



**Hedvig Eleonora förskolor**

Tjänsteutlåtande  
Dnr:2015-733-1.2.1.  
Sid 1 (32)

Handläggare  
Marlene Gyllenvall  
Telefon: 076-121 08 23

Till  
Hedvig Eleonora förskolor

## **Verksamhetsberättelse VB 2015 för Hedvig Eleonora förskolor**

**Hedvig Eleonora förskolor**

## Sammanfattande analys

Vi på Hedvig Eleonora förskolor har ett systematiskt kvalitets arbete. Det vi använt oss av för att göra den sammanfattande analysen av verksamhetsåret 2015 är:

- arbetslagens uppföljningar av enhetens åtaganden inför T1, T2 och inför årets slut. De har analyserat sitt arbete utifrån de förväntade resultaten från Verksamhetsplanen 2015 och från läroplanens mål genom Kvalitetsindikatorn för förskolan. De grundar sina resultat på observationer av barn, dokumentation och dialog med föräldrar.
- samtal med arbetslagen om verksamheten
- pedagogiska diskussioner på APT
- pedagogiska nätverk
- arbetet i de lokala arbetsgrupperna
- förskoleundersökningen
- medarbetarenkäten

Utifrån analysen av resultaten från enhetens uppföljningar och utvärderingar, som vi beskrivit ovan, bedömer vi att vi i stort sett nått de förväntade resultaten för verksamhetsåret 2015.

I verksamhetsplanen 2015 satte vi upp olika måttal för vissa frågor från förskoleundersökningen, vi förväntade oss ett högre resultat än det vi fick. Frågorna som det gäller är:

- hur föräldrarna är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, resultatet blev 86%, måttet var 88 %
- hur föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, resultatet blev 88%, måttet var 89 %.
- hur föräldrarna är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, resultatet blev 79%, måttet var 82 %.

Dessa utvecklingsområden har vi identifierat genom analysen.

Våra utvecklingsområden för 2016 är:

- dokumentation om barns lärande och utveckling
- IKT
- förskolans värdegrund
- arbete med enhetens likabehandlingsplaner
- kemikaliesmart förskola

Dessa utvecklingsområden har vi identifierat och analyserat utifrån arbetslagens kvalitetsindikator för förskolan 2015, förskoleundersökningen och nämndmål för förskolan. För att utveckla dessa områden kommer vi att skriva åtaganden/mål kring dessa områden i verksamhetsplanen 2016. Vidare insatser kommer att planeras på ledningsgruppens planeringsdag och i samråd med medarbetarna.

### Enhetsgemensamma insatser 2015

De övergripande utvecklingsinsatser vi gjort på enhetensnivå är:

- pedagogiska nätverk
- enhetens arbetsgrupper
- Värdegrundsarbete
- Förskolesummit
- VFU
- två arbetslag deltar i ABC för pedagoger
- läsombuden som inspirerat medarbetarna om vikten av högläsning
- kulturombudens samordning av dansföreställning
- fortbildning: NTA
- fortbildning: Fem gånger mer kärlek
- fortbildning: Retoriklektion
- fortbildning: Flerspråkighet
- fortbildning: normkritiskt tänkande
- fortbildning: Miniröris
- fortbildning: kemikaliesmart förskola
- fortbildning: TAKK
- fortbildning: första hjälpen

Dessa utvecklingsinsatser som vi haft 2015 har lett fram till en höjd kvalitet på verksamheten och gett medarbetare höjd kompetens.

Under 2015 har vi 33,3 % ekologiska livsmedel.

Vi har haft många långtidssjuka medarbetare vilket resulterat i att sjukfrånvaron är högre än beräknat. Vi har följt Stockholms stads rehabiliteringsprocess men behöver planera ytterligare insatser för 2016 för att sänka sjukfrånvaron. Enhetens hälsocoacher har inspirerat medarbetarna till att främja hälsa och välbefinnande genom olika aktiviteter.

## **Administrativa uppgifter**

### **Hedvig Eleonora förskolor**

Marlene Gyllenvall, förskolechef

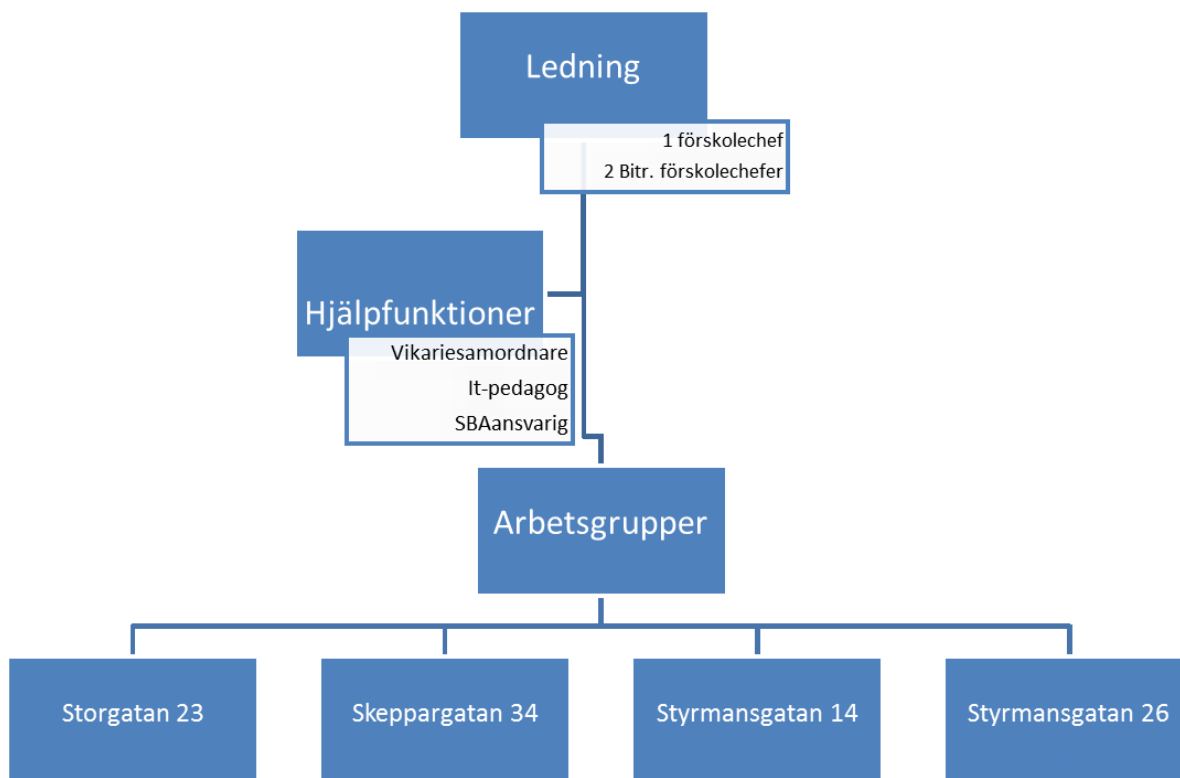
Skeppargatan 34, 114 52 Stockholm

Telefon: 076-121 08 23

E-post: marlene.gyllenvall@stockholm.se

Vi har totalt 85 anställda, varav 5 som är föräldralediga.

## Organisations- och ledningsstruktur



### Ledningsstrukturen

Hedvig Eleonora förskolor är en kommunal förskola med traditionell förskolepedagogik. Förskoleenheten har en organisation där ledningen består av en förskolechef och två biträdande förskolechefer, samtliga i ledningsgruppen har förskollärovet 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:

- FN's barnkonvention
- Läroplan för förskolan, Lpfö 98, Reviderad 2010
- Socialtjänstlagen
- Skollagen

- Arbetsmiljölagen
- Förskoleplan för Stockholms stad
- Kommunfullmäktiges budget och mål för verksamhetsområdet förskola
- Östermalms stadsdels nämndmål
- Verksamhetsplan Hedvig Eleonora förskolor
- Likabehandlingsplan för Hedvig Eleonora förskolor

### Interna möten

- Ledningsgruppsmöte
- Samverkansmöte
- APT
- Arbetslagsmöte
- Pedagogiska nätverk
- Föräldrarådsmöte
- Föräldramöte
- Vi har uppföljningsmöten med alla avdelningar för att ge dem respons på förskoleenkäten, lokala arbetsplaner (arbetslagens arbete med åtaganden i VP), Stockholms stads Kvalitets indikator.
- Handledningsmöten med arbetslag för att utveckla metoder och arbetssätt.
- Förskollärarna har utvecklingssamtal med föräldrarna
- Arbetsgrupper
- 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 åtaganden/mål nås. Gruppen har arbetat med enhetens utvecklingsfrågor och diskuterat pedagogiska frågor och dilemman och gett goda exempel på dokumentationer. Gruppen har arbetat med att fram en ny värdegrund.
- 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. Under året har gruppen arbetat med stadsdelens miljöplan. Två miljöombud har gått på utbildning för att få mer kunskap om Kemikaliesmart förskola och har spridit sin kunskap.
- IKT gruppen inspirerar till att använda sig av IKT i det pedagogiska arbetet.
- Utomhuspedagogikgruppen inspirerar till meningsfull och pedagogisk utomhusverksamhet. Gruppen har arbetat fram ett häfte med tips på utflyktsmål.
- Inomhus pedagogikgruppen inspirerar till meningsfull och pedagogisk inomhusverksamhet. Medarbetarna har besökt varandras avdelningar för att se varandras pedagogiska dokumentationer

### Resursanvändning

Medarbetarna är anställda på enheten med placering på en förskoleavdelning. Vi har tagit tillvara på medarbetarnas särskilda kompetens inom enheten och sett den som en tillgång och organiserat så att den kan spridas till så många som möjligt.

Vi har stärkt förskollärarnas och barnskötare i sina roller.

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

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

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

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

Östermalms SDF specialpedagoger har handlett och stärkt oss i arbetet med barn som behöver extra stöd. Vi har samarbetat med habiliteringen Brommaplan, Mörby habilitering, logoped och Autismcenter för små barn.

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

### **Lokaler**

Vi har förskola för barn i åldern 1-5. Förskolorna finns på Styrmansgatan 14B, Styrmansgatan 26, Storgatan 23 och Skeppargatan 34. Några ligger i markplan, andra har sin verksamhet fördelad på flera våningsplan medan en av förskolorna ligger 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**

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 har samverkat med Hedvig Eleonora skolas förskoleklass.

### **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. Ett gott samarbete mellan förskolan och hemmet har gynnat barnen.

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, datumerna 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. Brevens har även skickats oftare med aktuell information.
- Telefonsamtal till föräldrarna.
- Alla avdelningar har haft föräldramöte två gånger i år, på mötet presenterades verksamheten och medarbetarna berättade om aktuella åtaganden och utvecklingsområden för att tydliggöra enhetens pedagogiska arbete. Mötena ger utrymme för dialog, diskussion med och mellan föräldrar och medarbetare.
- Vi har haft föräldraråd två gånger i 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 ansvarade för att ett protokoll skrevs under mötet, förskolechefen justerade det sedan innan det spreds till medarbetare och föräldrar.

- På Föräldrafrukost/föräldrafika, ett tillfälle för föräldrarna att mötas och föra dialog med medarbetarna och varandra, har avdelningarna haft under året.
- Förskolans olika aktiviteter som föräldrarna har bjudits in till, såsom vernissage och firande av olika traditioner t.ex. lucia.
- Förskolan har föräldraaktiv inskolning, vilket innebär att föräldrar deltar aktivt i verksamheten hela dagar när deras barn börjar på förskolan. Denna start i förskolan tillsammans med barn och medarbetare gör att föräldrarna får en tydlig insyn i verksamheten.
- Förskoleundersökningar.
- Förväntansdokument, som beskriver vad föräldrarna kan förvänta sig av förskolan och vad förskolan kan förvänta sig av föräldrarna. Förväntansdokumentet presenteras för föräldrarna på föräldramöten.
- Utvecklingssamtal, som är ett möte mellan föräldrar och förskollärare där de samtalar om barnets utveckling och lärande.

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

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

Vi gör föräldrarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten genom att vara lyhörda för synpunkter på brister i våra åtaganden och åtgärder fel/misstag. Föräldrar som har synpunkter och klagomål vänder sig till barngruppens personal, därefter kontaktar medarbetarna ledningen om de anser att det behövs. Vi är angelägna att hålla en god kvalitet i vår förskoleenhet och vill därför gärna att föräldrar framför förslag, synpunkter och klagomål så att vi kan förbättra/utveckla vår verksamhet. Föräldrar framför åsikterna muntligt eller skriftligt. Ett exempel på hur vi har förbättrat verksamheten utifrån föräldrars synpunkter/klagomål är att vi utvecklat 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 förskoleundersökningen på avdelningarnas egna föräldramöten och på enhetens föräldraråd. Vi använder resultaten från förskoleundersökningen för att utveckla verksamheten.

### **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. (2014, 89 %)
- 91 % av föräldrarna anser att deras barn känner sig trygga i förskolan. Vi har varit lyhörda och tagit hänsyn till föräldrars önskemål. (2014, 91 %)
- 88 % av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten. (2014, 89 %)
- 79 % av föräldrarna anser att deras barns utveckling synliggörs och dokumenteras.



(2014, 78 %)

- 91 % av föräldrarna anser att förskolans personal informerar om sina mål och arbetssätt. (2014, 92 %)

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.

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. En annan trend är föräldrars ökade oro om att obehöriga personer kan komma in på förskolans område.

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 bl.a. 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 åtagande/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 åtagande/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 förskoleundersökningen 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 åtaganden/mål. 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 säkerställer 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. Under 2015 har vi haft en medarbetare som utbildat sig till barnskötare genom Stockholm stad. Under 2016 kommer ytterligare några medarbetare gå barnskötartutbildning. 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.

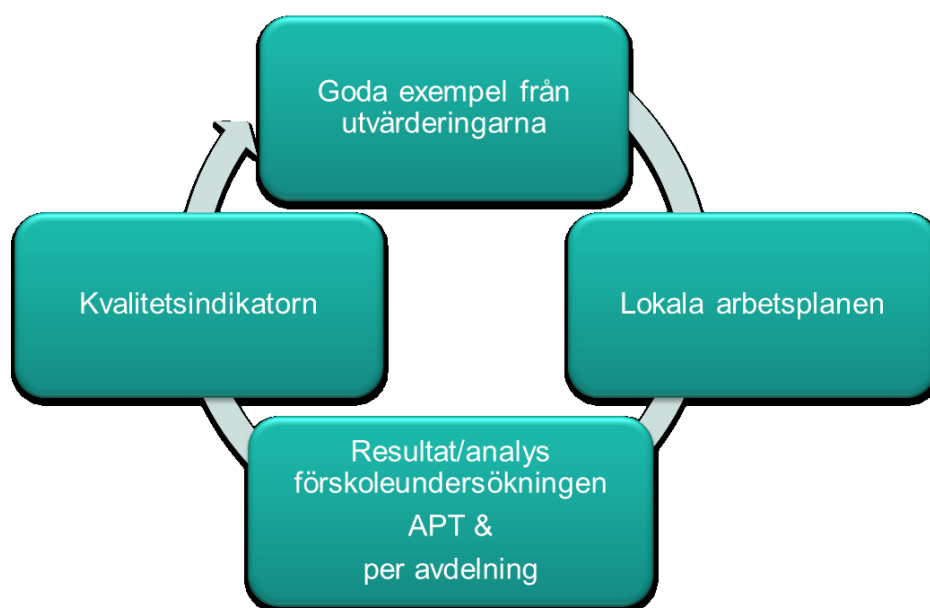
Vi skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten genom att vi har ett nära samarbete med föräldrarna. Vi har olika forum där föräldrarna ges inflytande, t.ex. föräldraråd och föräldramöte. Vi har utvecklingssamtal en gång per halvår för att följa upp barnets utveckling och lärande tillsammans 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 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 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.

## **Enhetens uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål**

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

 Uppfylls helt

### **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

### **Analys**

Vi ser att barnen tar egna initiativ till vad de vill göra och det underlättar för barnen att välja aktivitet/material när de vet var allt finns och är tillgängligt. Under dagen finns tillfällen både att själv välja aktivitet samt att delta i pedagogstyrda aktiviteter med syften utifrån barnens intressen eller med syfte att introducera något nytt/vidga projekt/öppna upp för nya tankar hos barnen.

Vi vill utveckla miljön ytterligare och tillföra flera olika slags material, t.ex. naturmaterial och fler material som kan användas till många olika saker där fantasin och kreativiteten bestämmer materialets användningsområde.

93% av föräldrarna upplever att den pedagogiska miljön på deras barns förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande, enligt förskoleundersökningen 2015.

93% av föräldrarna upplever att personalen på förskolan bemöter deras barn på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2015.

95% av föräldrarna upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2015.

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



Uppfylls helt

### 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

### Analys

Vi ser att arbetslagen känner till och arbetar efter barns rättigheter enligt barnkonventionen bland annat genom att de använder det material som vi har.





Alla medarbetare vet vart de ska vända sig när barns rättigheter inte tillgodoses, det vet vi genom att vi arbetat med det på APT och utvecklingsgruppens möten.

Vi har haft få kontakter med socialtjänsten under 2015, men den kontakt vi har haft har fungerat.













Det har varit ett fungerande samarbetet med förskoleklass, en av anledningarna är att det har varit en person från oss på förskolan som haft de övergripande kontakterna med personal från skolans förskoleklass.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 1.2 Utbildningen har hög kvalitet och elever får tid för lärande

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	100 %	100 %	tas fram av nämnden	2015
  Andel förskollärare av antal anställda	38,78 %	41,6 %	40 %	39 %	2015
<b>Analys</b>					
Det har varit svårt att rekrytera förskollärare och vi många förskollärare som har förkortad arbetstid enligt föräldraledighetslagen.					



Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel förskollärare med kompetens inom genuspedagogik/normkritik	0 %		0 %	fastställs 2015	2015
  Andel förskolor med mindre än 25 procent förskollärare	0 %		0 %	0 %	2015
<b>Analys</b>					
Vi har mer än 25% förskollärare per förskoleadress.					
  Andel nöjda föräldrar	92 %	89 %	87 %	85 %	2015
  Antal barn per grupp	15,5 barn/avd.	14 barn/avd.	16	16	2015
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,87 st	4,9 st	5	4,9	2015
  Personalens bedömning av "förskolans förmåga att stödja barns lärande och utveckling"	3,93	4,08	3,8	3,7	2015

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

 Uppfylls helt

### 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.

### **Analys**

Det förväntade resultatet från förskoleundersökningen är högre än det resultat vi fick på nedanstående specifika frågor.

Vi förväntade oss att 88 % av föräldrarna skulle vara nöjda med den möjligheten till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 86 %

Vi förväntade oss att 89 % av föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 88 %.

Vi förväntade oss att 82 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 79 %.

Resultaten från förskoleundersökningen skiljer sig mellan de olika adresserna och även mellan de olika avdelningarna. Vi ser att på de avdelningar där det varit personalförändringar är det lägre nöjdhet hos föräldrarna.

Totalt har vi 92 % andel nöjda föräldrar, vilket är över årsmålet som är 87 %.

### **Åtagande:**

Vi samverkar med skolans förskoleklass

 Uppfylls helt

### **Förväntat resultat**

Förtroendefullt samarbete med skolan.

Kriterie:

Väl förberedda barn inför skolstarten.

Föräldrar som är informerade om skolstarten.

### **Analys**

Barnen var förväntansfulla inför skolbesöken och såg fram emot skolstarten, efter skolbesöken berättade de vad de fått uppleva i skolan för de andra barnen. Vi har följt lokal handlingsplan för övergång från förskola till skola och haft ett förtroendefullt samarbete med vår samarbetsskola, Hedvig Eleonora skola.

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



Uppfylls helt

### **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.

### **Analys**

Vi har arbetat medvetet med att benämna matematiska begrepp i verksamheten vilket har lett till att barnen på ett naturligt sätt tagit till sig dessa begrepp.

83 % av föräldrarna upplever att deras barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande, enligt förskoleundersökningen 2015. Barnen använder olika matematiska begrepp i samtal med varandra. Vårt öppna förhållningsätt får barnen att förstå att det kan finnas många lösningar till samma svar. Vi uppmuntrar barnen till att samarbeta och lösa uppgifter tillsammans. Kontinuiteten och upprepningen av matematiska begrepp i fysiska aktiviteter, samling och vardagssituationer har gett goda resultat.

Åtagande:

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



Uppfylls helt

### **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.

### **Analys**

Vi ser att vår satsning på högläsning och litteratur till barnen ger goda resultat, barn läser mer spontant och visar intresse för böcker.

Vi ser att arbetet med teckenstöd till alla barn i gruppen förstärker barns språkutveckling.

86 % av föräldrarna upplever att deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk, enligt förskoleundersökningen 2015. Flera grupper ser att teckenkommunikation med barnen är utvecklande för språket, genom att prata och kommunicera genom tecken blir det färre konflikter. Barns förståelse för varandra blir större. Vi upplever att biblioteket samt sagor som berättas/läses på olika sätt uppskattas mycket av barnen och inspirerar barnen till eget berättande.

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

 Uppfylls helt

#### **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.

### **Analys**

Vi ser att barnen tar egna initiativ till vad de vill göra och det underlättar för barnen att välja aktivitet/material när de vet var allt finns och är tillgängligt. Under dagen finns tillfällen både att själv välja aktivitet samt att delta i styrda aktiviteter med syften utifrån barnens intressen eller med syfte att introducera något nytt/vidga projekt/öppna upp för nya tankar hos barnen.

Mycket av materialet vi använder har inga färdiga lösningar utan ger barnen möjligheter att utforska, undersöka och skapa fritt.

93 % av föräldrarna upplever att den pedagogiska miljön på deras barns förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande, enligt förskoleundersökningen 2015. Vi har gjort olika insatser för att stärka arbetslagen och tillsammans identifierat och analyserat åtgärder för att öka barn och föräldrars delaktighet och inflytande i verksamheten.

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

 Uppfylls helt

#### **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.

### Analys

Vi ser att barnen förstår att de är olika då de samspekar med varandra

Vi märker att barnen blir stolta av att hjälpa varandra.





Vårt nyfikna förhållningssätt smittar av sig på barnen, vi upptäcker och lär oss tillsammans.

KF:s inriktningsmål:

## 2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.1 Stockholm är klimatneutralt

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel av stadens verksamheter som sorterar ut matavfall för biologisk behandling	75 %	75 %	75 %	55%	2015
  Elanvändning per kvadratmeter				32 kWh	2015

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	Avvikelse
 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

 Uppfylls helt

### 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.


### Analys

Barn ställer frågor och har tankar som vi analyserar så att de inhämtar och utvecklar kunskaper.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel ekologiska livsmedel i stadens egna verksamheter	33,32 %	36,36 %	35 %	25 %	VB 2015
<b>Analys</b> Vi har inte nått årets mål för inköp av ekologiska livsmedel. Vi ska se över inköpsrutinerna för att höja andel ekologiska livsmedel.					

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 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

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Färre miljögifter i förskolan

#### Analys



Vi har två medarbetare som ingår i Östermalms stadsdels miljögrupp som i höst har tagit fram en handlingsplan för en kemikaliesmart förskola. Vi har påbörjat arbetet enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.

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	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Antal praktiktillfällen som genomförs inom stadens verksamheter av de aspiranter som Jobbtorg Stockholm matchar	2 st	1 st	2 st	500 st	VB 2015

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.**

#### 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

 Uppfylls helt

**Förväntat resultat**

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

**Analys**

Vi bedriver ett kostnadseffektivt budgetarbete. Under året har sjukfrånvaron varit hög, trots olika insatser som har gjorts. Under vissa perioder har den varit lägre, dock har vi stora vikariekostnader på grund av personalens frånvaro vilket har inneburit merkostnader. Medarbetarna har informerats om enhetens budget kontinuerligt.

Under året har vi gjort satsningar på såväl inomhus- som utomhusmiljön.

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.

 Uppfylls helt

**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 funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2015.

### Analys





Vi ser att barn löser konflikter genom att prata med varandra.



Vi ser att barn visar intresse för andra kulturer, de tar ofta fram böcker som handlar om olika kulturer.

Vi förväntade oss att 82% av föräldrar känner sig nöjda med hur deras barns ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 95%.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Periodens utfall	Periodens utfall VB 2014	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Sjukfrånvaro	9,4 %	10,2 %	8 %	4,4 %	VB 2015
<b>Analys</b>					
Vi har flera långtidssjukskrivna medarbetare som påverkat enhetens sjukfrånvaro. På APT har vi bl.a. diskuterat frånvaroorsaker och friskfaktorer för att gemensamt kunna sänka den höga sjukfrånvaron. Tyvärr har vi trots det inte lyckats nå årsmålet.					
  Sjukfrånvaro dag 1-14	3,27 %		2,5 %	tas fram av nämnden	VB 2015
<b>Analys</b>					
Tyvärr har vi inte uppnått årsmålet. Tillsammans arbetar vi för att minska sjukfrånvaron.					

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 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	Avvikelse
✓ 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	
✓ 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	

Åtagande:

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

◆ Uppfylls delvis

### 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

### Analys

Vi har arbetat aktivt med att sänka sjukfrånvaron med olika insatser och diskuterat och analyserat friskfaktorer.

Vårt mätetal för aktivt medskapandeindex i medarbetarenkäten 2015 var 86, det faktiska resultatet blev 83.

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 arbetssätt.

##### **Förväntat resultat**

Barn och ungas behov har tillgodosetts.

Åtagande:

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

 Uppfylls helt

##### **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

##### **Analys**

Vi ser att barn uttrycker sin nyfikenhet och engagemang genom att barnet vågar stå upp för sina åsikter, vågar visa sin talang för andra, vågar argumentera, tala inför större grupper, ställa frågor, ifrågasätta olika saker eller företeelse och påverka verksamheten.

95% av föräldrarna upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2015. Vi arbetar aktivt och medvetet utifrån vår Likabehandlingsplan, för samtal kring allas olikheter och lyfter fram likheter och olikheter hos oss människor. Alla ska känna sig trygga och lika värda och ingen kränkande behandling ska någonsin accepteras. Vi arbetar utifrån att alla ska få lika stor plats i barngruppen oavsett kön. Vår analys är att vi behöver revidera likabehandlingsplanen för att tydliggöra kartläggning av miljöer. Enhetens medarbetare har tagit fram en ny värdegrund som vi i olika forum, t.ex. APT, utvecklingsgrupp diskuterar innebörden av ordens betydelse. Bemötande och förhållningssätt är områden som måste diskuteras och förankras för att skapa förståelse för.

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

 Uppfylls helt

#### 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

#### Analys

Det förväntade resultatet från förskoleundersökningen är högre än det resultat vi fick på nedanstående specifika frågor.

Vi förväntade oss att 88 % av föräldrarna skulle vara nöjda med den möjligheten till

delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 86 %.

Vi förväntade oss att 89 % av föräldrar känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 88 %.

Vi förväntade oss att 82 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 79 %.

Resultaten från förskoleundersökningen skiljer sig mellan de olika adresserna och även mellan de olika avdelningarna. Vi ser att på de avdelningar där det varit personalförändringar är det lägre nöjdhet hos föräldrarna. Ett av enhetens utvecklingsområden för 2015 är att utveckla den pedagogiska miljön. Resultaten enligt förskoleundersökningen 2015 visar att 93 % av föräldrarna upplever att den pedagogiska miljön på deras barns förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande.

Totalt 92 % av föräldrarna nöjda med förskolan, vilket är högre än årsmålet som var 87 %.

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



Uppfylls helt

##### **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.

### **Analys**

Barn använder sig av olika uttryckssätt.

Barn visar intresse för andra kulturer genom att de ofta läser böcker som handlar om olika kulturer.

Vi förväntade oss att 82% av föräldrarna skulle uppleva att förskolan ger deras barn möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud med professionella kulturutövare, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 77%.

Resultaten från förskoleundersökningen skiljer sig mellan de olika adresserna och även mellan de olika avdelningarna. Vi ser att på de avdelningar där det varit personalförändringar är det lägre nöjdhet hos föräldrarna. Ytterligare analys till resultatet är att det var flera inbokade kulturaktiviteter med professionella kulturutövare som skedde efter att föräldrar svarat på undersökningen. Bl. a. så ordnade Östermalms stadsdelsförvaltnings kulturgrupp en dansföreställning "Marmelad", med professionella kulturutövare, för barn från alla kommunala förskolor på Östermalm. Föreställningen som efter att föräldrarna svarat på förskoleundersökningen var mycket uppskattat av såväl medarbetare som barn.

Vi förväntade oss att 90 % av föräldrarna skulle uppleva att deras barn uppmuntras till att utveckla sin förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former, enligt förskoleundersökningen 2015, resultatet blev 93%.

## **Uppföljning av ekonomi**

Vi fortsätter att delge personalen om enhetens ekonomi för att deras kostnadsmedvetenhet ska öka. Vi fortsätter att samverka inom enheten för att bli så kostnadseffektiva som möjligt.

Vi har följt stadens rehabiliteringsprocess och fortsatt arbeta med medarbetarnas hälsa och välbefinnande. För att minska sjukfrånvaron har vi bl.a. diskuterat friskfaktorer på APT möten.

Vi har kontinuerligt haft uppföljning av budgeten. Vi har haft hög sjukfrånvaro vilket gjort att enhetens vikariekostnader har ökat. Vi har ett beräknat underskott pga. höga vikariekostnader och ökad personaltäthet i vissa grupper. Vi beräknar att använda pengar ur enhetens resultatfond för extra satsning på inventarieinköp för att förändra miljön på våra förskolor.

## **Uppföljning av driftbudget**

Enhetens nettobudget uppgick för året till 38 620 tkr.

Resultatet för året var ett överskott om 54 tkr, en avvikelse om 0,1 %.

Från tidigare år har enheten en resultatfond om 2 402 tkr.

Med hänsyn tagen till årets resultat har enheten 2 456 i fond till ingången av 2016

## Synpunkter och klagomål

Vi har fått synpunkter på barnplaceringar, utemiljö - gårdar.

Vi har fått synpunkter barns förhållningssätt mot varandra.

Vi har fått synpunkter på personalförändringar inom enheten.

Vi har fått synpunkter hur vi säkerhetställer att obehöriga personer inte kommer in på förskolans område.

Vi har även fått positiva reaktioner på medarbetarnas kompetens och förhållningssätt.

Vi har bemött synpunkterna genom e-post, telefonsamtal och personliga möten.