



Hedvig Eleonora förskolor

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2017-717-1.1.
Sid 1 (26)

Handläggare
Carolina Carlsson
Telefon: 0761210824

Till
Hedvig Eleonora förskolor

Verksamhetsplan 2018 för Hedvig Eleonora förskolor

Förslag till beslut

Hedvig Eleonora förskolor

Skepparg. 34
11452
0761210824
0850810000
carolina.carlsson@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Verksamhet.....	3
Brukare/Kunder/Klienter	4
Chef- och ledarskap.....	7
Medarbetare.....	8
1. Ett Stockholm som håller samman	11
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor.....	11
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	17
2.5 Stockholms miljö är giftfri	17
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	19
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	19
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	20
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	20
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	22
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention	23
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	25
Uppföljning av ekonomi.....	26
Resursanvändning	26
Budget 2018	26
Övrigt.....	26

Inledning

Hedvig Eleonora är en förskoleverksamhet med barn i ålder 1-5 år. Förskoleenheten består av fyra adresser med ca 308 barn och 77 anställda totalt inom förskolans organisation. Arbetslagen består av förskollärare och barnskötare. Förskollärarna leder undervisningen och sitt arbetslag. Alla som arbetar inom förskolan följer de normer och värden som står beskrivet i förskolans läroplan och bidrar till att verksamhetens uppdrag genomförs. Förskolechefen leder och fördelar arbetet. Medarbetarna är kompetenta och engagerade och vi arbetar ständigt för att utveckla verksamheten och göra alla delaktiga.

Prioriterade utvecklingsområden för 2018 är:

- Pedagogisk plattform (pedagogiska dokumentation, lärmiljöer ute och inne)
- Barnrättsperspektivet
- Digitalisering (teknik och kompetens)
- Förskolans värdegrund

Administrativa uppgifter

Hedvig Eleonora förskolor

Carolina Carlsson, förskolechef

Postadress:

Skeppargatan 34, 114 52 Stockholm

Telefon: 076-121 08 24

E-post: carolina.carlsson@stockholm.se

Den 15 oktober 2017 var det 77 anställda varav två föräldralediga/tjänstlediga.

Verksamhet

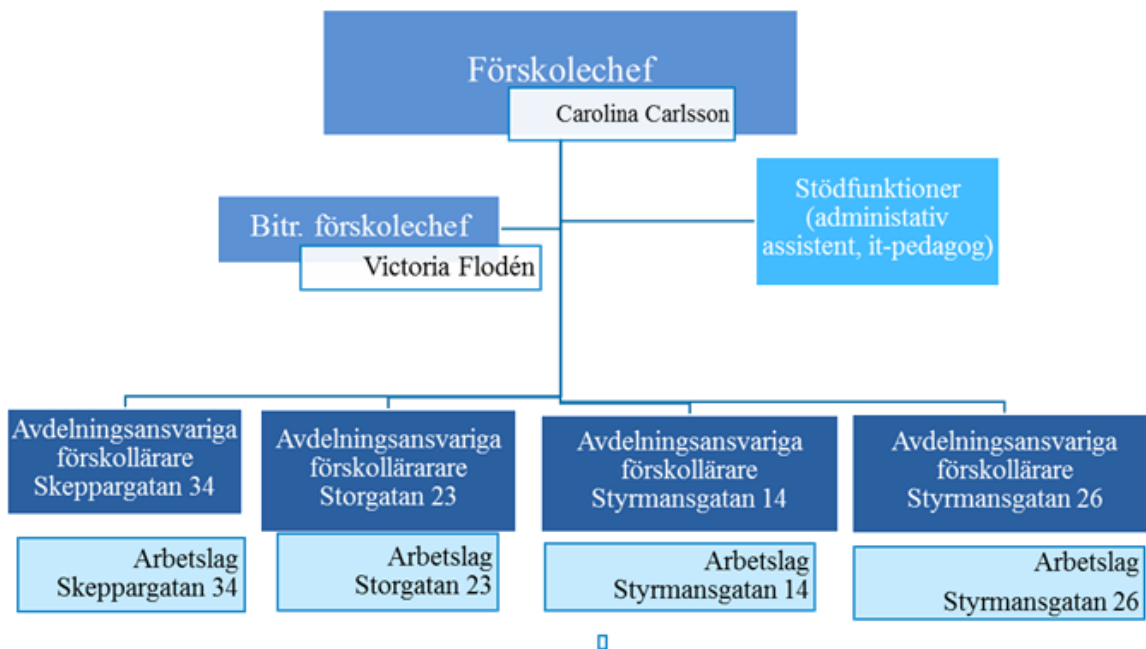
Vi bedriver förskoleverksamhet. Förskolans namn är Hedvig Eleonora förskolor. Förskolan är kommunalt driven med traditionell förskolepedagogik.

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

- Skollagen
- Läroplan för förskolan, Lpfö 98, Reviderad 2016
- FNs barnkonvention
- Socialtjänstlagen
- Arbetsmiljölagen
- Östermalms stadsdels nämndmål
- Verksamhetsplan Hedvig Eleonora förskolor
- Plan mot kränkande behandling och diskriminering

Vi arbetar för vårdnadshavare som har barn mellan 1-5 år. Vi planerar för att det är 308 barn i genomsnitt under året.

Nedan visas ett organisationsschema över organisations- och ledningsstrukturen.



Förskoleenheten har en organisation där ledningen består av en förskolechef och en biträdande förskolechef, samtliga i ledningsgruppen har förskolläraryt utbildning. Förskolechefen har genomgått det statliga rektorsprogrammet. 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.

Verksamhetens medarbetare består av; förskollärare, barnskötare, ekonomibiträde, kockar, administrativ assistent samt it-pedagog.

Brukare/Kunder/Klienter

Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

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, datumen finns på enhetens hemsida. Vi ser den tidiga föräldrakontakten som mycket viktig för

framtida samarbete. Den tidigt etablerade kontakten mellan förskola och hem gör att starten för barnet blir gynnsam och ligger till grund för vidare samarbetet kring barnets utveckling och lärande.

- Daglig kontakt när föräldrarna lämnar och hämtar sina barn. Medarbetarna informerar muntligt hur barnets dag varit och föräldrarna får även information genom dokumentation i text och bild.
- 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 förskolans personal 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.

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 (avdelningsansvariga förskollärare) samt varje förskolas resultat skickas till vårdnadshavarna på varje förskola. 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?

På höstens föräldraråd, där föräldrarepresentanter från enhetens alla avdelningar träffar ledningen samt några medarbetare, redovisas resultaten av förskoleundersökningen för enheten samt hur vi planerar att arbeta med den.

I analysen av resultaten ser vi att vår dialog med föräldrar och våra arbetsmetoder är framgångsrika. I förskoleundersökningen finns påståendet: Jag är som helhet nöjd med mitt barns förskola. Det sammantagna resultatet på detta påstående är att 95% av föräldrarna upplever det, vilket är samma resultat som förra året. Vi har under senaste åren arbetat för att alla förskolor inom förskoleenheten ska ha en likvärdig verksamhet där föräldrar upplever sig nöjda oavsett vilken av våra förskolor de går på. Årets resultat visade att vi lyckats, skillnaden mellan de olika förskolorna är 92-98% på denna påstående.

Utifrån resultaten visar det sig att endast 52% av föräldrar upplever att barn inte använder digitala verktyg/hjälpmiddel i sitt lärande. I samtal med medarbetarna då vi analyserat detta

påstående har vi tillsammans dragit slutsatsen att det handlar bland annat om att synliggöra och öka förståelsen för föräldrar vad vi menar med digitala hjälpmedel, en annan slutsats är att vi har fått syn på att avdelningar behöver utveckla sina kunskaper om hur man använder digitala hjälpmedel i barns lärande.

Vi grundar våra utvecklingsområden för 2018 på bland annat resultatet av förskoleundersökningen. Våra utvecklingsområden för 2018 är:

- Pedagogisk plattform (pedagogiska dokumentation, lärmiljöer ute och inne)
- barnrättsperspektivet
- Digitalisering (teknik och kompetens)
- Förskolans värdegrund

Synpunkter och klagomål

Vi är alltid lyhörda inför föräldrars åsikter. Vi tar emot synpunkter, hanterar dem utifrån sitt specifika fall, vi är tydliga i vår återkoppling till föräldrarna om vad som är vårt ansvar och uppdrag samt föräldrarnas möjlighet till påverkan. Föräldrarnas synpunkter och klagomål inkommer främst, genom mail och telefon men även muntligt i den dagliga kontakten. Rutinerna i det systematiska kvalitetsarbetet är att när vårdnadshavarna inkommer med synpunkter eller klagomål, svarar ledningen att de behöver utreda vad som hänt. Ledningen bokar sedan ett möte oftast samma dag eller nästkommande dag med delar eller hela arbetslaget för att få mer information och arbeta öppet och transparent med medarbetarna. Efter mötet återkopplar ledningen till vårdnadshavarna. Ibland leder inkomna synpunkter och klagomål till förändringar och utveckling av verksamheten. Ett exempel är att vi utvecklat hur vi informerar och kommunicerar kring maten på förskolan.

Chef- och ledarskap

Jag vill att det ska synas på mig att jag har vilja och mod att leda. Som chef och ledare ser jag det av oerhörd vikt att medarbetarna trivs på sitt arbete och tycker att uppdraget på förskolan är meningsfullt. Detta anser jag kräver ett engagerat ledarskap som ger medarbetare möjlighet till delaktighet genom samverkan, planering och uppföljning av verksamheten. I mitt ledarskap vill jag lita på medarbetarna och uppmuntra dem till eget ansvar, se deras potential genom att lyssna på idéer, uppmuntra till egna initiativ och utveckling samt genom att ge dem återkoppling i vardagen. Jag vill skapa känslan av ett gemensamt mål och att stärka värderingarna i syfte att skapa en gemensam organisationsidentitet. Arbeta med gemensamma föreställningar och värderingar, låta medarbetarna vara med och påverka och utveckla organisationen. Frågor såsom; vilka är vi?, vad är det som utmärker oss? Vikten av en vi-känsla. Motivation, engagemang och delaktighet blir viktiga hörnstenar i verksamheten. Ledarskap för mig är framförallt att det behöver vara riktat mot att stödja lärande, utveckling och förnyelse. Jag vill ha fokus på att utveckla medarbetarnas motivation, delaktighet, vilja och engagemang. Vi tillsammans behöver arbeta mot gemensamma mål och att finns tid för reflektion och kollegialt lärande. Jag vill arbeta för ett positivt arbetsklimat. Finns inte glädjen så är det svårt att föra arbetet framåt och fokus läggs på fel saker. Genom reflektion finns det

möjlighet att tänka kritiskt. En personalstyrka som trivs, motiverade och strävar åt samma håll och utmanar och berikar varandra. Jag anser att det är betydelsefullt med en tydlig ledning som bekräftar sina anställda och de anställda känner sig sedda. En ledning som ger feedback och återkoppling, är närvarande, är engagerade och ger stöd och som utmanar och har tydliga mål. Genom öppen dialog, reflektion, samarbete och delaktighet kan man dra sig mot samma mål fast man är olika som personer. Jag behöver arbeta för en gemensam förståelse för förskolans uppdrag, mål som är begripliga och en ledningsgrupp som stöttar och ställer tydliga krav. Jag vill att medarbetarna ska vara delaktiga i sitt arbete. Jag vill ge medarbetarna förutsättningar att bedriva och utveckla verksamheten och då behöver jag utveckla roller och ansvar på förskolan. Jag vill att samtliga ska veta vem som gör vad, hur och varför. Jag behöver kommunicera och förankra mina mål hos medarbetarna. Jag behöver försäkra mig om att vi talar samma språk, menar samma saker, ett samförstånd. Det jag talar med mina medarbetare om behöver jag få ett kvitto/kvittens på att de har förstått. Förankringsprocessen behöver beredas tid för och medarbetarna behöver stå bakom beslut som fattas. Jag har olika mötesformer när jag träffar medarbetarna. Jag vill leda leda och fördela arbetet tillsammans med den biträdande förskolechefen. Jag vill ha effektiva arbetslag med förskollärare på varje avdelningen som jag leder genom och som leder sina arbetslag. Jag utvärderar mitt ledarskap bl. a genom resultatet av medarbetarenkäten. Jag utvecklar mitt ledarskap bl.a. genom olika möten jag aktivt deltar i och håller, internt som externt tillsammans med kompetenta medarbetare inom min egna organisation och ledningsgruppen för Förskola och Parklek.

Medarbetare

Hedvig Eleonora Förskolors värdegrund/gemensamma förhållningssätt

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 kommer vi arbeta efter den nya "Plan mot kränkande behandling och diskriminering". Planen 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. Planen 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 2018 kommer vi fortsätta att fördjupa oss i barnrättsperspektivet och mänskliga rättigheter samt kontinuerligt föra diskussioner om förskolans värdegrund.

Hur detta togs fram och förankrades i organisationen

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

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

Utifrån förskoleundersökningen, verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen, årets enhetsmål och utvecklingsområdena planerar vi gemensam kompetensutveckling för alla medarbetare, t.ex. genom föreläsningar interna pedagogiska nätverk och litteratur seminarium. 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 2018 kommer vi att fortsätta arbetet med implementeringen av stadsdelens gemensamma Pedagogiska plattform.

Det gör vi bl.a. genom litteraturseminarier och pedagogiska nätverk samt APT. Vi kommer fortsätta med pedagogiska nätverk för att dra nytta av det kollegiala lärandet. Vi kommer även fortsätta läsa gemensam litteratur i syfte att öka det teoretiska kunnandet och på litteraturseminarier reflektera tillsammans över innehållet.

Hur vi skapar förutsättningar för att ta vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten

Vi har skapat förutsättningar för att alla medarbetare som arbetar i barngrupp ska få planeringstid tillsammans med sitt arbetslag. Vi har påbörjat att skapa möjligheter och

förutsättningar för arbetslagen en gång i veckan ska ha reflektionstid tillsammans då det diskuterar det pågående arbetet och hur de ska gå vidare med att utmana barnen i deras lärande. Förskollärarna har schemalagd pedagogisk utvecklingstid både enskilt och kollegialt. 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 grupper diskussioner sammanställs och skickas per e-post till alla medarbetare.

Vi har en utvecklingsgrupp som består av avdelningsansvariga förskollärare från enhetens samtliga avdelningar. Gruppen leds av förskolechef eller bitr. förskolechef och syfte med gruppen är att utveckla verksamheten med delaktighet från medarbetare, förankra beslut, ta del av forskning m.m

Enhetens samverkansgrupp består av de fackliga ombuden och leds av förskolechefen.

Enhetens kockar och ekonomibiträden har APT som leds av biträdande förskolechef. Under mötet ges förutsättningar för att sprida engagemang och utveckla kost och hälsa. Kockarna ingår också i stadsdelens kocknätverk då de ges möjlighet att påverka utvecklingen av klimatsmarta måltider.

Vi planerar för att skapa forum där barnskötarna kan mötas och utmanas i deras yrkesgrupp. De pedagogiska nätverken kommer att ägnas åt och vändas till yrkesgruppen barnskötare.

Här redovisas kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökning, vår analys av resultaten och hur vi arbetar med dem

Resultat från medarbetarundersökningen 2017 visar att AMI- Aktivt medskapandeindex är 84 %.

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

Motivationsindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 85 %.

Ledarskapsindex är för Hedvig Eleonora förskolor 79 %.

Styrningsindex är för enhet Hedvig Eleonora förskolor 88 %.

Bilden nedan visar resultaten jämfört med 2015.

Indexområde	2015	2017
Aktivt medskapandeindex	83	84
Motivationsindex	83	85
Ledarskapsindex	81	79
Styrningsindex	85	88

När resultatet kom analyserade ledningsgruppen resultaten. Vi presenterade medarbetarenkätens resultat på APT i maj 2017. Medarbetarna arbetade i mindre grupper där de diskuterade och analyserade resultaten. Medarbetarna fick välja ut prioriterade utvecklingsområden från resultaten. Alla grupper prioriterade områden gick ledningsgruppen

igenom och valde två områden att fördjupa sig i då de flesta medarbetare hade valt dessa. De frågor som prioriterades kom båda från området Styra mot gemensamma mål:

- De möten vi har på vår arbetsplats är effektiva.
- På min arbetsplats prövar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.

Vi i ledningsgruppen med medarbetarna och anser att det är viktigt att effektivisera möten och ge medarbetar förutsättningar att arbeta nytt.

Under planeringsdagen i augusti 2017 presenterade ledningsgruppen de prioriterade frågorna som medarbetarna valt och hur vi kommer att arbeta med dessa.






Under hösten 2017 införde vi litteratur seminarium i syfta att pröva nya arbetssätt och utveckla verksamheten. Vi har vid flera möten under hösten avslutat med exit-ticket (med frågor som: var mötet effektivt? Vad tar du med dig från mötet?)

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 förskollärare av totalt antal anställda (Årsarbetare)	41 %	41 %	Tertial
 Andel nöjda föräldrar	90 %	90 %	År
 Antal barn per grupp	16	16	Tertial
 Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,9	4,9	Tertial
 Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,8	3,8	År

Nämndmål:

Flickor och pojkar utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med barns eget skapande. Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med barns eget skapande.

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med de pedagogiska miljöerna. Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med de pedagogiska miljöerna.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns förmåga att skapa och	91 %		År

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
uttrycka sig i olika former.			
Andel nöjda vårdnadshavare gällande den pedagogiska miljön.	90 %		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av pedagogisk miljö och material.	3,8		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer.	3,8		År

Enhetsmål:

Barn utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper tillsammans med andra i lek i goda lärmiljöer.

Förväntat resultat

Barn skapar och uttrycker sig i olika former.
 Barn samspekar och leker tillsammans.
 Kunskap utvecklas och uppstår i mötet med andra

Arbetsätt

Lärmiljöer skapade utifrån observationer och reflektioner av barngruppens behov, intressen och utveckling.

Lärmiljöer som bjuder in till möten, kommunikation, utforskande och lärande för alla barn.

Pedagogisk dokumentation.

Medarbetare som utmanar barnens läroprocesser.

Medarbetare som reflekterar och ödmjukt, kritiskt granskar den egna verksamheten.

Resursanvändning

- Medarbetarnas kompetens
- Pedagogisk utvecklingstid
- Avdelningsmöte
- Reflektion i arbetslagen
- Observation och dokumentation
- Utvärdering och uppföljning
- Förskoleundersökningen
- Självvärdering WKI
- Pedagogiska Nätverk
- Litteratur seminarium
- Pedagogisk handledning
- Stadsdelens Stödteam
- Handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd
- Förskolans lärmiljöer
- Digital utrustning
- Kulturombud

Uppföljning

APT

Uppföljning av pedagogisk dokumentation, observationer och intervjuer i arbetslagens reflektioner.

Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

WKI

Förskoleundersökningen

T2,

Kvalitetsredovisning

Verksamhetsberättelse.

Ledningens samtal med medarbetare

Utveckling

För att utveckla arbetet ska vi fördjupa kunskaperna kring observation, dokumentation och reflektion tillsammans i arbetslaget och med barnen.

Vi ska även utveckla och fördjupa ett lyhört, nyfiket och medforskande förhållningssätt för att stödja barnen i sitt lärande.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Kulturaktiviteter med professionella kulturutövare två gånger under året	2018-01-01	2018-12-31

Nämndmål:

Flickor och pojkar utvecklar sina språkliga, kommunikativa, matematiska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med barns utveckling och lärande. Personalens självvärdering visar på hög måluppfyllelse för arbetet med språk, matematik, naturvetenskap och teknik. Vårdnadshavarnas nöjdhet med, och personalens självvärdering, visar att förskolornas kvalitativa användande av digitala verktyg ökar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för digitalisering på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget.	75 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns användande av digitala verktyg/hjälpmedel.	52 %		År
Index utveckling och lärande.	87		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns matematiska utveckling.	3,8		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns naturvetenskapliga och tekniska utveckling.	3,8		År
Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns språkliga och kommunikativa utveckling.	3,8		År

Enhetsmål:

Alla barns nyfikenhet och förståelse för språk, kommunikation, matematiska och naturvetenskapliga förmågor utvecklas.

Förväntat resultat

Genom lek utvecklar och tillägnar sig barnen förståelse för språk, kommunikation, matematiska och naturvetenskapliga förmågor.

Arbetsätt

Arbetslaget utmanar varje barns matematiska förmågor och kunskaper.

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

Arbetslaget utvecklar varje barns språkliga medvetenhet och intresse för skriftspråk

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
- Pedagogisk utvecklingstid
- Avdelningsmöte
- Reflektion i arbetslagen
- Observation och dokumentation
- Utvärdering och uppföljning
- Förskoleundersökningen
- Självvärdering WKI
- Pedagogiska Nätverk
- Litteratur seminarium
- Pedagogisk handledning
- Stadsdelens Stödteam
- Kartläggning och handlingsplan för flerspråkiga barn.
- Handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd
- Förskolans lärmiljöer
- Digital utrustning

Uppföljning

APT

Uppföljning av pedagogisk dokumentation, observationer och intervjuer i arbetslagens reflektioner.

Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

WKI

Förskoleundersökningen

T2,

Kvalitetsredovisning

Verksamhetsberättelse.
Ledningen samtal med medarbetare

Utveckling

För att utveckla arbetet ska vi fördjupa kunskaperna kring observation, dokumentation och reflektion tillsammans i arbetslaget och med barnen.
Vi ska även utveckla och fördjupa ett lyhört, nyfiskt och medforskande förhållningssätt för att stödja barnen i sitt lärande.

Nämndmål:

Förskolorna har ett nära och förtroendefullt samarbete med vårdnadshavare och en välfungerande samverkan med skolan.

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med samverkan med förskolan, upplever att de är delaktiga och har inflytande.

Vårdnadshavarnas är fortsatt nöjda med förskolornas dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande. Formerna för pedagogisk samverkan mellan förskola och skola stärks.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda vårdnadshavare gällande delaktighet och inflytande.	83 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.	80 %		År
Index samverkan med hemmet.	87		År

Enhetsmål:

Samverkan med skolan är välfungerande

Förväntat resultat

Fortsatt fungerande samarbete med Hedvig Eleonora skola.
Vårdnadshavare som är informerade om övergången mellan förskolan och skolan.

Arbetsätt

Vi följer riktlinjerna i den lokala handlingsplanen för Östermalms förskolor och skola.
De barn som har haft extra stöd i förskolan och /eller kan komma att behöva det i skolan ägnas särskild uppmärksamhet.

Personal som arbetar med förskolans blivande skolbarn deltar vid nätverksträffarna.
Samtal med vårdnadshavare till blivande skolbarn.

Resursanvändning

- Riktlinjerna i den lokala handlingsplanen för Östermalms förskolor och skola.
- Reflektion i arbetslagen
- Observation och dokumentation

- Handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd
- Samtal med vårdnadshavare till blivande skolbarn.

Uppföljning

APT

Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

Samtal med vårdnadshavare till blivande skolbarn.

Utveckling

Formerna för samverkan mellan förskola och skola stärks.

Enhetsmål:

Vårdnadshavare har god kännedom om vad förskolan gör för att stödja barns utveckling och lärande.

Förväntat resultat

Verksamhetens utformning, innehåll och miljö utgår från pedagogisk dokumentation och observationer av barnens intressen, behov och utveckling. Föräldrar har god kännedom om vad förskolan gör för att stödja barns utveckling och lärande.

Arbetsätt

Vårdnadshavare erbjuds utvecklingssamtal en gång per år.

Arbetslaget har föräldramöte med information om verksamhetens innehåll minst en gång per år.

Arbetslaget skickar informationsbrev till föräldrar om verksamhetens innehåll minst varannan vecka.

Arbetslaget kommunicerar och informerar om verksamhetens innehåll.

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.

Resursanvändning

- Ledningsgruppen
- Medarbetarnas kompetens
- Pedagogisk utvecklingstid
- Avdelningsmöte
- Reflektion i arbetslagen
- Observation och dokumentation
- Utvärdering och uppföljning
- Förskoleundersökningen
- Självvärdering WKI
- Pedagogiska Nätverk
- Litteratur seminarium
- Pedagogisk handledning

- Stadsdelens Stödteam
- Kartläggning och handlingsplan för flerspråkiga barn.
- Handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd
- Förskolans lärmiljöer
- Digital utrustning

Uppföljning

APT

Uppföljning av pedagogisk dokumentation, observationer och intervjuer i arbetslagens reflektioner.

Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

WKI

Förskoleundersökningen

T2,

Kvalitetsredovisning

Verksamhetsberättelse.

Ledningen samtal med medarbetare

Utveckling

För att utveckla arbetet ska vi fördjupa kunskaperna kring observation, dokumentation och reflektion tillsammans i arbetslaget och med barnen.



Vi ska utveckla och fördjupa ett lyhört, nyfiket och medforskande förhållningssätt för att stödja barnen i sitt lärande och informera vårdnadshavarna.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 2 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola	100 %	Fastställs 2018	År
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	53,85 %	45%	År

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giftfria

Förväntat resultat

Verksamheterna minskar användningen och exponeringen av skadliga kemikalier. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna ökar. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med kost, rörelse och hälsa.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Index kost, rörelse och hälsa.	86		År

Enhetsmål:

Förskolan har en verksamhet som består av kemikaliesmarta, pedagogiska miljöer och material.

Förväntat resultat

Vi har genomfört alla åtgärder på nivå 2 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.

Bibehålla andel ekologiska och vegetariska 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 nå nivå 2 i kemikaliesmartförskola.

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens

Enhetens miljöombud

Statsdelens miljögrupp

Vägledning för Kemikaliesmart förskola

Uppföljning

APT

Avdelningsmöte

Tertialrapporter

Arbetsgrupper

Samtal med medarbetare

Samtal med vårdnadshavare

Stadsdelens miljögrupp

Utveckling

Medarbetare som gör miljömedvetna val.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat med goda effekter för stadsdelens invånare.

Förväntat resultat

Alla chefer tar ansvar, följer upp och vidtar åtgärder för att nå sina mål och ha en budget i balans. Medarbetarna är insatta i arbetsplatsens mål och vet vad som förväntas av dem i sitt arbete.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Styrningsindex	84		År

Enhetsmål:

Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat för barnen i förskolan

Förväntat resultat

Effektivt budgetarbete för att barnen i förskolan.

Medarbetarna är insatta i förskolans mål och vet vad som förväntas av dem i sitt arbete.

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

APT

Ekonomirapporter

Skyddsombud

Samarbete med och stöd av ekonomiavdelningens controller

Samarbete med och stöd av personalenhetens PA konsult

Stadens rehabiliteringsprocess

Vikariesamordning inom enheten

Ledningsgruppen

Uppföljning

Ledningsgruppens planering

Månatliga uppföljningar

Tertialrapporter
 Kontakt med ekonomiavdelning

Utveckling




Effektivt budgetarbete med budget i balans där pengarna använts till barnen.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor


Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	83	81	År
 Sjukfrånvaro	6,7 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,45 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämnden är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Förväntat resultat

Chefer för nämndens verksamheter ger sina medarbetare mandat och förutsättningar för att vara delaktiga och ta ansvar i sitt arbete. Genom tillit, engagemang och lyhördhet kan chefer och medarbetare tillsammans utveckla verksamheten och bidra till att AMI, aktivt medskapandeindex, ökar och att andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	75 %		År
Ledarskapsindex	80		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.	2018-01-01	2018-12-31
Implementera framtagen rutin gällande kränkande särbehandling.	2018-01-01	2018-12-31

Enhetsmål:

Goda arbetsvillkor för anställda

Förväntat resultat

Medarbetare är delaktiga och tar ansvar för sitt arbete.

Friska medarbetarna

Professionalitet och god kvalitet i verksamheten.

Arbetsätt

Tydliga och välkända förväntningar på medarbetarna.

Organisationen stödjer det pedagogiska uppdraget och bygger på delaktighet och eget ansvar.

Ledningsgruppen skapar möjligheter och uppmuntrar till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande.

Resursanvändning

- Stockholms stads personalpolicy
- Ledningsgruppen
- Medarbetarnas kompetens
- God arbetsmiljö
- Effektiva möten
- Lärande organisation
- Pedagogisk utvecklingstid
- Avdelningsmöte
- Pedagogiska Nätverk
- Litteratur seminarium
- Pedagogisk handledning
- Stadsdelens Stödteam
- Skyddsombud
- Hälsocoacher

Uppföljning

Medarbetarsamtal

Arbetsplatsträffar

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:

Invånare och brukare får ett gott och respektfullt bemötande, ett normkritiskt och inkluderande förhållningssätt genomsyrar nämndens verksamheter.

Förväntat resultat

Verksamheterna fördjupar sina kunskaper om antirasism, genus, normkritik och hbtq-personers livsvillkor. Brukarna är nöjda med personalens bemötande och en lägre andel upplever sig diskriminerade, jämfört med föregående år. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med normer och värden.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns lika möjligheter att utvecklas	94 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av barn	95 %		År
Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av vårdnadshavare	95 %		År
Index normer och värden	92		År

Enhetsmål:

Alla som arbetar inom förskolan har ett gott och respektfullt bemötande till alla samt ett normkritiskt och inkluderande förhållningssätt.

Förväntat resultat

De som kommer i kontakt med förskolan är nöjda med personalens och ledningens bemötande gentemot varje individ samt utifrån ett normkritiskt och inkluderande förhållningssätt.

Arbetsätt

Vi har ett bemötande som genomsyras av ett inkluderande förhållningssätt.

Vi har ett systematiskt arbetsätt då synpunkter och klagomål lämnas till förskolan

Vi arbetar enligt FN:s barnkonvention

Resursanvändning

- Plan mot kränkande behandling och diskriminering
- Ledningsgruppen
- Medarbetarnas kompetens
- Förskoleundersökningen

- Självvärdering WKI
- Pedagogisk handledning
- Stadsdelens Stödteam

Uppföljning

APT

Uppföljning av pedagogisk dokumentation, observationer och intervjuer i arbetslagens reflektioner.

Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

WKI

Förskoleundersökningen

T2,

Kvalitetsredovisning

Verksamhetsberättelse.

Ledningens samtal med medarbetare

Utveckling

Medarbetare utvecklar och fördjupar sin kompetens inom antirasism, genus, normkritik och hbtq-personers levnadsvillkor.

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:

Barnrättsperspektivet uppmärksammas och barnets rättigheter respekteras

Förväntat resultat

Arbetet med barnkonsekvensanalyser och barnchecklistor vidareutvecklas.

Barnrättsperspektivet stärks genom utbildningsinsatser för berörda medarbetare inom förskola, socialtjänst och parkmiljö. Vårdnadshavarna är fortsatt nöjda med förskolornas arbete med barns inflytande. Personalens självvärdering visar att arbetet utifrån barnkonventionen är väl förankrat i verksamheten.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för barnkonventionen på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget	90 %		År
Index barns inflytande	92		År

Enhetsmål:

Förskolans verksamhet har barns bästa i fokus i alla situationer

Förväntat resultat

Verksamhetens utformning, innehåll och miljö utgår från pedagogisk dokumentation och observationer av barnens intressen, behov och utveckling.

Barnen uttrycker sina tankar, åsikter och påverkar innehållet i verksamheten.

Barn har inflytande.

Arbetssätt

Arbetslaget arbetar efter att alla barn har samma rättigheter och lika värde oberoende av social bakgrund och oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetslaget beaktar barnets bästa vid alla beslut som rör barnet.

Arbetslaget ser till att alla barn får möjlighet till att uttrycka sin mening och får den respekterad.

Arbetslaget strävar efter att ha ett bra samarbete med barnets vårdnadshavare.

Vid oro för barns bästa samverkar vi med socialtjänsten.

Vid förändringar gör vi barnkonsekvensanalys.

Resursanvändning

- Ledningsgruppen
- Medarbetarnas kompetens
- Pedagogisk utvecklingstid
- Avdelningsmöte
- Reflektion i arbetslagen
- Observation och dokumentation
- Utvärdering och uppföljning
- Förskoleundersökningen
- Självvärdering WKI
- Pedagogiska Nätverk
- Litteratur seminarium
- Pedagogisk handledning
- Stadsdelens Stödteam
- Kartläggning och handlingsplan för flerspråkiga barn.
- Handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd
- Förskolans lärmiljöer
- Digital utrustning

Uppföljning

APT

Uppföljning av pedagogisk dokumentation, observationer och intervjuer i arbetslagens reflektioner.

Utvecklingssamtal med vårdnadshavare.

WKI


Förskoleundersökningen
T2
Kvalitetsredovisning
Verksamhetsberättelse.
Ledningens samtal med medarbetare

Utveckling

För att utveckla arbetet ska vi fördjupa kunskaperna kring observation, dokumentation och reflektion tillsammans i arbetslaget och med barnen.
Vi ska även utveckla och fördjupa ett lyhört, nyfiket och medforskande förhållningssätt för att stödja barnen i sitt lärande.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel elektroniska inköp	65 %	Tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

Förväntat resultat

Verksamheterna erbjuds utbildning och kunskapen om inköp via e-handel ökar.

Enhetsmål:

Förskolans inköp görs i hållbar riktning

Förväntat resultat

Fler inköp sker med E-handel.

Arbetsätt

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

Resursanvändning

Medarbetare som gör beställningar via e-handel
Ledningsgruppen
Offentligt upphandlade firmor

Uppföljning

APT
Tertialrapporter
Ekonomiuppföljning

Utveckling

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

Uppföljning av ekonomi

Resursanvändning

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

Budget 2018

Ersättningar

Förskoleenheten får peng utifrån inskrivningen (antal barn) 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. Förskoleenheten kan tilldelas medel, efter beslut av avdelningschef för förskola och parklek, för merkostnader vid avveckling eller uppstart av förskolor.

Kr	Förskolepeng
1-3 år	123 230
4-5 år	103 447
Allmän förskola	49 166
Kulturpeng	500
Barnomsorgsgaranti	1000
Beräknat barnantal 1-3 år	142
Beräknat barnantal 4-5 år	166
Beräknat budget för året, tkr	36 562

Vi strävar efter att ha en budget i balans.

Övrigt