete med Hedvig Eleonora skolas förskoleklass. Samarbetet grundar sig på Handlingsplan för barnens övergång mellan förskola och skolans verksamheter 2014/2015.

Ett av våra kriterier till detta åtagande är är barn ska vara väl förberedda inför skolstarten. Oavsett vilken skola de kommer att börja på ska vi uppnå samma kriterie, vilket är en självklarhet. Vi ser det dock som en utmaning då barn i vår verksamhet går till många olika skolor. I enhetens skolgrupp kommer vi att arbeta vidare med denna utmaning för att fortsätta utveckla och förbättra likvärdigheten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Föräldrasamtal hålls kring barn i behov av särskilt stöd.	2014-09-01	2014-11-30	
✓ Informationsöverföring angående barn i behov av särskilt stöd.	2014-03-01	2014-04-30	

Nämndmål:

Förskolornas arbetsformer och förhållningssätt medverkar till att varje barn i förskolan utvecklar demokratisk kompetens.

Beskrivning

I enlighet med stadens förskoleprogram:

Barn har utifrån sin förmåga inflytande över och är delaktiga i utformningen av förskolans miljö och verksamhet. Förskolornas arbetsformer och förhållningssätt medverkar till att varje barn i förskolan utvecklar demokratisk kompetens. Förskolorna genomsyras av öppenhet, ett demokratiskt och interkulturellt förhållningssätt, såväl i arbetsformer, som i omsorg, fostran och lärande. Barn möts med respekt, känner sig trygga och har inflytande över sin vardag.

Förväntat resultat

Verksamheten ger goda förutsättningar för att vidga barnens lärande och förståelse för demokrati.

Förskolorna arbetar aktivt och förebyggande med likabehandling, mot diskriminering och kränkande behandling. Arbetet dokumenteras i en plan och utgår från förskolans värdegrund, barnkonventionen, de mänskliga rättigheterna och alla barns lika värde.

Åtagande:

Vi ger barn kunskap om sina rättigheter

— Ingen

Förväntat resultat

Barn lär sig förstå demokrati

Kriterie:

Barn hjälper varandra

Barn löser konflikter verbalt

Barn är delaktiga

Analys

Vi har gett barnen metoder att säga stopp. Vi har lärt barnen att prata med varandra vid konflikter. Vi ser att barnen löser konflikter tillsammans, ibland behövs stöd från en vuxen. Barn visar empati och respekt gentemot varandra. Barn uttrycker sin tankar och känslor. Vi ser att barnen diskuterar med varandra och även med personalen när de är av en annan åsikt. Barn lyssnar på varandra och respekterar varandras åsikter. Barnen tröstar och klappar varandra om någon är ledsen.

Vi har gett barnen valmöjligheter. Barnen har fått rösta och vi följt majoritetsprincipen. Barn har satt upp gemensamma regler om bla bemötande. Vi har uppmuntrat och stärkt barn i att välja aktiviteter utifrån egna intresseområden.

Vi har observerat att barn visar tillfredsställelse och glädje när de hjälper varandra. Barn frågar först om kompisen vill ha hjälp, avvaktar svaret och respektera ett ”nej”.

Vi har arbetat med att barnen ska känna att de alltid kan diskutera om de tycker olika.

Förskoleundersökningen 2014 visar att:

90% av föräldrarna anser att förskolan uppmuntrar deras barn att utveckla sina sociala förmågor. (90% 2013)

91% av föräldrarna anser deras barn känner sig trygga i förskolan. (88% 2013)

95% av föräldrarna anser att flickor och pojkar ges lika möjligheter att utvecklas. (92% 2013)

Åtagande:

Vi möter barn med respekt och ger dem inflytande i sin vardag

— Ingen

Förväntat resultat

Barnen utvecklar en acceptans för varandra och respekt för allas lika värde.

Flickor och pojkar ges samma möjligheter utan begränsningar utifrån stereotypa könsroller.

Kriterie:

Barn uttrycker sina åsikter.

Analys

Medarbetarna har sett och bekräftat barnen vilket har gett dem självförtroende och självkänsla.

Med litteraturens hjälp har vi reflekterat och diskuterat runt könsroller. Pojkar och flickor har getts lika stort inflytande i verksamheten. Medarbetarna ser barn som individer med olika behov och intressen och benämner barnen vid namn.

Medarbetarna är lyhörda för barns tankar, meningar och åsikter. Barn visar och sätter ord på sina känslor och behov.

Medarbetarna stärker och stöttar barnen genom att lyfta fram att alla är bra på olika sätt.

Vi behöver utveckla vår pedagogiska dokumentation för att få föräldrarna att ännu bättre förstå hur vi möter barn med respekt och ger dem inflytande i sin vardag.

Vi arbetar aktivt och medvetet utifrån Likabehandlingsplanen.

Medarbetarnas medvetna förhållningssätt har öka barnens inflytande. Barnen har i demokratiska former fått inflytande genom bla röstning om olika aktiviteter.

Förskoleundersökningen 2014 visar att:

90% av föräldrarna anser att förskolan uppmuntrar deras barn att utveckla sina sociala förmågor. (90% 2013)

87% av föräldrarna anser att förskolan uppmuntrar deras barn i att ta egna initiativ och eget ansvar. (85% 2013)

83% av föräldrarna anser att personalen är lyhörd för deras barns önskemål och behov. (ingen fråga 2013)

90% av föräldrarna anser att personalen bemöter deras barn på ett respektfullt sätt. (ingen

fråga 2013)

95% av föräldrarna anser att flickor och pojkar ges lika möjligheter att utvecklas. (92% 2013)

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.3 Stockholmarna upplever att de får god service och omsorg

Nämndmål:


3. Stadsdelsnämndens omsorgsverksamheter har hög kvalitet, är tillgängliga och präglas av trygghet, värdighet och delaktighet

Beskrivning

Stadsdelsförvaltningens verksamheter ska vara tillgängliga och präglas av ett bra bemötande. Kvaliteten i myndighetsutövning säkras bland annat genom användning av beprövade och evidensbaserade utredningsmodeller och metoder samt genom en konsekvent uppföljning. Som ett led i att öka brukarinflytandet ska samarbetet med frivilligorganisationer stärkas liksom deras delaktighet i drift och utveckling av verksamheterna. Brukarnas synpunkter på omsorgsverksamheterna tas till vara och ses som en del i kvalitetsarbetet. Det förebyggande arbetet utvecklas.


Förväntat resultat

Kvaliteten inom omsorgsverksamheterna höjs. Personer upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Tillgängligheten i verksamheterna är hög och den enskilde känner sig trygg.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Öka medarbetarnas kunskap om levnadsförhållanden, och vikten av ett bra bemötande, för personer med olika typer av funktionsnedsättningar. Genomföra kompetensutveckling/insatser som klargör konsekvenser av olika typer av funktionsnedsättningar samt insiktsutbildningar för beslutsfattare och personal	2012-01-01	2015-12-31	

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Sjukfrånvaro	10,2 %	5 %		4,4 %	VB 2014

Analys

Vi har haft många långtidssjukskrivna medarbetare som påverkat enhetens sjukfrånvaro. Vi har kontinuerliga samtal med de som är sjuka och följer stadens rehabiliteringsprocess. Hälsocoacherna har tipsat kollegor om hur de kan stärka sin egen hälsa. Trots detta är sjukfrånvaron hög. Vi har planerat olika insatser föra att sänka sjukfrånvaron, bla att tillsammans med medarbetarna analysera vad som är friskfaktorer.

Nämndmål:

Stadsdelsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare

Beskrivning

Alla chefer med personalansvar ska arbeta med förebyggande insatser och för personalens delaktighet och trivsel. Förvaltningens friskvårdspolicy ska vara välkänd av medarbetarna. Förvaltningens enheter ska aktivt samarbeta med personalenhet, företagshälsovård, försäkringskassa och fackliga organisationer. Cheferna ska ha aktiv kontakt vid nya sjukfall och vara väl förtrodda med och arbeta i enlighet med stadens rehabiliteringsprocess. Enheterna ska aktivt följa och analysera utvecklingen av sjukfrånvaron. Varje arbetsplats ska ha skriftliga och väl kända rutiner vid sjukdom.

Förväntat resultat

Resultatet skall vara att personalen känner sig motiverad och delaktig, att sjukfrånvaron är låg och att förvaltningen kan rekrytera nödvändig kompetens.

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2013	Årsmål	KF:s årsmål	Period
◆ Svarefrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	83,1 %	84,99 %	85 %		2014
◆ Svarefrekvens i medarbetarenkät för Östermalms stadsdelsförvaltning	84,21 %	95,31 %	85 %		2014

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Enheter ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2013-01-01	2014-12-31	
✓ Erbjud praktikerplatser för personer med funktionsnedsättning från Jobbtorg Resurs, Arbetsförmedlingen, olika arbetsmarknadsprojekt/åtgärder) samt utse ansvarig för praktikanter med funktionsnedsättning.	2012-01-01	2014-12-31	
✓ Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning.	2012-01-01	2014-12-31	
✓ Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2013-01-01	2014-12-31	

Åtagande:

Vi ger medarbetarna kompetensutveckling

— Ingen

Förväntat resultat

Medarbetare med kompetens för att uppfylla läroplanens mål och enhetens åtaganden.

Analys

Våra utvecklingsområden för 2014 var:

- naturvetenskap och teknik
- information om förskolans mål och arbetssätt
- dokumentation om barns lärande och utveckling
- vad förskolan gör för att stödja det enskilda barnets utveckling

Dessa utvecklingsområden hade vi identifierade och analyserat utifrån arbetslagens utvärderingar och förskoleundersökningen 2013.

Vi hade analyserat resultaten i kvalitetsindikatorn för förskolan och såg att naturvetenskap och teknik var ett område vi behövde utveckla. Vi såg att detta område även har låga resultat i förskoleundersökningen 2013.

Vi behövde utveckla och förbättra arbetet med naturvetenskap och teknik, det behövde fördjupas och användas aktivt i ett utforskande och temainriktat arbetssätt. Medarbetarna har kompetensutvecklats inom området.

Vi har utvecklat arbete med naturvetenskap och teknik vilket vi också få belägg för i 2014 års förskoleundersökning och i medarbetarnas skattning i kvalitetsindikatorn.

Förskoleundersökningen 2014 visar att:

85% av föräldrarna anser att deras barn uppmuntras till att utveckla förståelse för naturvetenskapliga fenomen. (77% 2013)

Resultat från Kvalitetsindikatorn 2014:

Naturvetenskap och teknik 4,03 (2,94 2013)

Vid analysen av resultaten i förskoleundersökningen såg vi att föräldrarna inte ansåg att deras barn uppmuntrades i att utveckla sitt matematiska tänkande. I detta område skiljde sig resultaten mellan de olika förskoleadresserna. Analysen vi gjorde kring detta var att föräldrarna behöver informeras mer om verksamhetens mål, arbetssätt och innehåll.

Medarbetarna har utvecklat sin information om förskolans mål och arbetssätt och vad de gör för att stödja det enskilda barn.

Förskoleundersökningen 2014 visar att:

92% av föräldrarna anser att de fått information om förskolans mål och arbetssätt. (76% 2013).

91% av föräldrarna anser att deras barns utveckling och lärande uppmuntras. (88% 2013).

82% av föräldrarna anser att deras barn uppmuntras i att utveckla sitt matematiska tänkande. (78% 2013)

78% av föräldrarna anser att deras barns utveckling synliggörs och dokumenteras. (78% 2013).

Dokumentation om barns lärande och utveckling fortsätter vi att utveckla 2015.

Medarbetarna som arbetar med de yngsta barnen på förskolan har fått utbildning inom det, det handlade om att tolka och förstå små barn.

Alla medarbetare som arbetar i barngrupp har fått kompetensutveckling om vikten av högläsning.

Medarbetare som arbetar i förskolan kök har kompetensutbildats inom kost.

Vi har haft utbildning inom första hjälpen och brandskyddsarbetet (SBA).

3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva

3.1 Budgeten är i balans

Nämndmål:

Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att få budget i balans vid befarat överskridande.

Beskrivning

Genom att både chefer och medarbetare är delaktiga i planering och uppföljning säkerställs en tydlig och kreativ styrning av verksamhet och ekonomi. Personal uppmuntras till att finna kostnadseffektiva lösningar.

Förväntat resultat

Budget i balans på alla enheter

Åtagande:

Vi bedriver ett kostnadseffektivt budgetarbete

— Ingen

Förväntat resultat

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

Analys

Vi bedriver ett kostnadseffektivt budgetarbete. De senaste åren har vi haft hög sjukfrånvaro, vilket har inneburit merkostnader. För att ge alla barn en likvärdig verksamhet har vi prioriterat barn som behöver extra stöd. Vi har trots det nästan budget i balans. Budget visar ett resultat på -131000kr vilket i bokslutet är ett negativt resultat på 0,35%.

Uppföljning av driftbudget

Investeringar

Medel för lokaländamål

Övrigt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.2 Alla verksamheter staden finansierar ska vara effektiva

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Formulera nämndindikatorer som mäter effektivitet för respektive verksamhet	2014-01-01	2014-12-31	Avvikelse

Nämndmål:

Alla verksamheter stadsdelsnämnden finansierar ska vara effektiva.

Beskrivning

Alla verksamheter i förvaltningens egen regi samt entreprenader drivs effektivt inom ramen för tilldelad budget och ersättningssystem. Den gemensamma administrationen ska ge effektiv service till enheterna till en så låg kostnad som möjligt, så att stadsdelsnämndens resurser huvudsakligen används i kärnverksamheterna och kommer invånarna till del.

Förväntat resultat

Enheterna upplever att de får ett bra stöd från den gemensamma administrationen. De administrativa kostnaderna och lokalkostnader fortsätter att vara låga och helst minskar ytterligare. Verksamheter som drivs på entreprenad följs upp enligt tillsynsplan.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
✓ Alla medarbetare ska uppmuntras till att föreslå kostnadseffektiva arbetsmetoder.	2013-01-01	2014-12-31	

Synpunkter och klagomål

Vi arbetar enligt vår systematiska hantering av synpunkter och klagomål. Synpunkter och klagomål har kommit kring personalförändringar, pedagogiska förhållningssätt och hur gårdarna på förskolorna är utformade.

Övrigt