



Hedvig Eleonora förskolor

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2016-669-1.1.
Sid 1 (37)

Handläggare
Marlene Gyllenvall

Till

Hedvig Eleonora förskolor

Telefon: 076-121 08 23

Verksamhetsplan 2017 för Hedvig Eleonora förskolor

Hedvig Eleonora förskolor

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Organisations- och ledningsstruktur	3
Brukare/Kunder/Klienter	6
Chef- och ledarskap	10
Medarbetare	11
Värdegrund	13
1. Ett Stockholm som håller samman	14
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor	14
1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande	18
2. Ett klimatsmart Stockholm	19
2.1 Energianvändningen är hållbar	19
2.2 Transporter i Stockholm är miljöanpassade	21
2.4 Stockholms kretslopp är resurseffektiva	21
2.5 Stockholms miljö är giftfri	22
2.6 Inomhusmiljön i Stockholm är sund	24
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	25
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	25
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm	26
4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika	26
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	27
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	29
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention	30
4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld	31
4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla	33
4.7 Stockholm är en demokratisk stad där invånarna har inflytande	34
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	35
Uppföljning av ekonomi	36
Resursanvändning	36
Budget 2017	36

Inledning

Hedvig Eleonora förskolor är en kommunal förskola med traditionell förskolepedagogik. Förskoleenheten har en organisation där ledningen består av en förskolechef och två biträdande förskolechefer, samtliga i ledningsgruppen har förskolläraryt utbildning. Vi arbetar enligt en överenskommen, tydlig och dokumenterad arbetsfördelning. Varje halvår görs ett kalendarium för hela enheten, det innehåller datum, tid och plats för möten och gemensamma händelser inom enheten. Ledningsgruppen har utvecklat två pärmar som heter Guldpärmen och Rödapärmen med dokument som är ett stöd för medarbetarnas arbete. Guldpärmen innehåller våra styrdokument, och Rödapärmen innehåller regler och rutiner för verksamheten. De lagar, förordningar och styrdokument som har speciell betydelse för vår verksamhet är:

- FN's barnkonvention
- Läroplan för förskolan, Lpfö 98, Reviderad 2016
- Socialtjänstlagen
- Skollagen
- Arbetsmiljölagen
- Östermalms stadsdels nämndmål
- Verksamhetsplan Hedvig Eleonora förskolor
- Likabehandlingsplan för Hedvig Eleonora förskolor

Enheten kommer under året att ha särskilt fokus på dessa utvecklingsområden:

- Pedagogiska miljöer ute och inne- estetiska lärprocesser och lek
- IKT som verktyg för barns lärande, kommunikation och skapande
- Förskolans värdegrund
- Hållbar utveckling- 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

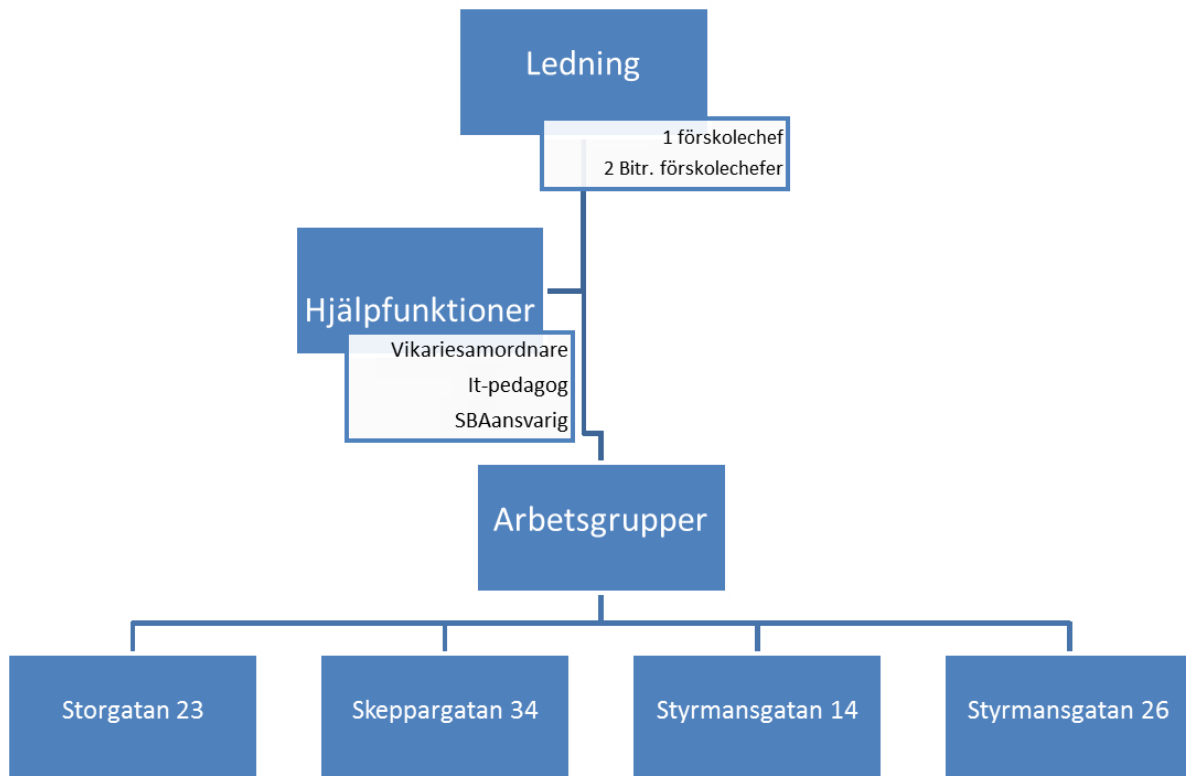
Vi har totalt 80 anställda, varav 3 som är föräldralediga/tjänstlediga.

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 förskolläraryt utbildning. Vi arbetar enligt en överenskommen, tydlig och dokumenterad arbetsfördelning. Bilden nedan illustrerar

hur vår ledningsstruktur är uppbyggd och förskoleenhetens adresser.



Interna möten

- Ledningsgruppsmöte
- Samverkansmöte
- APT
- Arbetslagsmöte
- Pedagogiska nätverk
- Föräldrarådsmöte
- Föräldramöte
- Handledningsmöten med arbetslag för att utveckla metoder och arbetsätt.
- Förskollärarna har utvecklingssamtal med föräldrarna
- Arbetsgruppsmöten
- Veckomöten

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 medarbetare från hela förskoleenheten tillsammans diskuterar pedagogiska frågor. Vi har arbetsgrupper där medarbetare ges möjlighet att påverka utvecklingen av verksamheten inom olika områden utifrån styrdokumentet. De olika arbetsgrupperna är följande; utvecklingsgruppen, miljögruppen, skolgruppen, IKT gruppen, kulturgruppen, inomhuspedagogikgruppen och utomhuspedagogikgruppen.

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 fyra hälsocoacher som inspirerar medarbetarna till att främja sin hälsa, samt två skyddsombud som samverkar för en god arbetsmiljö.

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, arbetsmiljöronnd, barnskyddsronnd, och kökens egenkontrollarbete.

Lokaler

Vi har förskola för barn i åldern 1-5. Förskolorna finns på Styrmansgatan 14B, Styrmansgatan 26, Storgatan 23 och Skeppargatan 34. Några ligger i markplan, andra har sin verksamhet fördelad på flera våningsplan medan en av förskolorna ligger i ett flerfamiljshus. Vi ser oss som en enad förskola, som har förskoleverksamhet på fyra olika adresser. Vi har två 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 och arbetsmiljöfrågor.

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 ett utvecklingssamtal per år för att ge information och att ha en dialog runt deras barns lärande och utveckling.

Vi samverkar med vår samarbetskola, Hedvig Eleonora skola för övergången från förskola till förskoleklass, skola och fritidshem. Vi samverkar med Stockholms universitets och Södertörns högskolas förskollärarytbildningar och handleder studenter från dessa lärosäten på verksamhetsförlagd utbildning. Flera förskollärare har gått matrisutbildning och handledarutbildningen för VFU-studenter vid Stockholms universitet.

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 samt i alla kök finns det dessutom bärbara datorer. Tillsammans med kollegor och barn kan medarbetarna dokumentera och reflektera runt barnens lärande och utveckling.

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.

Alla avdelningarna har tillgång till mobiltelefoner så att de kan kontakta t.ex. föräldrarna eller själva bli kontaktade om det skulle behövas.

Under året kommer vi att arbeta med Östermalms pedagogiska plattform.

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 kontakt.

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.

- Informationsbrev om verksamheten som skickas via e-post till föräldrarna minst varannan vecka.
- Föräldramöte som alla avdelningar har en gång per år, på mötet presenteras verksamheten och medarbetarna berättar om aktuella enhetsmål 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 föräldrar 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 en gång per år.
- Arbetslaget har föräldramöte en gång 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 (2016)

- 95 % 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.
- 95 % av föräldrarna anser att de blir bemötta på ett respektfullt sätt av förskolans personal.

- 84 % av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten.
- 78 % av föräldrarna anser att deras barns utveckling dokumenteras och synliggörs.
- 92 % av föräldrarna anser att förskolans personal informerar om sina mål och arbetssätt.

Vi i ledningsgruppen analyserar resultaten i Förskoleundersökningen och ser om det finns gemensamma utvecklingsområden för hela förskoleenheten. Förskoleundersökningens resultat för hela Stockholm stad jämfört med Östermalms stadsdels och vår 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 2017 på bland annat resultatet av förskoleundersökningen. Våra utvecklingsområden för 2017 är:

- Pedagogiska miljöer ute och inne- estetiska lärprocesser och lek
- IKT som verktyg för barns lärande, kommunikation och skapande
- Förskolans värdegrund
- Hållbar utveckling- Kemikaliesmart förskola

Vi ser en ökad trend där föräldrar vill lämna sina synpunkter och åsikter om deras egna barns utveckling och lärande. Föräldrarna vill också i större utsträckning vara med och påverka när barnet ska byta avdelning och till vilken avdelning de ska byta. Vår analys av detta är att vi som ledare behöver vara tydligare med inom vilka områden föräldrarna kan vara med och påverka. Synpunkter och åsikter från föräldrar är och kommer alltid att vara av stor vikt för oss i förskolan för att ständigt utveckla verksamheten. Bemötande blir här en viktig del för utveckling av förskolans verksamhet.

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

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

Föräldrars synpunkter om utomhusmiljön, hur gårdarnas utformning och belysning ser ut har påverkat utveckling av verksamheten utomhus. Vi har även förbättrat säkerheten genom att montera kodlås, så att obehöriga ej ha tillträde till förskolans lokaler.

Vi har tagit fram våra utvecklingsområden bl.a. utifrån resultaten på förskoleundersökningen, på så sätt har föräldrarna synpunkter hjälpt oss att utveckla verksamheten.

Chef- och ledarskap

Ledarskapsidé och hur den görs känd samt utvärderas och utvecklas

Jag som förskolechef har en helhetssyn på våra olika förskoleadresser, 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 lyhörddhet. 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 och reflektioner 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. På APT i de pedagogiska diskussionerna och i vår utvecklingsgrupp diskuterar vi verksamhetens enhetsmål. Vi redovisar och diskuterar med medarbetarna om verksamhetens utveckling, arbetsmiljö och resultat i vår samverkansgrupp och på APT. Vi strävar efter att ha utvecklingssamtal med alla arbetslag en gång per år, då diskuterar vi hur arbetet i verksamheten fungerar. 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 t.ex. genom kvalitetsindikatorn, 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 säkerställer 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 2016 har vi haft en medarbetare som utbildat sig till barnskötare genom Stockholm stad, två medarbetare har utbildat sig till barnskötare utanför Stockholm stads regi.

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 tillsammans med sitt arbetslag. Förskollärarna har pedagogisk utvecklingstid. Vi har en längre diskussion med pedagogiska frågor på APT för att utveckla verksamheten. Gruppdiskussion sker i en grupp som kommer från olika arbetslag på förskoleenheten. Den pedagogiska frågan handlar om hur vi utvecklar verksamheten och arbetsmiljön. 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 bikiporna 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. föräldråd och föräldramöte. Vi har utvecklingssamtal en gång per år för att följa upp barnets utveckling och lärande tillsammans med föräldrarna. Enheten har ett gemensamt underlag för hur

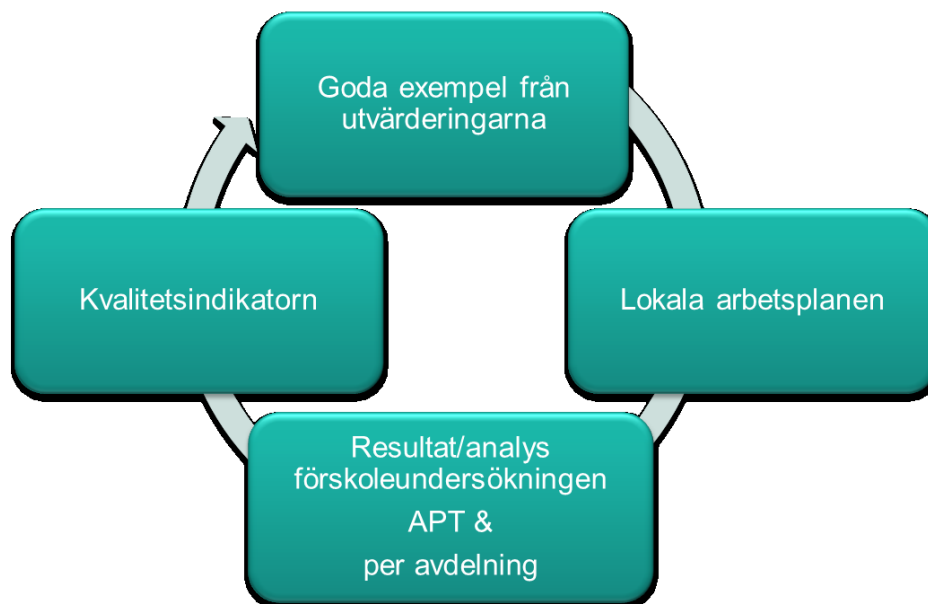
utvecklingssamtalen med föräldrarna ska genomföras som finns i Guldpärmen.

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. Före samtalet diskuterar hela arbetslaget om barnets utveckling och lärande utifrån bland annat observationer de gjort.

Utifrån förskoleundersökningen, 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 %. Nästa medarbetarundersökning kommer genomföras 2017.

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

Motivationsindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 83 %.

Ledarskapsindex är för Hedvig Eleonora förskolor 81 %.

Styrningsindex är för enhet Hedvig Eleonora förskolor 85 %.

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 2017 kommer vi fortsätta att fördjupa oss i arbetet med förskolans värdegrund.

Hur detta togs fram och förankrades i organisationen









Enhetens värdegrund togs fram i enhetens utvecklingsgrupp och sedan på remiss till alla medarbetare.

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 totalt antal anställda (Årsarbetare)	41 %	41 %	Tertial
 Andel förskollärare som genomgått kompetensutveckling inom genuspedagogik/normkritik	2 %	Öka	År
 Andel nöjda föräldrar	92 %	87 %	År
 Antal barn per grupp	16	16	Tertial
 Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	5	4,9	Tertial
 Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,6	3,8	År
 Svarefrekvens på förskoleundersökningen	80 %	80 %	År

Nämndmål:

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

Förväntat resultat

Varje barn utvecklar utifrån sina förutsättningar sin förståelse för språkliga, matematiska, naturvetenskapliga och tekniska begrepp. Den pedagogiska miljön stödjer och utmanar varje barns utveckling och lärande genom att inspirera till utforskande och lek.

Enhetsmål:

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

Förväntat resultat

85 % av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt språk, enligt förskoleundersökningen 2017.

82% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande, enligt förskoleundersökningen 2017.

85% av föräldrarna är nöjda med hur deras barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen, enligt förskoleundersökningen 2017.

Arbetsätt

Arbetslaget utmanar varje barns matematiska förmågor och kunskaper.

Arbetslaget väcker intresse och utmanar varje barns naturvetenskapliga och tekniska förmågor och kunskaper.

Arbetslaget utmanar varje barn att utveckla nyanserat talspråk, ordförråd och begrepp.

Arbetslaget utmanar barns intresse för skriftspråk och symboler.

Arbetslaget skapar platser för möten som ger barn rika möjligheter till att utforska och uttrycka sig på olika sätt.

Arbetslaget integrerar barns modersmål i verksamheten.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Lpfö 98/16

Skollagen

Barnkonventionen

Dokumentation

Litteratur

Närvarande ledarskap

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, tekniska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper

Nämndmål:

Barn och unga på Östermalm har goda och jämlika uppväxtvillkor

Förväntat resultat

Andel barn som lever i familjer som uppbär ekonomiskt bistånd minskar. Den höga inskrivningsgraden i förskoleverksamheten bibehålls. Varje barn är inkluderat och erbjuds förutsättningar till att utveckla det framtida samhället. Former för pedagogisk samverkan mellan förskolan och skolan stärks.

Enhetsmål:

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

Förväntat resultat

Barn visar empati och förståelse för olikheter.

Barn 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 2017.

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
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/16
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen

Barnkonventionen
Dokumentation
Närvarande ledarskap

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.

Nämndmål:

Föräldrar är trygga i sin föräldraroll

Förväntat resultat

Föräldrar får stöd i sitt föräldraskap i vardagen genom generella föräldrastödsprogram.

Enhetsmål:

Ledning och arbetslag stödjer föräldrar i sin föräldraroll

Förväntat resultat

Trygga föräldrar i sin föräldraroll

Arbetsätt

Vi erbjuder föräldrar att delta i ABC- utbildning.
Vi stödjer föräldrar att skapa goda relationer med sitt barn.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Medarbetare som är handledare inom ABC- föräldrastödsprogrammet
Litteratur
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/16
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen

Dokumentation
Närvarande ledarskap

Uppföljning

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

Utveckling

Öka samsyn och stärka samverkan mellan förskola och hem.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

Tillgången till kulturaktiviteter är god.

Förväntat resultat

Invånarna har tillgång till ett rikt och varierat kulturutbud. Alla, oavsett ålder och förutsättningar, ska ges möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur.

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.

Arbetsätt

Arbetslaget uppmärksammar traditioner och högtider.

Förskoleenhetens kulturombud inspirerar och informerar om stadens kulturutbud.

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

Arbetslaget erbjuder barnen varierande upplevelser av stadens, närmiljöns kultur och

kulturutbud.

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

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Lpfö 98/16

Skollagen

Dokumentation

Litteratur

Närvarande ledarskap

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

Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan och energiförbrukning. Nämnden bidrar till en hållbar energianvändning genom att anpassa arbetssätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder i verksamheterna.

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.

Arbetsätt

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 arbetar enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Lpfö 98/10

Dokumentation

Miljöombud

Enhetens miljögrupp

Kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.

Närvarande ledarskap

Uppföljning

APT

Avdelningsmöte

Tertialrapporter

Arbetsgrupper

Samtal med medarbetare

Samtal med vårdnadshavare

Utveckling

Ett reflekterande arbetslag som utmanar barns kunskaper om 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

Förväntat resultat

Medarbetarna använder sig av kollektivtrafik, gång och cykel som transportmedel i tjänsten. Verksamheterna använder i möjligaste mån miljömässigt hållbara färdmedel.

Enhetsmål:

Enheten använder miljömässigt hållbara transporter

Förväntat resultat

Medarbetarna som åker kollektivt, cyklar eller går i tjänsten.

Arbetssätt

Medarbetare åker kollektivtrafik, cyklar eller går i tjänsten.

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

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

Enheten minskar avfall och ökar återvinning

Förväntat resultat

Minskat matsvinn

Återvinning sker på alla avdelningar, kök och kontor.

Arbetsätt

Vi lär barn att ta lite mat varje gång och hellre fler portioner.

Ökad kommunikation mellan medarbetare i kök och avdelning så att lagom mycket mat tillagas och serveras.

Barn och medarbetare återvinner efter lokala möjligheter.

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

Resursanvändning

Enhetens miljögrupp

Medarbetarnas kompetens

Närvarande ledarskap

Uppföljning

APT

Avdelningsmöte

Arbetsgrupper



Tertialrapporter

Utveckling

Barn och medarbetare är miljömedvetna.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giffri

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 %	95%	År
 Andel inköpta ekologiska livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	50 %	40%	År

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giffria

Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar.

Enhetsmål:

Förskolan främjar att en hållbar och giffri livsmiljö värnas och utvecklas

Förväntat resultat

Färre miljögifter i förskolan.

Ökning av ekologiska matvaror.

Arbetsätt

Sortera avfallet rätt.

Miljömedvetna val vid inköp och ingen nyanskaffning av skadliga plastleksaker.

Återanvändning av förbrukningsmaterial enligt kemikaliesmart förskola.

Frukt och grönsaker efter säsong.

Maten som serveras ska i möjligaste mån tillagas ifrån grunden.

Förskoleenheten fortsätter arbeta med att säkerställa att nivå 1 är uppfylld samt att implementera nivå 2 i kemikaliesmartförskola.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Lpfö 98/16

Dokumentation

Enhetens miljöombud

Enhetens miljögrupp

Statsdelens miljögrupp

Vägledning för Kemikaliesmart förskola

Närvarande ledarskap

Uppföljning

APT

Avdelningsmöte

Tertialrapporter

Arbetsgrupper

Samtal med medarbetare

Samtal med vårdnadshavare

Statsdelens miljögrupp

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

Förväntat resultat

Nämndens lokaler uppfyller stadens krav på god inomhusmiljö. Planeringen av nya bostäder och vid förbättring av allmänna lokaler anpassas material och utformning så att hälsorelaterade risker minimeras. Luftkvaliteten inomhus förbättras och ljudnivån är god.

Enhetsmål:

Enheten arbetar för en god ljudmiljö på förskolan

Förväntat resultat

Medarbetarna upplever en lugnare miljö i förskolan.

Arbetsätt

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

Skyddsombud

Närvarande ledarskap

Föreläsning

Uppföljning

APT

Avdelningsmöte

Tertialuppföljning

Utveckling

God rumsakustisk och låga bullernivåer.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

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 invånarna.

Förväntat resultat

Budget i balans för enheterna, positivt resultat för nämnden och god effekt för stadsdelens invånare. Personal uppmuntras till att finna långsiktiga och kostnadseffektiva lösningar till nytta för invånare och brukare

Enhetsmål:

Enheten bedriver ett kostnadseffektivt budgetarbete

Förväntat resultat

Effektivt budgetarbete med budget i balans.

Arbetsätt

Vi har en budgetprognos för hela året.

Vi anpassar bemanning och inköp efter förskolans budget.

Vi gör medarbetarna delaktiga i budgetarbetet.

Vid befarat överskridande vidtar vi åtgärder.

Resursanvändning

Ekonomi rapporter

Hälsocoacher

Skyddsombud

Samarbete med och stöd av ekonomiavdelningens controller

Samarbete med och stöd av personalavdelningens PA konsult

Stadens rehabiliteringsprocess

Vikariesamordning inom enheten

Närvarande ledarskap

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.

Förväntat resultat

Ett genus- och antirasistiskt perspektiv är integrerat i verksamheterna. Arbete med jämställdhetsanalys vidareutvecklas.

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 2017.

90 % av föräldrarna är nöjda med hur personalen på förskolan bemöter dem på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2017.

90 % av föräldrar är nöjda med hur förskolan bemöter deras barn på ett respektfullt sätt, enligt förskoleundersökningen 2017.

Arbetsätt

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.

Resurserna fördelas lika oberoende av social bakgrund och oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Lpfö 98/16

Enhetens Likabehandlingsplan

Skollagen

Socialtjänstlagen

Barnkonventionen

Dokumentation
 Närvarande ledarskap

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
 Index Psykosocial arbetsmiljö	77	fastställs 2017	År
 Sjukfrånvaro	7,5 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	3 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare

Förväntat resultat

Medarbetarenkäten visar att personalen är motiverad och delaktig. Förvaltningens chefer utbildas i kompetensbaserad rekrytering och förvaltningen rekryterar och upprätthåller adekvat kompetens. Heltidsanställningar är norm och sjukfrånvaron fortsätter att minska.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2017-01-01	2017-12-31

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 2016

90 % av föräldrarna är nöjda som helhet med förskolans verksamheten, enligt resultat från förskoleundersökningen 2017.

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

Närvarande ledarskap

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

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem	100 %	Öka	År

Nämndmål:

Verksamheterna är fria från diskriminering.

Förväntat resultat

Verksamheterna utvecklar ett jämställt, normkritiskt och antirasistiskt arbetssätt. 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.

90 % av föräldrar är nöjda med hur deras barns ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning, enligt förskoleundersökningen 2017.

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

Stadsdelens stödteam

Lpfö 98/16

Enhetens Likabehandlingsplan

Skollagen

Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation
Närvarande ledarskap

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 och barnets rättigheter respekteras

Förväntat resultat

Barn och ungas intressen och behov tas till vara och deras inflytande stärks. Ökad samverkan mellan förskola, skola och socialtjänst bidrar till att barn och unga får sina behov tillgodosedda

Enhetsmål:

Barns bästa i fokus i alla situationer

Förväntat resultat

Barns behov har tillgodosetts.
Barn känner sig betydelsefulla.
Barn uttrycker känslor och åsikter.
Barn har inflytande.

Arbetsätt

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.
Arbetslaget strävar efter att ha ett bra samarbete med barnets vårdnadshavare.
Vid oro för barns bästa samverkar vi med socialtjänsten.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Stadsdelens stödteam
Lpfö 98/16
Enhetens Likabehandlingsplan
Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation
Närvarande ledarskap

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.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

Nämndmål:

Ingen ska vara rädd för att utsättas för våld eller hot om våld i nära relationer

Förväntat resultat

Personer som utsätts för våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck har erbjudits stöd och vid behov skyddat boende. Medarbetare har tillräcklig kunskap för att upptäcka om någon är utsatt och vet vilket stöd som kan erbjudas.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kompetenssatsning för förskolornas och parklekarnas ledning och personal kring våld i nära relationer.	2017-01-01	2017-12-31

Enhetsmål:

Medarbetare ska känna till hur vi arbetar med barn som upplever våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck

Förväntat resultat

Fungerande stöd till personer som upplever våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck.

Arbetsätt

Utbildning inom hur man upptäcker barn som upplever våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Litteratur

Stadsdelens stödteam

Lpfö 98/16

Skollagen

Socialtjänstlagen

Barnkonventionen

Dokumentation

Närvarande ledarskap

Enhetens krisgrupp

Uppföljning

Kompetensutbildning

APT

Utvecklingsgruppen

Tertialrapporter

Samtal med vårdnadshavare

Utveckling

Vi vill säkerhetsställa att medarbetare anser sig ha fått redskap för att upptäcka och samtala med barn om sin situation

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.6 Stockholm är en tillgänglig stad för alla

Nämndmål:

Verksamheterna präglas av öppenhet, delaktighet och ett gott bemötande

Förväntat resultat

Öppenhet, tillgänglighet och ett gott bemötande präglar verksamheten. Brukare upplever att de är delaktiga i insatsens utformning och utförande. Rätten till självbestämmande är grundläggande. Insatser utformas med respekt för den enskildes önskemål och val. Synpunkter och klagomål återkopplas, analyseras och åtgärdas vid behov.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kompetensutveckling i bemötande gällande personer med funktionsnedsättning ska genomföras	2017-01-01	2017-12-31

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 2017.

85% av föräldrarna känner sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2017.

Arbetsätt

Vi bemöter alla väl.

Vi strävar efter en god föräldrasamverkan genom ett gott bemötande, förhållningssätt samt respekt och lyhördhet gentemot varje individ.

Vi har öppettider efter föräldrars behov utifrån Stockholms stads ramtider.

Synpunkter och klagomål ses som värdefulla och tas väl omhand.

Alla telefoner har rätt svarsmeddelande.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Lpfö 98/16

Enhetens Likabehandlingsplan

Skollagen

Dokumentation

Närvarande ledarskap

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

Nämndmål:

Invånarna är delaktiga och har inflytande

Förväntat resultat

Invånarna känner sig delaktiga och har möjlighet att påverka.

Enhetsmål:

Föräldrar och barn ges möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten

Förväntat resultat

82% av föräldrar är nöjda med den möjlighet till delaktighet och inflytande de ges i verksamheten, enligt förskoleundersökningen 2017.

Arbetsätt

Förskollärarna erbjuder utvecklingssamtal en gång per år.

Arbetslaget har föräldramöte minst en gång per år.

Arbetslaget skickar informationsbrev till föräldrar om verksamheten minst varannan vecka.

Arbetslaget kommunicerar och informerar om verksamheten.

Arbetslaget dokumenterar och synliggör barns utveckling och lärande.

Arbetslaget bjuder in föräldrar till förskolans verksamhet.

Arbetslaget efterfrågar föräldrars åsikter.

Ledningsgruppen bjuder in föräldrarådsrepresentanter till möten två gånger per år.

Barn har inflytande i verksamheten.

Arbetslaget observerar barns behov, utveckling och intressen.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Stadsdelens stödteam

Lpfö 98/16

Enhetens Likabehandlingsplan

Skollagen
Socialtjänstlagen
Barnkonventionen
Dokumentation
Informationsbrev till föräldrar
Föräldramöte
Föräldrarådsrepresentanter
Underlag för utvecklingssamtal med föräldrar
Närvarande ledarskap

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 och barn är delaktiga i verksamheten och har haft inflytande

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

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

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

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.

Arbetsätt

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 2017

Ersättningar

Förskoleenheterna får peng utifrån inskrivningen varje månad. Förskolepengen är den av Kommunfullmäktige beslutade peng 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. Dessutom får enheterna medel för stödinsatser för barn med särskilda behov. För barnomsorg på obekvämt arbetstid kommer enheterna att få ersättning från Utbildningsförvaltning efter ansökan enligt det nya ersättningssystemet. Därutöver kan enheter tilldelas medel, efter beslut av avdelningschef för förskola och parklek, för merkostnader vid avveckling eller uppstart av förskolor.

Kr	Förskolepeng
1-3 år	119 657
4-5 år	100 448
Allmän förskola	47 741
Kulturpeng	500
Barnomsorgsgaranti	1000
Beräknat barnantal 1-3 år	150
Beräknat barnantal 4-5 år	160
Beräknat budget för året, tkr	34 518

Vi strävar efter att ha en budget i balans.