



Hedvig Eleonora förskolor

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2014-751-1.1.

Sid 1 (36)

Handläggare

Till

Marlene Gyllenvall
Telefon: 076-121 08 23

Östermalms stadsdelsnämnd

Verksamhetsplan 2015

Hedvig Eleonora förskolor

Hedvig Eleonora förskolor

Inledning

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 förskolläraryt utbildning. 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:

- FNs 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

Administrativa uppgifter

Hedvig Eleonora förskolor

Marlene Gyllenvall, förskolechef

Besöksadress: Skeppargatan 34, 114 52 Stockholm

Telefon: 076-121 08 23

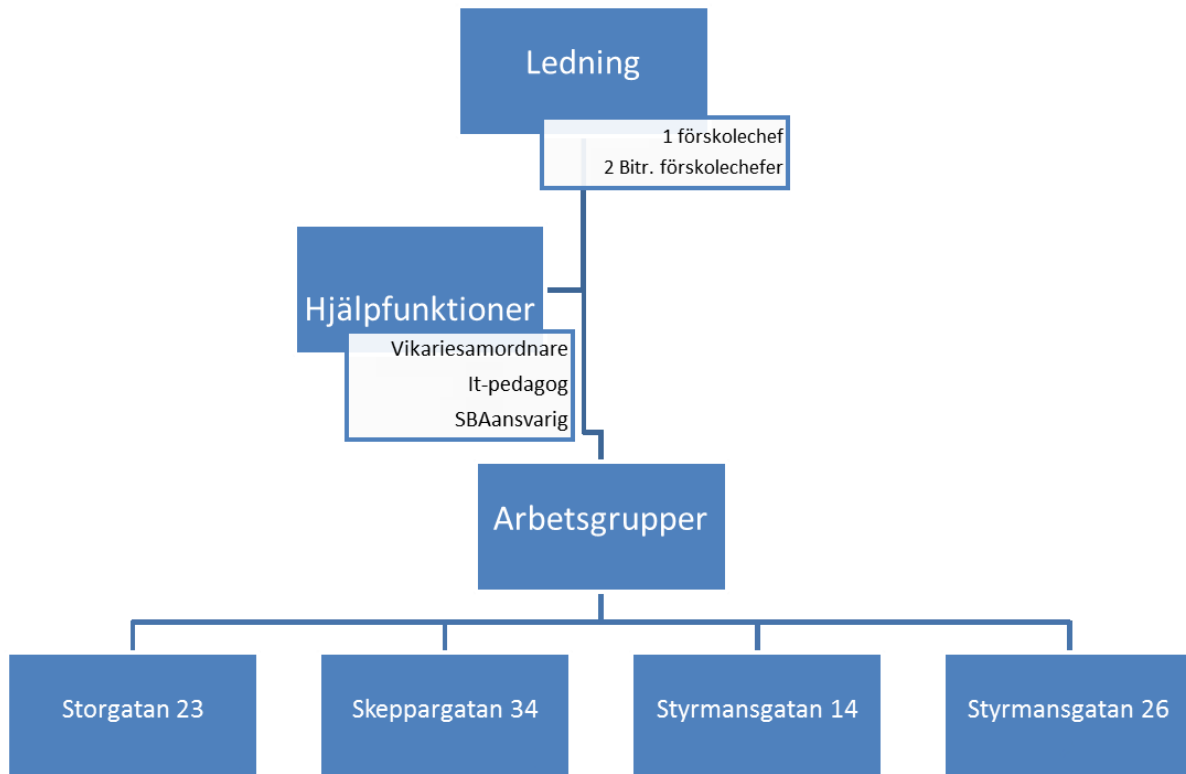
E-post: marlene.gyllenvall@stockholm.se

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

Organisations- och ledningsstruktur

Ledningsstruktur

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 förskolläraryt utbildning. Vi arbetar enligt en överenskommen, tydlig och dokumenterad arbetsfördelning. Bilden nedan illustrerar hur vår ledningsstruktur är uppbyggd och förskoleenhetens adresser.



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 gör skillnad på vad som åligger förskollärare respektive barnskötare. Vi stärker förskollärarna och barnskötarna i sina roller. Förskollärarna har det pedagogiska ansvaret, utvecklingssamtal med föräldrarna och enskild planeringstid. Barnskötarna deltar tillsammans med förskollärarna i det pedagogiska utvecklingsarbetet enligt förskolans åtagande/mål. Varje avdelning har arbetslagssamtal där de tillsammans diskuterar pedagogiska frågor. Vi har pedagogiska nätverk där förskollärarna och barnskötare från hela förskoleenheten tillsammans diskuterar pedagogiska frågor.

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. Inom förskoleenheten har vi flera medarbetare, förskollärare och barnskötare, som är utbildade i NTA (Naturvetenskap och Teknik för Alla). Vi har även flera medarbetare, förskollärare och barnskötare, som är utbildade i TAKK (Tecken som Alternativ och Kompletterande Kommunikation).

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 stadsdelsförvaltnings stödteam handleder och stärker oss i arbetet med barn som behöver extra stöd. Vi samarbetar också med habiliteringcenter och Autismcenter för små barn.

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

Vi följer upp verksamheten genom tertialrapporter, månadsrapporter, arbetsmiljöronnd, barnskyddsronnd, brandskyddsronnd och kökens egenkontrollarbete.

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 utvecklingssamtal 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 bl a 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 t.ex. 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. Breven 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 åtgärdar 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 arbetssätt

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. Våra utvecklingsområden för 2015 är:

- Dokumentation av barns lärande och utveckling

- Flerspråkighet och interkulturellt arbete
- Förskolans värdegrund
- Demokratiska uppdraget och likabehandling
- Pedagogiska miljön

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 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 i ledningsgruppen har olika bestämda arbetsuppgifter i enheten som finns dokumenterade. 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. Vi sätter barnen i centrum och ger både barn och föräldrar trygghet och möjlighet till utveckling och inflytande. Vi ger medarbetarna inflytande genom olika arbetsgrupper. Vi förmedlar och förankrar nya tankar och uppdrag till medarbetarna på våra olika möten. Kommunikation är en viktig del av vårt ledarskap och vi har mötena 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 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. 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. 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 utifrån verksamhetsplanen. 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. Medarbetare har även medarbetarsamtal och lönesamtal med förskolechefen. 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 ger medarbetare möjlighet att sprida sin kompetens på t.ex. APT, planerings – och utvärderingsdagar och enhetens arbetsgrupper. Vi använder våra medarbetares kunskaper genom internfortbildning. 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 och lyhörd samt genom att bemöta och respektera medarbetarna. Medarbetarna är delaktiga i förändringsarbete. Vi utvecklar verksamheten i samspel av varandra i meningsfulla sammanhang t.ex. i arbetsgrupper och nätverk som bidrar till att utveckla verksamheten för att nå åtagande/mål. 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.

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 budgeterar för fortbildning för att ge medarbetarna förutsättningar att utveckla verksamheten och höja kompetensen.

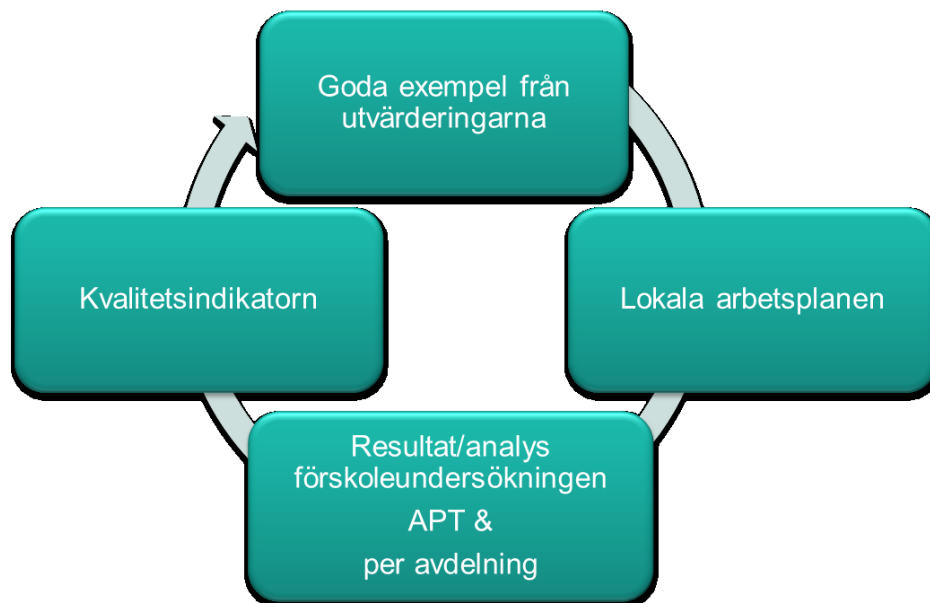
Vi skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten genom att vi har ett nära samarbete med föräldrarna. Vi har olika forum där föräldrarna ges inflytande, t.ex. föräldraråd och föräldramöte. Vi har utvecklingssamtal en gång per halvår för att följa upp barnets utveckling och lärande tillsammans 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, verksamhetsberättelsen, 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 enligt vårt systematiska årshjul för feedback/återkoppling. Bilden illustrerar årshjulet för feedback/ återkoppling.



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 arbetsituation 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.

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.1 Alla barn i Stockholm har jämlika uppväxtvillkor

Nämndmål:

Barn har jämlika uppväxtvillkor

Beskrivning

Socialtjänstlagen slår fast att barnets bästa ska vara avgörande vid beslut och andra åtgärder som rör vård- och behandlingsinsatser. Barn till ensamstående föräldrar som uppstår ekonomiskt bistånd ska särskilt uppmärksammas.

Förväntat resultat

Barn och unga får sina behov tillgodosedda.

Åtagande:

Arbetslaget ser till varje barns enskilda behov

Förväntat resultat

Material och miljö är tillgänglig för alla barn oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

Alla barns behov blir tillgodosedda

Kriterier:

Barnen väljer material utifrån eget intresse och är aktiva i verksamheten

Verksamhetsstödet tillfredsställer de behov barnet och gruppen behöver

Arbetsätt

Arbetslaget observerar varje barn

Arbetslaget utformar miljön utifrån observationer så att den är tillgänglig för alla barn.

Arbetslaget använder sig av verksamhetsstöd vid behov

Arbetslaget använder avdelningens likabehandlingsplan

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FN:s barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen
Likabehandlingsplan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Arbetslaget följer upp och reviderar avdelningens Likabehandlingsplan.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar varje barn utifrån deras enskilda behov.

Nämndmål:

Förskola, skola och socialtjänst samverkar

Beskrivning

En god skolgång utgör en av de främsta skyddsfaktorerna för barn och unga som riskerar att fara illa. Förebyggande arbete och tidiga insatser ska prioriteras. Barn och personal i förskola ska känna till barnets rättigheter enligt Barnkonventionen och vart de kan vända sig när rättigheter inte tillgodoses. Samverkan mellan förskola, skola och socialtjänst ska vara välfungerande.

Förväntat resultat

Breddad samverkan mellan förskola, skola och socialtjänst bidrar till att barn och unga får sina behov tillgodosedda.

Åtagande:

Vi har ett fungerande samarbete med förskoleklass och med socialtjänsten

Förväntat resultat

Ett fungerande samarbete med förskoleklass och med socialtjänsten så att barns behov är tillgodosedda

Kriterie:

Alla medarbetare känner till och arbetar efter barns rättigheter enligt Barnkonventionen

Kriterie:

Alla medarbetare vet vart de ska vända sig när barns rättigheter inte tillgodoses

Arbetsätt

Medarbetare arbetar enligt Barnkonventionen

Arbetslaget använder litteratur som är anpassat direkt till barn baserade på Barnkonventionen

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen
 Enhetens skolgrupp

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.









Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Utveckling

Ett fungerande samarbete.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.2 Utbildningen har hög kvalitet och elever får tid för lärande

Indikator	Arsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	tas fram av nämnden	År
 Andel förskollärare av antal anställda	40 %	39 %	År
 Andel förskollärare med kompetens inom genuspedagogik/normkritik		fastställs 2015	År
 Andel förskolor med mindre än 25 procent förskollärare	0 %	fastställs 2015	År
 Andel nöjda föräldrar	87 %	85 %	År
 Antal barn per grupp	16	16	År
 Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5	4,9	År
 Personalens bedömning av "förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling"	3,8	3,7	År

Nämndmål:

Förskolorna samverkar med föräldrar och med grundskolan

Beskrivning

Föräldrarna ges möjlighet till inflytande i olika former i syfte att samverka kring sitt barns allsidiga utveckling. Stadens rutiner för övergång mellan förskola och skola skapar en gemensam grundsyn och förutsättningar för barns livslånga lärande.

Förväntat resultat

Resultatet för samverkan med hemmet mäts med indikatorn andel nöjda föräldrar.

Åtagande:

Vi samverkar med föräldrar

Förväntat resultat

Föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten.
Kriterie:

88% av föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015.

Föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten.
Kriterie:

89% av föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015.

Föräldrar är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs
Kriterier:

82% av föräldrarna är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, enligt förskoleundersökningen 2015.

Arbetsätt

Förskollärarna erbjuder utvecklingssamtal 2 gånger per år.

Arbetslaget har föräldramöten 2 gånger per år.

Arbetslaget skickar informationsbrev till föräldrar om verksamheten minst varannan vecka

Arbetslaget kommunicerar och informerar om verksamheten

Arbetslaget dokumenterar och synliggör barns utveckling och lärande

Arbetslaget bjuder in föräldrar till förskolans verksamhet.

Arbetslaget efterfrågar föräldrars åsikter.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015

- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Informationsbrev till föräldrar
Föräldramöte
Föräldrarådsrepresentanter
Underlag för utvecklingssamtal med föräldrar

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.
Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.
Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.
Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Utveckling

Föräldrar är delaktiga i verksamheten och i sitt barns utveckling och lärande.

Åtagande:

Vi samverkar med skolans förskoleklass

Förväntat resultat

Förtroendefullt samarbete med skolan.
Kriterie:
Väl förberedda barn inför skolstarten.
Föräldrar som är informerade om skolstarten.

Arbetsätt

Vi följer Handlingsplan för barnens övergång mellan förskola och skolans verksamheter 2014/2015.

Handlingsplanen innehåller en årsplan där det framgår vilka rutiner och tidpunkter som finns för avslut av barnen förskoletid, övergång till skolans verksamheter och mottagandet i skolan. Det framgår bland annat när och hur olika möten, samtal och eventuella besök sker samt vem som är ansvarig för de olika delarna.
Särskild vikt läggs vid att rutiner kring barn som behöver särskilt stöd är tydliga och har en god framförhållning.
I början av hösten träffas ansvarig från förskolan och ansvarig från skolans förskoleklass för att utvärdera föregående års samarbete.

Resursanvändning

Handlingsplan för barnens övergång mellan förskola och skolans verksamheter 2014/2015
Medarbetare som arbetar med blivande skolbarn

Medarbetare som ingår i enhetens skolgrupp

Pedagogisk dokumentation

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Uppföljning

Vi följer kalendarier i Handlingsplan för barnens övergång mellan förskola och skolans verksamheter 2014/2015.

Utveckling

Vi har en gemensam och likvärdig barn och kunskapssyn med skolans förskoleklass.

Nämndmål:

Varje barn utvecklar sina språkliga, kommunikativa och matematiska förmågor och kunskaper

Beskrivning

Arbetet med språkutveckling och matematik är prioriterade områden där arbetet i förskolan fördjupas för att lägga en god grund för framtidens skolelever. Det är viktigt att de pedagogiska miljöerna utvecklas.

Förväntat resultat

Resultatet på barns språkliga, kommunikativa och matematiska utveckling samt på pedagogisk miljö och material uppgår till nivå fyra i stadens kvalitetsindikator. Förskoleundersökningens resultat för index Utveckling och lärande uppgår till 86.

Åtagande:

Arbetslaget tar tillvara och utmanar varje barns matematiska förmågor och kunskaper

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.

Kriterier:

Barn urskiljer, uttrycker, undersöker och använder matematiska begrepp.

Barn drar slutsatser.

Arbetsätt

Arbetslaget utmanar barn att utveckla sin förmåga att urskilja, uttrycka, undersöka och använda matematiska begrepp och samband mellan begrepp.

Arbetslaget erbjuder ett varierat material som stimulerar till lek och aktiviteter med matematiskt tänkande.

Arbetslaget erbjuder en miljö med rikt och varierande material som inbjuder till bygg och konstruktion.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FN:s barnkonvention

Litteratur

Kvalitetsindikatorn för förskolan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar barns matematiska förmågor.

Åtagande:

Arbetslaget tar tillvara på varje barns nyfikenhet och utmanar deras begynnande förståelse för språk och kommunikation

Förväntat resultat

Barn har ett nyanserat talspråk, ordförråd och begrepp.

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

Barn visar intresse för den skriftspråkliga världen.

Kriterier:

Barn intresserar sig för böcker, skriftspråk och symboler.

Barn leker med ord.

Barn använder språket vid konfliktlösning.

Barn använder nya ord i berättelser.

Arbetsätt

Arbetslaget erbjuder en inbjudande miljö med symboler, bilder och böcker som väcker intresse för språk och skriftspråk.

Arbetslaget använder ett rikt och nyanserat språk i sin dagliga dialog med barn.

Arbetslaget tar tillvara på varje barns tankar och idéer för att skapa mångfald i lärandet.

Arbetslaget läser varierad litteratur för barn.

Arbetslaget erbjuder IKT som ett verktyg i lärandet.

Arbetslaget tar reda på om barn i gruppen har annat modersmål än svenska.

Arbetslaget följer stadsdelens riktlinjer för språkstöd till barn med annat modersmål än svenska.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Läsombud

Barnböcker om Barnkonventionen

Litteratur

Kvalitetsindikatorn för förskolan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar barns språkliga och kommunikativa förmågor.

Nämndmål:

Varje barn utvecklas utifrån sina intressen och förmågor

Beskrivning

Som en del av demokratiuppdraget arbetar förskolan aktivt med antirasism, normkritik och jämställdhet inom alla delar av verksamheten. Varje barn breddar sina intressen och utvidgar sina möjligheter att utvecklas och lära på alla områden, oavsett kön.

Förväntat resultat

Förskoleundersökningens resultat för index Normer och värden uppgår till 92.

Åtagande:

Arbetslaget ger barn möjligheter och utmaningar att utvecklas utifrån deras förutsättningar, intressen och förmågor

Förväntat resultat

Barn utvecklar sina intressen och förmågor.
Barn har roligt i sitt lärande.

Kriterier:

Barn uttrycker sina åsikter och intressen.
Barn gör egna val.

Arbetsätt

Arbetslaget observerar barns intressen och förmågor.
Arbetslaget använder observationerna för att utforma miljön så att den är tillgänglig för alla barn.
Arbetslaget ger barn inflytande över och delaktighet i utformningen av förskolans miljö och verksamhet.
Arbetslaget uppmuntrar barn att uttrycka sina tankar och åsikter.
Arbetslaget ger barn samma möjligheter oavsett kön.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen

Litteratur

Kvalitetsindikatorn för förskolan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som ser till varje barns intressen och förmågor.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3 Alla barn har lika möjligheter i förskolan och skolan

Nämndmål:

Alla barn har lika möjligheter i förskolan

Beskrivning

I vårt mångkulturella samhälle fyller det svenska språket en viktig sammanhållande funktion och litteraturen har en given plats i förskolan. Genom en strukturerad samverkan mellan förskolan och kulturlivet finns en unik möjlighet att säkra barns rätt till kulturell delaktighet och eget skapande. Varje barn är inkluderat och erbjuds förutsättningar att bli medborgare som bidrar till att utveckla det framtida samhället. Ett utvecklingsområde är arbetet med flerspråkiga barn och interkulturellt arbete.

Förväntat resultat

Förskoleundersökningens resultat för index Inflytande och delaktighet uppgår till 89.

Åtagande:

Alla barn ges möjligheter att utifrån sina förutsättningar och behov delta i verksamheten

Förväntat resultat

Varje barn får sina behov respekterade, tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde.

Kriterier:

Barnen är kreativa och kommer med idéer gällande miljön

Barnen ställer frågor om sin omvärld och är nyfikna

Barnen visar empati och förståelse för olikheter

88% av föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015

Arbetsätt

Arbetslaget observerar alla barn.

Arbetslaget utgår från att alla barn är kompetenta, nyfikna och har lust att lära.

Arbetslaget ser barnet utifrån barnets egna förutsättningar.

Alla barn ska få känna den tillfredsställelse det ger att göra framsteg, övervinna svårigheter och att få uppleva sig vara en tillgång i gruppen.

Förskoleenhetens läsbud sprider inspiration och kunskap om vikten av högläsning.

Resursanvändning

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen

Litteratur

Intern handledning

Interna pedagogiska nätverk

Östermalms stadsdelsförvaltnings stödteam

Östermalms stadsdelsförvaltnings gemensamma dokument - Verksamhetsstöd

Habiliteringscenter

Autismcentrum för små barn

BVC

Medarbetares kompetens inom TAKK

Likabehandlingsplan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Östermalms stadsdelsförvaltnings uppföljning enligt årsplanering för verksamhetsstöd

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Arbetslaget följer upp och reviderar enhetens likabehandlingsplan.

Utveckling



Ett reflekterande arbetslag som utmanar alla barn i gruppen utifrån deras förutsättningar och behov.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Stockholm är klimatneutralt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel av stadens verksamheter som sorterar ut matavfall för biologisk behandling	75 %	fastställs 2015	År
 Elanvändning per kvadratmeter		32 kWh	År

Nämndmål:

Verksamheterna är miljösmarta

Beskrivning

Nämnden 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 och kemikalieplan följs, liksom nämndens policy för resor i tjänsten.

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan, ökad klimatanpassning och fler grönskande utomhusmiljöer. Stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom miljöplanen och rapportera avvikelser i tertialrapporter och verksamhetsberättelse	2015-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Arbetslaget ger barn förutsättningar att inhämta och utveckla kunskaper om en hållbar miljö

Förväntat resultat

Barn inhämtar och utvecklar kunskaper om miljön, dess kretslopp och hur människor, natur och samhälle påverkar varandra.

Kriterier:

Barn källsorterar.

Barn visar intresse, reflekterar och utforskar kring miljön.

Arbetsätt

Arbetslaget är goda förebilder.

Arbetslaget ger barn möjlighet att förstå hur egna handlingar kan påverka miljön.

Arbetslaget använder återvinningsmaterial i verksamheten.

Arbetslaget följer enhetens miljökalendarium.

Arbetslaget och barn källsorterar.
 Barn planterar.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Litteratur
 Miljöombud
 Enhetens miljögrupp

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.


Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.


Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar barns kunskaper om en hållbar miljö.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	35 %	25 %	Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Miljö- och hälsoskyddsnämnden ska tillsammans med stadsdelsnämnderna ta fram kriterier för att undvika barns exponering för skadliga kemikalier på stadens förskolor inom ramen för kemikalieplanen	2015-01-01	2015-12-31

Nämndmål:

En hållbar och giftfri livsmiljö värnas och utvecklas

Beskrivning

Intensifiera arbetet med att kartlägga och ta bort gifter. Andelen ekologisk mat i verksamheterna ska öka. Stadens miljöplan och kemikalieplan följs.

Förväntat resultat

Ökad andel ekologiska livsmedel, minskad användning och exponering av skadliga kemikalier.

Åtagande:

Förskolan vidtar i sitt arbete åtgärder som främjar att en hållbar och giftfri livsmiljö värnas och utvecklas

Förväntat resultat

Färre miljögifter i förskolan

Arbetsätt

Rensa bort gammal elektronik
Sortera avfallet rätt
Rensa bland skadliga plastleksaker

Resursanvändning

Enhetens miljögrupp
Östermalms stadsdelsförvaltnings miljögrupp
Stockholms stads kemikalieplan 2014-2019

Uppföljning

APT, arbetslagsmöten, enhetens miljögrupp, Östermalms stadsdels miljögrupp


Utveckling


En giftfriare förskola

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.3 Fler jobbar, har trygga anställningar och försörjer sig själva

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Antal praktiktillfällen som genomförs inom stadens verksamheter av de aspiranter som Jobbtorg Stockholm matchar	2 st	500 st	Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Stadsdelsnämnderna ska möjliggöra tidsbestämda anställningar, yrkesintroduktionsanställningar och lärlingsanställningar inom sina verksamheter.	2015-01-01	2015-12-31

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att ha budget i balans.

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

Förväntat resultat

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

Arbetsätt

Vi har en budgetprognos för hela året.

Vi anpassar bemanning och inköp efter förskolans budget.

Vi gör medarbetarna delaktiga i budgetarbetet.

Vid befarat överskridande vidtar vi åtgärder.

Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.

Resursanvändning

Ekonomi rapporter

Hälsocoacher

Stadens rehabiliteringsprocess

Vikariesamordning inom enheten

Uppföljning

Ledningsgruppens planering

Månatliga uppföljningar

Tertialrapporter

Kontakt med ekonomiavdelning

Utveckling

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

Resursanvändning

Budget 2015

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Verksamheterna är fria från diskriminering.

Beskrivning

Arbetet mot diskriminering tydliggörs och intensifieras. Jämställdhetsplan och likabehandlingsplaner är kända av alla och efterlevs i verksamheterna.

Förväntat resultat

Inga klagomål och synpunkter gällande diskriminering.

Åtagande:

Arbetslaget åtar sig att bedriva en verksamhet fri från diskriminering.

Förväntat resultat

Ingen kränkande behandling förekommer, detta gäller för barn, medarbetare, föräldrar samt andra berörda parter som kommer i kontakt med verksamheten.

Barn ges lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling.

Arbetslaget arbetar utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv.

Kriterie:

Barn visar empati och förståelse för varandra, genom att barn bjuder in varandra i lek och hjälper samt tröstar varandra.

Kriterie:

82% av föräldrar är nöjda med hur deras barns ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättningsutveckling, enligt förskoleundersökningen 2015.

Arbetsätt

Likabehandlingsplanen ska vara känd av alla, efterföljas och uppdateras kontinuerligt. Arbetslaget ska främja aktningen för varje människans egenvärde genom att likabehandlingsplanen efterföljs.

Arbetslaget arbetar med litteratur och material som är baserat på FNs barnkonvention.

Arbetslaget är medvetet om skyldigheter och rättigheter.

Arbetslaget är närvarande i vardagen och är aktiva och delaktiga i konfliktlösning.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen

Litteratur

Interna pedagogiska nätverk

Likabehandlingsplan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.



Arbetslaget följer upp och reviderar enhetens likabehandlingsplan.



Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som har en verksamhet där diskriminering inte får förekomma.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Sjukfrånvaro	8 %	4,4 %	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Kommunstyrelsen ska i samarbete med utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna fortsätta arbetet med stadsgemensamma principer och metoder för rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar för förskolans personal	2015-01-01	2015-12-31
 Stadsdelsnämnderna ska erbjuda förskolans medarbetare kompetensutveckling och erbjuda medarbetarna pedagogisk grund- eller vidareutbildning till barnskötare eller förskollärare	2015-01-01	2015-12-31

Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare

Beskrivning

Personal har grundutbildning och erbjuds kompetensutveckling. Heltid är norm vid tillsvidareanställning. Nämndens friskvårdspolicy, rehabiliteringsprocess och rutiner vid sjukdom är väl kända. Samarbete sker med fackliga organisationer, företagshälsovård och försäkringskassa. Hög svarsfrekvens i medarbetarenkäten. Jämställdhet och mångfald eftersträvas och diskriminering motarbetas.

Förväntat resultat

Medarbetarenkäten visar att personalen känner sig motiverad och delaktig. Sjukfrånvaron är låg och förvaltningen rekryterar adekvat kompetens. Professionalitet och god kvalitet råder i verksamheterna

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2015-01-01	2015-12-31
Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning.	2015-01-01	2015-12-31
Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2015-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Friska medarbetarna som är motiverade och delaktiga i sitt arbete på förskolan

Förväntat resultat

Medarbetare som är motiverade och delaktiga i arbetet.

Kriterie:

AMI- Aktivt medskapandeindex i medarbetarenkäten resultat 2015 visar 86%

Friska medarbetare

Kriterie:

Lägre sjukfrånvaro

Arbetsätt

Medarbetarna får kompetensutveckling utifrån utvecklingsområden och personliga behov/önskemål.

Medarbetarna får stöd och handledning i sitt pedagogiska arbete.

Medarbetare tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter

Medarbetare tar ett eget ansvar för att utveckla verksamheten

Medarbetare tar ett eget ansvar för att skapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen.

Medarbetare tar ett eget ansvar för sin egen utveckling

Medarbetare får hjälp enligt Stockholms stads rehabiliteringsprocess

Resursanvändning

Externa kompetensföretag

Stadsdelsförvaltningens kompetenssatsningar

Arbetsgruppernas arbete

Enhetens IT-pedagog, pedagogisk handledare och hälsocoacher

Enhetens bibliotek och aktuella artiklar från facktidningar

Uppföljning

Medarbetarsamtal

Arbetsplatsträffar

Arbetsgrupper

Avdelningsmöten

Utvärdering-/Planeringsdagar

Möten enligt Stockholm stads rehabiliteringsprocess

Utveckling

Delaktiga och motiverade medarbetare

Friska medarbetare

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.3 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till mänskliga rättigheter och barnkonventionen

Nämndmål:

Barnperspektivet uppmärksammas alltid och de mänskliga rättigheterna respekteras

Beskrivning

Barn och ungas intressen och behov tas till vara och deras inflytande stärks. Vad som är bäst för barnen är avgörande. Verksamheterna utvecklar ett jämställt, normkritiskt och antirasistiskt arbetsätt.

Förväntat resultat

Barn och ungas behov har tillgodosetts.

Åtagande:

Arbetslaget arbetar med att barn utvecklar förståelse för vårt samhälles gemensamma demokratiska värderingar

Förväntat resultat

Barn utvecklar en acceptans för varandra, respekt för allas lika värde samt lär sig förstå demokrati.

Kriterie:

Barn uttrycker sina åsikter, hjälper varandra och löser konflikter

Arbetsätt

Arbetslaget se till att barn har inflytande och är delaktiga i förskolans verksamhet. Arbetslaget ger barn möjlighet att delta i olika former av samarbete och beslutsfattande. Arbetslaget ger pojkar och flickor lika stort utrymme i verksamheten. Arbetslaget hjälper barn att sätta ord på sina åsikter. Arbetslaget ger metoder att säga stopp och uppmuntrar barn att uttrycka sina tankar och känslor. Arbetslaget utgår ifrån barns intressen och behov och ser till att barns inflytande stärks.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen

Litteratur

Interna pedagogiska nätverk

Likabehandlingsplan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Arbetslaget följer upp och reviderar avdelningens Likabehandlingsplan.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utvecklar barns förståelse för vårt samhälles gemensamma demokratiska värderingar.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en demokratisk stad där medborgarna har inflytande

Nämndmål:

Invånarna har inflytande

Beskrivning

Den lokala demokratin stärks genom en tydlig information och brukarinflytande, t ex genom pensionärsråd, råd för funktionshinderfrågor, förtroenderåd, förskoleråd m fl. Formerna för ungdomars inflytande utreds. Öppna möten med stadsdelsnämnden och möjligheten att lämna medborgarförslag ökar möjligheten till att påverka. Alla utredningar präglas av delaktighet.

Förväntat resultat

Invånarna känner sig delaktiga och har haft möjlighet att påverka.

Åtagande:

Vi ger föräldrar och barn möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten

Förväntat resultat

Föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten.

Kriterie:

88% av föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015.

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

Kriterie:

89% av föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015.

Föräldrar är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs

Kriterier:

82% av föräldrar är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, enligt förskoleundersökningen 2015.

Barns behov och intressen har legat till grund för utformningen av miljön och planeringen av den pedagogiska verksamheten

Kriterie:

Barns utvecklas utifrån deras behov och intressen

Arbetsätt

Förskollärarna erbjuder utvecklingssamtal 2 gånger per år.
Arbetslaget har föräldramöten 2 gånger per år.
Arbetslaget skickar informationsbrev till föräldrar om verksamheten minst varannan vecka
Arbetslaget kommunicerar och informerar om verksamheten
Arbetslaget dokumenterar och synliggör barns utveckling och lärande
Arbetslaget bjuder in föräldrar till förskolans verksamhet.
Arbetslaget efterfrågar föräldrars åsikter.
Ledningsgruppen bjuder in föräldrarädsrepresentanter till möten 2 gånger per år
Barn har inflytande i verksamheten
Arbetslaget observerar barns behov, utveckling och intressen

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015
- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Informationsbrev till föräldrar

Föräldramöte

Underlag för utvecklingssamtal med föräldrar

Observationsprotokoll

Likabehandlingsplan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Arbetslaget reflekterar över barnobservationerna.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Arbetslaget följer upp och reviderar enhetens likabehandlingsplan.

Utveckling

Föräldrar och barn är delaktiga i verksamheten och har haft inflytande

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.7 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

Tillgången till kulturaktiviteter är god.

Beskrivning

Boende med heldygnsomsorg, deltagare i dagliga verksamheter och besökare i öppna träfflokaler, ungdomar i fritidsverksamhet samt barn i förskolor ska få tillgång till stadens kulturutbud och i verksamheten stimuleras till eget skapande.

Förväntat resultat

Brukarna upplever ett rikt och varierat kulturutbud

Åtagande:

Arbetslaget erbjuder ett rikt kulturutbud

Förväntat resultat

Barn har förståelse för sin egen och andras kulturer.

Barn har utvecklat färdigheter inom olika uttrycksformer.

Kriterier:

Barn använder sig av olika uttryckssätt.

Barn är medvetna om att det finns olika kulturer.

82 % av föräldrarna upplever att förskolan ger deras barn möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud med professionella kulturutövare, enligt förskoleundersökningen 2015.

90 % av föräldrarna upplever att deras barn uppmuntras till att utveckla sin förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former, enligt förskoleundersökningen 2015.

Arbetsätt

Arbetslaget uppmärksammar traditioner och högtider.

Arbetslaget organiserar och planerar verksamheten så att olika former av kultur ges utrymme.

Arbetslaget erbjuder barn varierande upplevelser av stadens kulturutbud

Arbetslaget för kulturarvet vidare via skapande, sånger, lekar, rim och ramsor.

Arbetslaget uppmärksammar alla barns kulturer.

Förskoleenhetens kulturombud inspirerar och informerar om stadens kulturutbud.

Resursanvändning

De styrdokument som vi har inom förskolan:

- Skollagen
- Lpfö 98/10
- Socialtjänstlagen
- KF:s budget 2015

- Förskoleprogrammet
- FNs barnkonvention

Barnböcker om Barnkonventionen

Litteratur

Kvalitetsindikatorn för förskolan

Interna pedagogiska nätverk

Kulturombud

Kulturgruppen

Kultur i ögonhöjd, Förskolan

Uppföljning

Arbetslaget har kontinuerliga arbetsplatsträffar, arbetslagsmöten och utvärdering/planeringsdagar.

Arbetslaget använder sig av ”Stadens kvalitetsindikator för förskola” för att självvärdera sitt arbete.

Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen.

Arbetslaget, tillsammans med en från ledningsgruppen, analyserar resultaten i förskoleundersökningen.

Arbetslaget följer upp och reviderar avdelningens Likabehandlingsplan.

Den pedagogiska dokumentationen används för att följa upp arbetet.

Utveckling

Ett arbetslag som berikar barns kulturupplevelser.