Handläggare Marlene Gyllenvall
Telefon: 076-121 08 23

Till
Hedvig Eleonora förskolor

Verksamhetsplan 2016 för

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 förskollärarutbildning. 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
- Östermalms stadsdels nämndmål
- Verksamhetsplan Hedvig Eleonora förskolor
- Likabehandlingsplan för Hedvig Eleonora förskolor

Enheten kommer under året har särskilt fokus på dessa utvecklingsområden:

- Barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs
- IKT- som verktyg för barns lärande
- Förskolans värdegrund
- Arbetet med enhetens likabehandlingsplaner
- Kemikaliesmart förskola

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

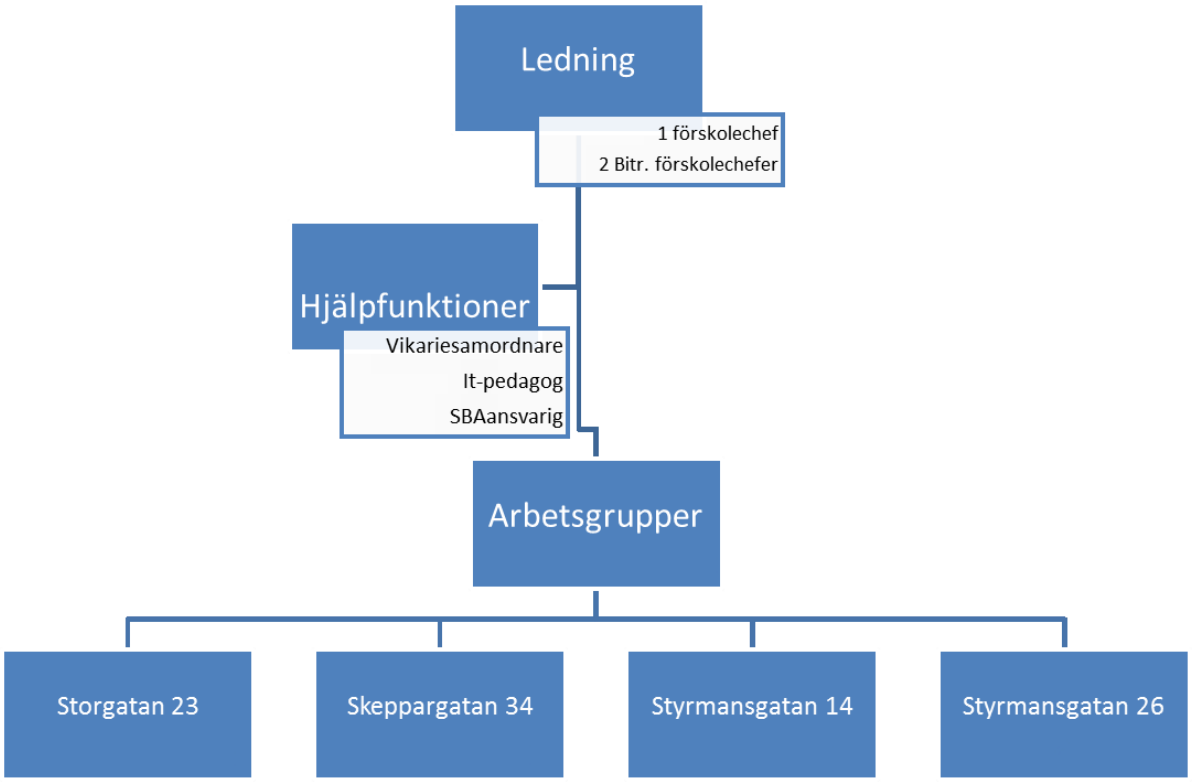
Vi har totalt 85 anställda, varav 4 som är föräldralediga/tjänstlediga.

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 förskollärarutbildning. 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

- Veckomöten

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 enhetsmål 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 ger vi barn möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud på och utanför förskolan.
- 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.
- Inomhusgruppen kommer under året ha fokus på vikten av högläsning

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.

Förskollärare har ett särskilt ansvar för att det pedagogiska arbetet på förskolan genomförs och håller god kvalitet. Alla i arbetslaget ansvarar tillsammans för att läroplanens intentioner följs. Vi stärker förskollärarna och barnskötarna i sina roller. Förskollärarna har det pedagogiska ansvaret, utvecklingssamtal med föräldrarna och pedagogisk utvecklingstid. Barnskötarna deltar tillsammans med förskollärarna i det pedagogiska utvecklingsarbetet enligt förskolans enhetsmål. 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. Vikariesamordnaren 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 följer upp verksamheten genom tertialrapporter, månadsrapporter, arbetsmiljörond, barnskyddsrond, brandskyddsrond och kökens egenkontrollsarbete.

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 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 efter 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 vår samarbetsskola, Hedvig Eleonora skola för övergången från förskola till förskoleklass, skola och fritidshem. Flera förskollärare har gått matrisutbildning för VFU-studenter och tre förskollärare har gått handledarutbildning. De VFU-studenter som vi tar emot på förskolan gör att arbetslagen och enheten blir uppdaterade om förskollärarutbildningen. Vi ser även en möjlighet till rekrytering.

Informations och kommunikationsteknik

Vi har en medarbetare som arbetar med att utveckla IKT kunskaper i enheten. Han leder också IKT arbetsgruppen, gruppen inspirerar och leder medarbetarna i att utveckla IKT arbete.

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

I tre av våra byggnader har vi fasta projektorer för b.la 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 kontaktade om det skulle behövas.

Under året kommer vi gå in i skolplattformen, där kommer vi att arbeta med nya metoder och arbetssätt med IKT som verktyg för barns lärande.

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. Ett gott samarbete mellan förskolan och hemmet är gynnsamt i alla lägen.

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 minst varannan vecka.
- 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 föräldrarepresentanter 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. Det är under inskolningen vi lägger grunden för ett bra samarbete och en välfungerande dialog
- 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 tar reda på brukarnas förväntningar på verksamheten och vilka metoder/arbetsätt vi använder

Vi har utarbetat ett förväntansdokument, där det står beskrivit vad föräldrar kan förvänta sig av verksamheten och vad vi förväntar oss av föräldrarna. Se nedan.

Hedvig Eleonora förskolor
Förväntansdokument

Föräldrar kan förvänta sig av Hedvig Eleonora förskolor att:

- vi arbetar utifrån skollagen och läroplanen samt övriga gällande styrdokument.
- vi för ett aktivt likabehandlingsarbete.
- vi har ett professionellt och trevligt förhållningssätt.
- vi strävar efter att förskolan ska vara trygg, rolig och lärorik.
- vi för fortlöpande samtal om barnets trivsel, utveckling och lärande.
- vi informerar regelbundet om barnens aktiviteter och planerad verksamhet.
- vi erbjuder utvecklingssamtal och föräldramöten.
- vi tar kontakt med er föräldrar under dagen om något särskilt inträffar.
- vi beaktar föräldrarnas synpunkter och åsikter.

Hedvig Eleonora förskolor förväntar oss av föräldrar att:

- ni respekterar vårt yrkeskunnande och omdöme.
- ni tar del av aktuell information i brev och/eller på anslagstavlor.
- ni berättar om något särskilt inträffat som rör barnet.
- ni är anträffbara om vi behöver nå er under dagen.
- att ni ger oss feedback genom synpunkter och åsikter.

Metoder/arbetssätt vi använder:

- 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 med föräldrar.
- Arbetslaget dokumenterar och synliggör barns utveckling och lärande.
- Arbetslaget bjuder in föräldrar till förskolans verksamhet.
- Arbetslaget beaktar föräldrars synpunkter när det gäller planering och genomförande

av verksamheten.
- Under inskolningen uppmuntras föräldrarna att ställa frågor och undringar.

Redovisning av brukarundersökningar samt analys och trender

Här redovisar vi kortfattat vissa resultat från vår förskoleundersökning det senaste året (2015)

- 92 % 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.
- 93 % av föräldrarna anser att de blir bemötta på ett respektfullt sätt av förskolans personal.
- 88 % av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten.
- 79 % av föräldrarna anser att deras barns utveckling dokumenteras och synliggörs.
- 91 % 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 förskoleenhets resultat presenteras på APT och i utvecklingsgruppen. 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 2016 på bland annat resultatet av förskoleundersökningen. Våra utvecklingsområden för 2016 är:

- Barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs
- IKT- som verktyg för barns lärande
- Förskolans värdegrund
- Arbetet med enhetens likabehandlingsplaner
- Kemikaliesmart förskola

Vi ser en ökad trend där föräldrar vill lämna sina synpunkter och åsikter om deras egna barns utveckling och lärande. En annan trend är föräldrars synpunkter om utomhusmiljön, hur gårdarnas utformning och belysning ser ut. Vi ser även en ökad oro bland föräldrarna vad det gäller trygghet och säkerhet. Oron gäller främst om obehöriga som kan komma in på förskoleområde. 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 har strategier för hur medarbetare bemöter eventuella obehöriga personer som kommer till

förskolan. Föräldrarna informeras i olika forum om detta.

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 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 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.

Vi har tagit fram våra utvecklingsområden b.la 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 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.

Hur vi som ledare kommunicerar för att försäkra oss om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens enhetsmål

Alla medarbetare ska känna till, förstå och arbeta utifrån de enhetsmål som vi gemensamt formulerat i verksamhetsplanen för året. Avdelningarna konkretiserar arbetssätten till varje pedagogiskt enhetsmål i sina lokala arbetsplaner utifrån verksamhetsplanen. På APT i de pedagogiska diskussionerna och i vår utvecklingsgrupp diskuterar vi verksamhetens enhetsmål. 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 förskoleundersökningen samt klagomålshantering ger oss information om hur medarbetarna är införstådda med verksamhetens enhetsmål 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 enhetsmål 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 tex i arbetsgrupper och nätverk som bidrar till att utveckla verksamheten för att nå enhetsmål. Medarbetarenkäten är ett bra verktyg för utvärdering av ledarskapet. Genom att analysera resultaten kan vi utveckla vårt ledarskap. Resultaten från förskoleundersökningen 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 enhetsmål ska nås. Under 2015 har vi haft en medarbetare som utbildat sig till barnskötare genom Stockholm stad. Under 2016 kommer ytterligare några medarbetare gå barnskötarutbildning. Vi har inom enheten två barnskötare som har vidareutbildat sig till förskollärare, deras examen blir klar under januari 2016. En av enhetens arbetsgrupper, inomhusgruppen kommer att tillsammans med läsombuden på enheten arbeta med lässatsning, även de interna pedagogiska nätverken kommer att ha fokus på läsning och hur miljön för barnens litteratur ser ut.

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 gruppers 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.

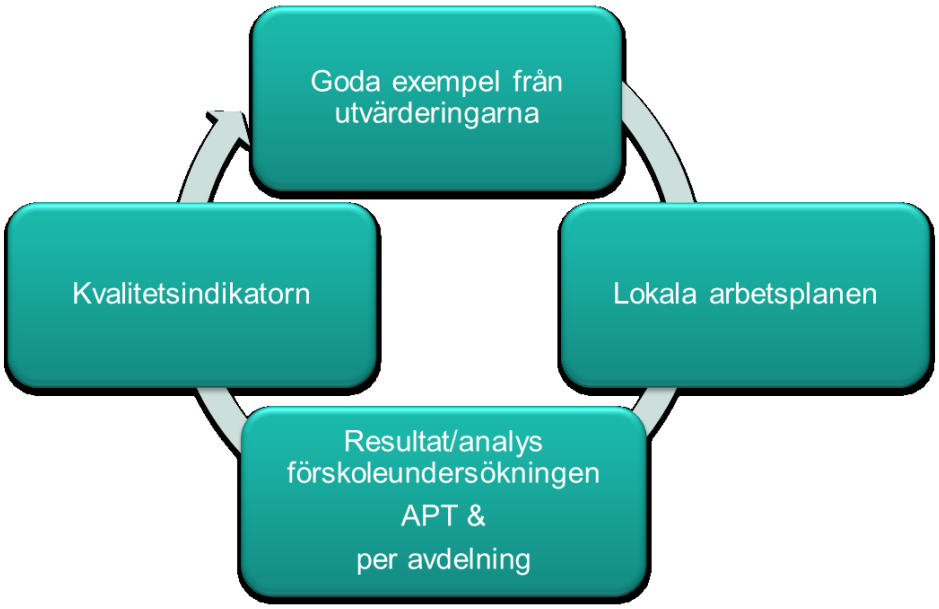
Vi skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten genom att vi har ett nära samarbete med föräldrarna. Vi har olika forum där föräldrarna ges inflytande, t.ex. föräldraråd och föräldramöte. Vi har utvecklingssamtal en gång per halvår för att följa upp barnets utveckling och lärande tillsammans 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 förskoleundersökninen, verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen, årets enhetsmål 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 2015 visar att AMI- Aktivt medskapandeindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 83 %, (2014 86 %).

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

Motivationsindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 83 %, (2014 88 %).

Ledarskapsindex är för Hedvig Eleonora förskolor 81 %, (2014 80 %).

Styrningsindex är för enhet Hedvig Eleonora förskolor 85 %, (2014 89 %)

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

Hedvig Eleonora Förskolors värdegrund

Alla som arbetar på förskolan utgår från värdegrunden vilket betyder att i möte med andra – utveckla ett förhållningssätt som bygger på en grundläggande demokratisk värdering. Det handlar om att barnen ska få kunskap om mänskliga rättigheter och demokrati. Det betyder att barnen ska förstå att alla människor är lika mycket värda oavsett social bakgrund, kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning och ha respekt för allt levande och vår närmiljö. Barnen ska ha inflytande och delaktighet. Det betyder att varje barn ska kunna bilda sig sina egna uppfattningar och göra val utifrån egna förutsättningar och behov. Barnen ska utveckla demokratisk kompetens i form av kommunikativa förmågor, genom sitt kroppsspråk och verbalt. Det betyder att barnen utvecklar sin förmåga att fungera enskilt och i grupp, att hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt ta ansvar för gemensamma regler. Vi ska bedriva den vardagliga verksamheten i demokratiska former. Därigenom lägger vi grunden för ett ansvar och ett intresse för ett livslångt demokratiskt synsätt hos barnen. Alla som arbetar inom Hedvig Eleonora förskolor ska respektera och främja varje människas egenvärde och vara en god förebild. Vi utgår från våra fyra ledord lyhördhet, engagemang, tydlighet och se barnet. Vår verksamhet syftar till att barnens förmåga till empati och omsorg om andra utvecklas, liksom öppenhet och respekt för skillnader i människors uppfattningar och levnadssätt.

- Vi arbetar utifrån principen att alla barn är allas barn.
- Vårt professionella förhållningssätt ska vara en förebild för barnen om hur vi ska behandla varandra med ömsesidig respekt.
- Vi ska stimulera och vägleda barnen så att de genom egen aktivitet ökar sin kompetens och utvecklar nya kunskaper och insikter.
- Barnets bästa ska alltid komma i främsta rummet vid beslut som rör barnet.
- Barnet har alltid rätt att uttrycka sin mening, bli lyssnad på och respekterad.
- Vi ska stimulera barnens samspel och hjälpa dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och därefter vara redo att fortsätta samarbeta.
- Leken och det lustfyllda lärandet ska prägla verksamheten.
- Vi ska stimulera barnen att reflektera och kritiskt granska omvärlden för att sedan kunna ta ställning och argumentera för sin åsikt.
- Vi strävar efter att barnen ska värna om den demokratiska, pedagogiska miljön genom att de är delaktiga i utformningen av den.
- Vi ska sträva efter att varje barn utvecklar sin egen identitet och att de kan känna trygghet i den.

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 2016 kommer vi fortsätta att fördjupa oss i arbetet med Förskolans värdegrund och det demokratiska uppdraget.

Hur detta togs fram och förankrades i organisationen

Enhetens värdegrund togs fram i enhetens utvecklingsgrupp och sedan på remiss till alla medarbetare. Under hösten 2015 arbetade vi bland annat på APT med förankring av den nya värdegrunden, dess innebörd och förhållningssätt.

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor

	Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
	Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	tas fram av nämnden	År
	Andel förskollärare av antal anställda	40 %	40 %	Tertial
	Andel förskollärare med kompetens inom genuspedagogik/normkritik	1 %	Öka	År
	Andel förskolor med mindre än 25 procent förskollärare	0 %	0 %	År
	Andel nöjda föräldrar	88 %	85 %	År
	Antal barn per grupp	16	16	Tertial
	Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,9	4,9	Tertial
	Personalens bedömning av "förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling"	3,8	3,8	År

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
	Kulturnämnden ska i samråd med utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna genomföra en lässatsning.	2016-01-01	2016-12-01
	Stadsdelsnämnderna ska erbjuda förskolans medarbetare kompetensutveckling och möjlighet till vidareutbildning till barnskötare eller förskollärare.	2016-01-01	2016-12-31
	Utbildningsnämnden ska i samarbete med stadsdelsnämnderna följa upp andelen förskollärare och vid behov bistå stadsdelsnämnderna i arbetet att ta fram handlingsplaner för att öka andelen förskollärare.	2016-01-01	2016-12-31
	Utbildningsnämnden ska i samråd med stadsdelsnämnderna ta fram en strategi för modersmål, språkutveckling och flerspråkig verksamhet i förskolan.	2016-01-01	2016-12-31

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
	Utbildningsnämnden ska i samråd med stadsdelsnämnderna ta fram kvalitetsmått för förskolan i syfte att verka för små barngrupper, god personaltäthet, utbilningsnivå och ändamålsenliga miljöer.	2016-01-01	2016-12-31

Nämndmål:

Alla barn utvecklar sina språkliga, kommunikativa, matematiska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper

Beskrivning

Arbetet med språkutveckling, matematik och naturvetenskap är prioriterade områden där arbetet i förskolan fördjupas för att lägga en god grund för framtidens skolelever. I vårt mångkulturella samhälle fyller det svenska språket en viktig sammanhållande funktion och litteraturen har en given plats i förskolan. Det är angeläget att förskolan har en bra kompetens om barns språkutveckling och kan stödja flerspråkighet hos barn med annat modersmål än svenska, liksom att de pedagogiska miljöerna, såväl ute som inne, utvecklas. Förskolans fysiska miljö ska väcka nyfikenhet, inspirera och utmana barn till utforskande och upptäckande. Förskolegårdar ska stimulera till lek och lärande

Förväntat resultat

Resultatet för att alla barn utvecklas utifrån sina förmågor och kunskaper mäts i förskoleundersökningen med index för området utveckling och lärande samt i stadens kvalitetsindikator genom personalens bedömning av ”förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling”.

Enhetsmål:

Arbetslaget tar tillvara på varje barns nyfikenhet och förståelse för språk, kommunikation, matematiska förmågor och väcker intresse för naturvetenskapliga förmågor och kunskaper.

Förväntat resultat

85 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk, enligt förskoleundersökningen 2016.
85% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande, enligt förskoleundersökningen 2016.
85% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen, enligt förskoleundersökningen 2016.

Arbetssätt

Arbetslaget utmanar varje barns matematiska förmågor och kunskaper.

Arbetslaget utmanar varje barns naturvetenskapliga förmågor och kunskaper.

Arbetslaget utmanar varje barn så att de har ett nyanserat talspråk, ordförråd och begrepp.

Arbetslaget utmanar barns intresse för skriftspråk och symboler.
Barn intresserar sig för böcker.
Barn använder språket vid konfliktlösning.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Lpfö 98/10
Skollagen
Barnkonventionen
Dokumentation
Litteratur

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar barns språkliga, kommunaktiva, matematiska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper

Nämndmål:

Barn och unga på Östermalm har goda och jämlika uppväxtvillkor

Beskrivning

Varje barn är inkluderat och erbjuds förutsättningar att bidra till att utveckla det framtida samhället. Barn i familjer som uppbär ekonomiskt bistånd ska särskilt uppmärksammas. Former för pedagogisk samverkan mellan förskolan och skolan stärks. Stadens rutiner för övergång mellan förskola och skola skapar en gemensam grundsyn och förutsättningar för barns livslånga lärande.

Förväntat resultat

Alla barns lika möjligheter i förskolan mäts i förskoleundersökningen med indikatorn andel nöjda föräldrar samt med index för området normer, värden samt barns inflytande. Antal barnfamiljer med behov av ekonomiskt bistånd minskar.

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

Förväntat resultat

Barnen visar empati och förståelse för olikheter.
Barnen uttrycker sina åsikter och är med och påverkar.

90 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2016.

Arbetssätt

Arbetslaget observerar alla barn.
Arbetslaget utformar miljön så den är tillgänglig för alla barn oberoende av social bakgrund och oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Arbetslaget utgår från att barnen är kompetenta, nyfikna och har lust att lära.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Utbildning inom ABC i förskolan
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat
Handlingsplanerna för barn i behov av särskilt stöd
Enhetens Likabehandlingsplan

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som ger alla barn i gruppen goda och jämlika förutsättningar.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
	Kulturnämnden, Stockholms Stadsteater AB, utbildningsnämnden samt stadsdelsnämnderna har ett gemensamt ansvar för att alla barn i stadens förskolor och skolor ska komma i kontakt med minst en professionell kulturupplevelse per termin.	2016-01-01	2016-12-31

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. Samverkan med lokala aktörer.

Förväntat resultat

Brukarna upplever ett rikt och varierat kulturutbud

Enhetsmål:

Barn erbjuds ett rikt kulturutbud

Förväntat resultat

Barn tar del av stadens kulturutbud.
Barn använder sig av olika uttrycksformer som lek, skapande, rörelse, sång och musik, dans och drama.
Barn använder sig av olika uttryckssätt.
Barn är medvetna om att det finns olika traditioner och högtider.

Arbetssätt

Arbetslaget uppmärksammar traditioner och högtider.
Arbetslaget organiserar och planerar verksamheten så att olika former av kultur ges utrymme.
Arbetslaget erbjuder barnen varierande upplevelser av stadens kulturutbud.
Arbetslaget för kulturarvet vidare via skapande, sånger, lekar, rim och ramsor.
Förskoleenhetens kulturombud inspirerar och informerar om stadens kulturutbud.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Lpfö 98/10
Skollagen
Dokumentation
Litteratur

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Enhetens kulturombud
Enhetens kulturgrupp
Kultur i ögonhöjd; för av och med barn
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat

Utveckling

Arbetslag som berikar barns kulturupplevelser.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.1 Energianvändningen är hållbar

Nämndmål:

Verksamheterna använder energi på ett hållbart sätt

Beskrivning

Nämnden bidrar till en hållbar livsmiljö genom energibesparingsåtgärder i sina egna verksamheter. Verksamheterna följer stadens miljöprogram.

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan och energiförbrukning.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom miljöplanen och rapportera avvikelser i tertialrapporter och verksamhetsberättelse	2015-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Barn ges 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.
Barn källsorterar.
Barn visar intresse, reflekterar och utforskar kring miljön.

Arbetssätt

Arbetslaget är goda förebilder.
Arbetslaget ger barn möjlighet att förstå hur egna handlingar kan påverka miljön.
Arbetslaget följer enhetens miljökalendarium.
Arbetslaget och barn källsorterar.
Arbetslaget genomför nivå 1 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Lpfö 98/10
Dokumentation
Miljöombud
Enhetens miljögrupp
Kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar barns kunskaper om en hållbar miljö. En giftfriare miljö i förskolan.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.2 Transporter i Stockholm är miljöanpassade

Nämndmål:

Transporter inom nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara

Beskrivning

Transporter och framkomlighet med kollektivtrafik och cykel är väsentligt för en minskad miljöpåverkan och avgörande för nya bostadsområdens funktion. Verksamheterna följer nämndens policy för resor i tjänsten. Nämnden bevakar utvecklingen av kollektivtrafiken när så ges möjlighet i remisser m.m.

Förväntat resultat

Verksamheterna åker kollektivt och cyklar i tjänsten. Nämnden bidrar till att kollektivtrafiken i Östermalm är effektiv och tillgänglig för stadsdelens invånare.

Enhetsmål:
Enheten använder miljömässigt hållbara transporter

Förväntat resultat

Medarbetarna åker kollektivt i tjänsten.
Medarbetarna åker kollektivt, cyklar eller går till arbetet.

Arbetssätt

Medarbetare åker kollektivtrafik, cyklar eller går.

Resursanvändning

Kollektivtrafik
Cykel

Uppföljning

Samtal med medarbetare

Utveckling

Hållbar miljö

KF:s mål för verksamhetsområdet:
2.4 Stockholms kretslopp är resurseffektiva

Nämndmål:
Nämnden minskar uppkomsten av avfall och ökar återvinningen

Beskrivning

Verksamheterna återbrukar och hushållar med material och arbetar för minskad uppkomst av avfall. Avfall återvinns i största möjliga utsträckning, och matsvinnet minskar.

Förväntat resultat

Avfallsåtervinning och återbruk ökar liksom möjligheter till stadsodling. Minskat matsvinn.

Enhetsmål:
Enheten minskar avfall och ökar återvinning

Förväntat resultat

Minskat matsvinn
Återvinning sker på alla avdelningar, kök och kontor.

Arbetssätt

Vi lär barn att ta små portioner mat.
Ökad kommunikation mellan medarbetare i kök och avdelning så att lagom mycket mat

tillagas och serveras.
Barn och medarbetare återvinner efter lokala möjligheter.

Resursanvändning

Enhetens miljögrupp
Medarbetarnas kompetens

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Arbetsgrupper
Tertialrapporter

Utveckling

Barn och medarbetare är miljömedvetna.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

	Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
	Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 1 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola	100 %	Fastställs 2016	År
	Andel inköpta ekologiska livsmedel i staden av totalt inköpta måltider och livsmedel.	38 %	Fastställs 2016	År

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giftfria

Beskrivning

En hållbar och giftfri livsmiljö värnas och utvecklas. Arbete med att kartlägga och ta bort gifter intensifieras. Andelen ekologisk mat i verksamheterna ska öka. Stadens miljöprogram och kemikalieplan följs.

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

Förskolan främjar att en hållbar och giftfri livsmiljö värnas och utvecklas

Förväntat resultat

Färre miljögifter i förskolan.

Ökning av ekologiska matvaror.
Genomföra nivå1 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesamart förskola.

Arbetssätt

Rensa bort gammal elektronik.
Sortera avfallet rätt.
Rensa bland skadliga plastleksaker.
Miljömedvetna val vid inköp.
Återanvändning av förbrukningsmaterial enligt kemikaliesmart förskola.
Frukt och grönsaker efter säsong.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Lpfö 98/10
Dokumentation
Enhetens miljöombud
Enhetens miljögrupp
Statsdelens miljögrupp
Handlingsplanen " Kemikaliesmart förskola"

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Stadsdelens miljögrupp
Ledningssystemet för Östermalms förskolor

Utveckling

Färre gifter i förskolan

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.6 Inomhusmiljön i Stockholm är sund

Nämndmål:

Nämnden påverkar utformning och material i verksamhetslokaler och i bostäder

Beskrivning

I planeringen av nya bostäder och vid förbättring av allmänna lokaler anpassas material och utformning så att hälsorelaterade risker minimeras.

Förväntat resultat

Stadsdelsnämndens lokaler uppfyller stadens krav på god inomhusmiljö

Enhetsmål:
Enheten arbetar för en god ljudmiljön på förskolan

Förväntat resultat

Medarbetarna upplever en lugnare miljö i förskolan, vilket vi mäter i en enkät vi kommer att göra i enheten.

Arbetssätt

Skapa metoder för att få ner ljudnivåerna.
Lära barn hur man uppnår en behaglig ljudnivå.
Använda flera rum.
Se över inventarier och material.
Förhållningssätt och rutiner vid på- och avklädning.
Aktiviteter i mindre grupper.

Resursanvändning

Medvetna medarbetare
Ljuddämpande material och inventarier
APT
Arbetsgrupper
Hälsocoacher

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialuppföljning

Utveckling

God rumsakustisk och låga bullernivåer.

KF:s inriktningsmål:

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 tillhandahållna platser för feriejobb	2 st	10 000 st	År

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att ha budget i balans med fokus på effekter för våra invånare

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 långsiktiga och kostnadseffektiva lösningar till nytta för invånare och brukare.

Förväntat resultat

Budget i balans på alla enheter, bra resultat för nämnden och goda effekter för våra invånare.

Enhetsmål:

Enheten bedriver ett kostnadseffektivt budgetarbete

Förväntat resultat

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

Arbetssätt

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.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är jämställda och resurserna fördelas lika efter behov

Beskrivning

Ett genus- och antirasistiskt perspektiv genomsyrar verksamheten. Rekrytering är baserad på kompetens och inriktad på jämställdhet.

Förväntat resultat

Statistiskt underlag och forskning visar att resurser fördelas lika.

Enhetsmål:

Enheten bedriver en jämställd verksamhet

Förväntat resultat

90 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2016.
90 % av föräldrarna är nöjda med hur personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2016.
90 % av föräldrar är nöjda med hur förskolan bemöter deras barn på ett respektfullt sätt.

Arbetssätt

Alla som arbetar inom Hedvig Eleonora förskolor bemöter barn, föräldrar, kollegor och andra som kommer i kontakt med verksamheten på ett jämställt och respektfullt sätt.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Utbildning inom ABC i förskolan
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation
Visningar av verksamheten

Uppföljning

APT

Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Enhetens egna arbetsmiljöarbete
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat
Handlingsplanerna för barn i behov av särskilt stöd
Enhetens Likabehandlingsplan

Utveckling

En jämställd arbetsplats

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

	Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
	Sjukfrånvaro	8 %	tas fram av nämnden	Tertial
	Sjukfrånvaro dag 1-14	3,5 %	tas fram av nämnden	Tertial

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 är motiverad, delaktig och inte utsätts för diskriminering. Sjukfrånvaron minskar och förvaltningen rekryterar adekvat kompetens. Professionalitet och god kvalitet råder i verksamheterna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2015-01-01	2016-12-31
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2016-01-01	2016-12-31

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

Förväntat resultat

Medarbetare som är motiverade och delaktiga i arbetet.
Professionalitet och god kvalitet i verksamheten.
Lägre sjukfrånvaro än 2015
90 % av föräldrarna är nöjda som helhet med förskolans verksamheten, enligt resultat från förskoleundersökningen 2016.

Arbetssätt

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, professionella och motiverade medarbetare.
Friskare medarbetare.

KF:s mål för verksamhetsområdet:
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum

	Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
	Utbildningsnämnden ska fortsätta arbetet med att utveckla hbtq-kompetensen inom skolan och förskolan i samråd med kommunstyrelsens kansli för mänskliga rättigheter samt stadsdelsnämnderna.	2016-01-01	2016-12-31

Nämndmål:
Verksamheterna är fria från diskriminering.

Beskrivning

Arbetet mot diskriminering tydliggörs och intensifieras. Jämställdhetsplan och likabehandlingsplaner är kända av alla, och verksamheterna utvecklar ett jämställt, normkritiskt och antirasistiskt arbetssätt.

Förväntat resultat

Inga klagomål och synpunkter gällande diskriminering.

Enhetsmål:
Enheten bedriver 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 oberoende av social bakgrund och oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Arbetslaget arbetar utifrån en helhetssyn, ett grupperspektiv och ett individperspektiv.

Barn visar empati och förståelse för varandra, genom att barn bjuder in varandra i lek och hjälper samt tröstar varandra.
95 % av föräldrar är nöjda med hur deras barns ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2016.

Arbetssätt

Likabehandlingsplanen ska vara känd av alla, efterföljas och uppdateras kontinuerligt.
Hedvig Eleonoras värdegrund ska vara känd och efterföljas av alla.
Arbetslaget arbetar med litteratur och material som är baserat på FN´s barnkonvention.
Arbetslaget vägleder barnen i konfliktlösning.
Arbetslaget tänker normkritiskt.
Arbetslaget utgår från barns bästa i alla beslut.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Utbildning inom ABC i förskolan
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat
Enhetens Likabehandlingsplan

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag med en verksamhet där diskriminering inte får förekomma.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention

Nämndmål:

Barnperspektivet uppmärksammas alltid och barns rättigheter respekteras

Beskrivning

Barn och ungas intressen och behov tas till vara och deras inflytande stärks. Vad som är bäst för barnen är avgörande. Socialtjänstlagen slår fast att barnets bästa ska vara avgörande vid beslut och andra åtgärder som rör vård- och behandlingsinsatser. Barn till ensamstående föräldrar som uppbär ekonomiskt bistånd ska särskilt uppmärksammas.

Förväntat resultat

Barn och ungas behov har tillgodosetts.

Enhetsmål:

Barns bästa i fokus

Förväntat resultat

Barns behov har tillgodosetts.

Barn känner sig betydelsefulla.
Barn uttrycker känslor och åsikter.
Barn har inflytande.

Arbetssätt

Arbetslaget arbetar efter att alla barn har samma rättigheter och lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
Arbetslaget beaktar barnets bästa vid alla beslut som rör barnet.
Arbetslaget ser till att alla barn får möjlighet till att uttrycka sin mening och får den respekterad.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Utbildning inom ABC i förskolan
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat
Handlingsplanerna för barn i behov av särskilt stöd
Enhetens Likabehandlingsplan

Utveckling

Barns behov är tillgodosedda.

Nämndmål:

Förskola, skola och socialtjänst samverkar

Beskrivning

Samverkan mellan förskola, skola och socialtjänst ska vara välfungerande. 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. Olika typer av föräldrastödsprogram liksom familjebehandling ska erbjudas i syfte att skapa jämlika förutsättningar till en god uppväxt för alla barn.

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:
Enheten ser till barns bästa i alla situationer

Förväntat resultat

En god samverkan mellan förskola, skola och socialtjänst.
Alla medarbetare känner till och arbetar efter barns rättigheter enligt Barnkonventionen.
Alla medarbetare vet vart de ska vända sig när barns rättigheter inte tillgodoses.

Arbetssätt

Medarbetare arbetar enligt Barnkonventionen.
Arbetslaget använder litteratur som är anpassat direkt till barn baserade på Barnkonventionen.
Vid oro för barns bästa samverkar vi med socialtjänsten.
Utbildning inom ABC i förskolan.
Samarbete med vårdnadshavare.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Utbildning inom ABC i förskolan
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporer
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare

Utveckling

Goda uppväxtvillkor för barn

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

	Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
	Andel personer som tycker att det är lätt att kommunicera med Stockholms stad	80	63 %	Tertial

Nämndmål:

Verksamheterna präglas av tillgänglighet, delaktighet och ett gott bemötande

Beskrivning

Verksamheterna och utomhusmiljön är tillgängliga och präglas av ett gott bemötande. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för den enskildes önskemål och val. Synpunkter och medborgarförslag tas väl omhand.

Förväntat resultat

Personer upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Tillgängligheten i verksamheterna och i utomhusmiljön är hög och den enskilde upplever ett gott bemötande i kontakten.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kompetensutveckling i bemötande gällande personer med funktionsnedsättning ska genomföras	2016-01-01	2016-12-31
Medarbetarna ska kompetensutvecklas i att skriva enkelt och lättläst	2016-01-01	2016-12-31

Enhetsmål:

Enheten har ett gott bemötande till alla

Förväntat resultat

82% av föräldrarna är nöjda med den möjlighet de ges till delaktighet och inflytande i verksamheten (genom utvecklingssamtal, föräldramöten och andra forum), enligt förskoleundersökningen 2016.
85% av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2016.

Arbetssätt

Alla telefoner har rätt svarsmeddelande.
Kontaktuppgifter på internet har rätta uppgifter.
Vi har öppettider efter föräldrars behov.
Vi bemöter alla väl.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Utbildning inom ABC i förskolan
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Dokumentation

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Tertialrapporter
Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Kvalitetsindikatorn för förskola
Förskoleundersökningens resultat
Enhetens Likabehandlingsplan

Utveckling

Alla får ett gott bemötande

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.7 Stockholm är en demokratisk stad där invånarna har inflytande

	Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
	Andel vårdnadshavare till barn i förskolan som anser att de har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten	80 %	fastställs 2016	År

Nämndmål:

Förskolorna samverkar med föräldrar/vårdnadshavare

Beskrivning

Föräldrarna ges möjlighet till inflytande i olika former i syfte att samverka kring sitt barns allsidiga utveckling. Föräldrars/ vårdnadshavarnas kännedom om vad förskolan gör för att stödja barnens utvecklig ska öka, liksom förskolans dokumentation och uppföljning.

Förväntat resultat

Resultatet för föräldrar/vårdnadshavares delaktighet och inflytande mäts i förskoleundersökningen med frågan "Jag har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten”.

Enhetsmål:
Enheten samverkar med föräldrar

Förväntat resultat

86% av föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2016.
88% av föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2016.
80% av föräldrarna är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, enligt förskoleundersökningen 2016.
88% av föräldrarna är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, enligt förskoleundersökningen 2016.

Arbetssätt

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 med föräldrar.
Arbetslaget dokumenterar och synliggör barns utveckling och lärande.
Arbetslaget bjuder in föräldrar till förskolans verksamhet.
Arbetslaget beaktar föräldrars synpunkter när det gäller planering och genomförande av verksamheten.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Utbildning inom ABC i förskolan
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/10
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation
Informationsbrev till föräldrar
Föräldramöte
Föräldrarådsrepresentanter
Underlag för utvecklingssamtal med föräldrar

Uppföljning

APT
Avdelningsmöte
Utvärdering
Kvalitetsindikatorn för förskola
Planeringsdagar
Tertialrapporter

Arbetsgrupper
Samtal med medarbetare
Samtal med vårdnadshavare
Alla medarbetare delges resultaten från förskoleundersökningen på enhets- och adressnivå.
Arbetslaget analyserar sitt egna resultat från förskoleundersökningen, tillsammans med en från ledningsgruppen.

Utveckling

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

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

	Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
	Andel elektroniska inköp	50 %	Tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

Beskrivning

Upphandlingar sker enligt lagen om offentlig upphandling (LOU) samt i enlighet med stadens upphandlingspolicy och riktlinjer.

Förväntat resultat

Ingångna avtal innehåller krav på hållbar utveckling. Inköp i verksamheterna sker inom ramavtal och E-handel tillämpas där så har avtalats med leverantör.

Enhetsmål:

Enheten utvecklar inköpsprocesser

Förväntat resultat

Fler inköp sker med E-handel.
Kostnadsbesparing
Effektiva inköpsprocesser.

Arbetssätt

Inköpen görs genom e-handel.
Samordning med inköp där möjlighet finns.

Resursanvändning

Medarbetare
Ledningsgruppen

Uppföljning

APT
Tertialrapporter
Budgetrapporter

Utveckling

Vi gör inköp som har krav på hållbar utveckling.
Det blir lätt att göra rätt, att upphandlade varor och tjänster följs.
Avtal följs.

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

Uppföljning sker kontinuerligt inom enheten. Varje månad budget uppföljning med ekonomi avdelningen.

Budget 2016

Ersättningar

Förskoleenheterna får peng utifrån inskrivningen varje månad. Förskolepengen är den av Kommunfullmäktige beslutade pengen och ska täcka kostnader för förskolornas hela verksamhet med undantag för hyreskostnader, viss lokalupprustning och vissa programövergripande kostnader. Utöver förskolepeng får förskolorna medel för att genomföra två kulturaktiviteter per år samt kompensation för vissa kostnader som beräknas uppstå i samband med införandet av "Skolplattformen". Dessutom kan enheterna få medel för stödinsatser för barn med särskilda behov, omsorg på obekväm arbetstid samt minoritetsspråk. Därutöver kan enheter ersättas, efter beslut av chef för Förskola och parklek, för merkostnader som kan uppstå i samband med uppstart eller avveckling.

Kr	Förskolepeng
1-3 år	117 934
4-5 år	99 001
Allmän förskola	47 053
Kulturpeng	500
Barnomsorgsgaranti	1000
Beräknat barnantal 1-3 år	152
Beräknat barnantal 4-5 år	166
Beräknat budget för året, tkr	34 837

Vi strävar efter att ha en budget i balans.