



Hedvig Eleonora förskolor

Bilaga 19
Dnr: 2019-9-1.1.
Sid 1 (21)

Handläggare
Carolina Carlsson
Telefon: 0761210824

Till
Hedvig Eleonora förskolor

Verksamhetsplan 2019 för Hedvig Eleonora förskolor

Hedvig Eleonora förskolor

Skeppargatan 34
11452, Stockholm
0761210824
0850810000
carolina.carlsson@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Inledning	3
Administrativa uppgifter	3
Verksamhet.....	3
Brukare/Kunder/Klienter	4
Chef- och ledarskap.....	8
Medarbetare.....	9
1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla	10
1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige	10
2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt	15
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	15
3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden	16
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	16
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	17
Uppföljning av ekonomi.....	20
Resursanvändning	20
Budget 2019	20
Övrigt.....	21

Inledning

Hedvig Eleonora är en förskoleverksamhet med barn i ålder 1-5 år. Förskoleenheten består av fyra adresser med ca 308 barn och 83 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.

Utvecklingsområden 2019 är framtagna utifrån resultat från medarbetarenkäten, Förskoleundersökningen, WKI, pedagogiskt nätverk samt utvecklingsgrupp.

- Läroplan för förskolan 2018 och undervisningsbegreppet.
- Pedagogiska plattform- utveckla och förbättra dokumentation om barns förändrade kunnande samt utveckla lärmiljöerna för att ge barn förutsättning för en likvärdig utbildning.
- Digitalisering - Barn använder digitala verktyg/hjälpmiddel i sitt lärande.

Under året kommer vi även att arbeta med att revidera Östermalms pedagogiska plattform så att Barnrättsperspektivet utifrån programmet barns rättigheter och inflytande inkluderas tydligare.

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 2018 var det 83 anställda varav fem föräldralediga/tjänstlediga.

Verksamhet

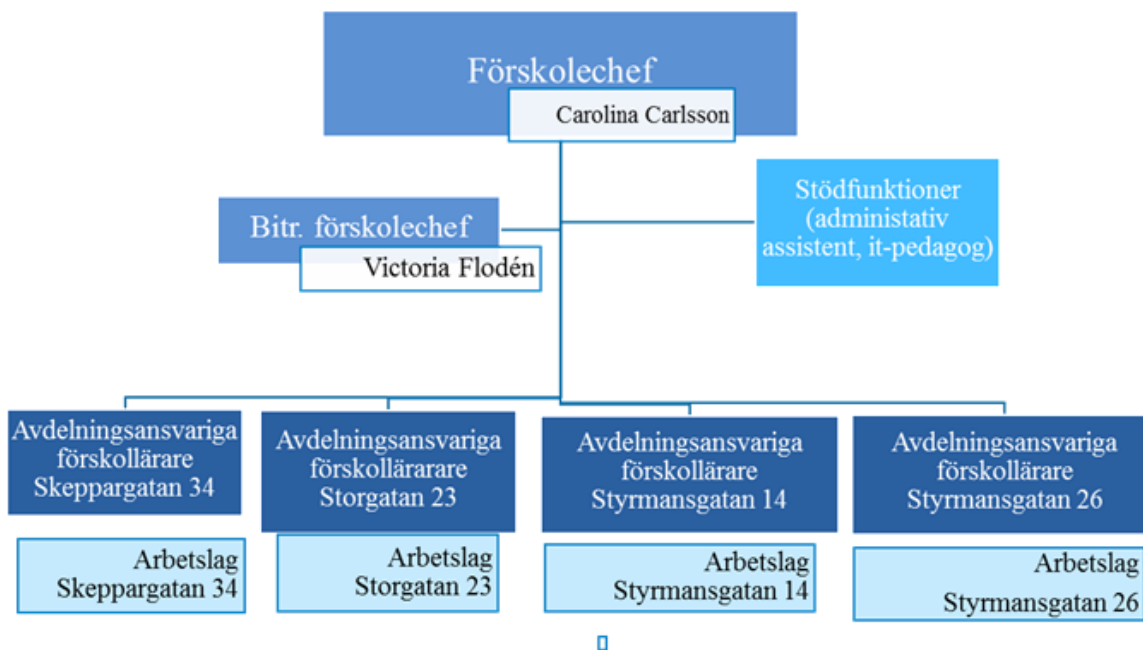
Vi bedriver förskoleverksamhet. Förskoleenhetens namn är Hedvig Eleonora förskolor. Enheten är kommunalt driven med traditionell förskolepedagogik.

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

- Skollagen
- Läroplan för förskolan, Lpfö 98, Reviderad 2016 (from 1 juli Lpfö 18)
- FN's barnkonvention
- Socialtjänstlagen
- Arbetsmiljölagen
- Skolprogram för Stockholms stad förskolor och skolor
- 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 och ett av förskolans uppdrag.

Vi har olika former för brukardialog där de ges möjlighet till delaktighet och kunna påverka de insatser och den service de erhåller.

Vi arbetar med bemötandefrågor t.ex. 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.
- 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.
- Föräldramöte som alla avdelningar har minst 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 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.
- 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
- Förskoleundersökningen
- Förväntansdokument, som beskriver vad föräldrarna kan förvänta sig av förskolan och vad förskolan kan förvänta sig av föräldrarna.
- Utvecklingssamtal, som är ett möte mellan föräldrar och förskolans personal där de samtalar om barnets utveckling och lärande.

Förskoleundersökning

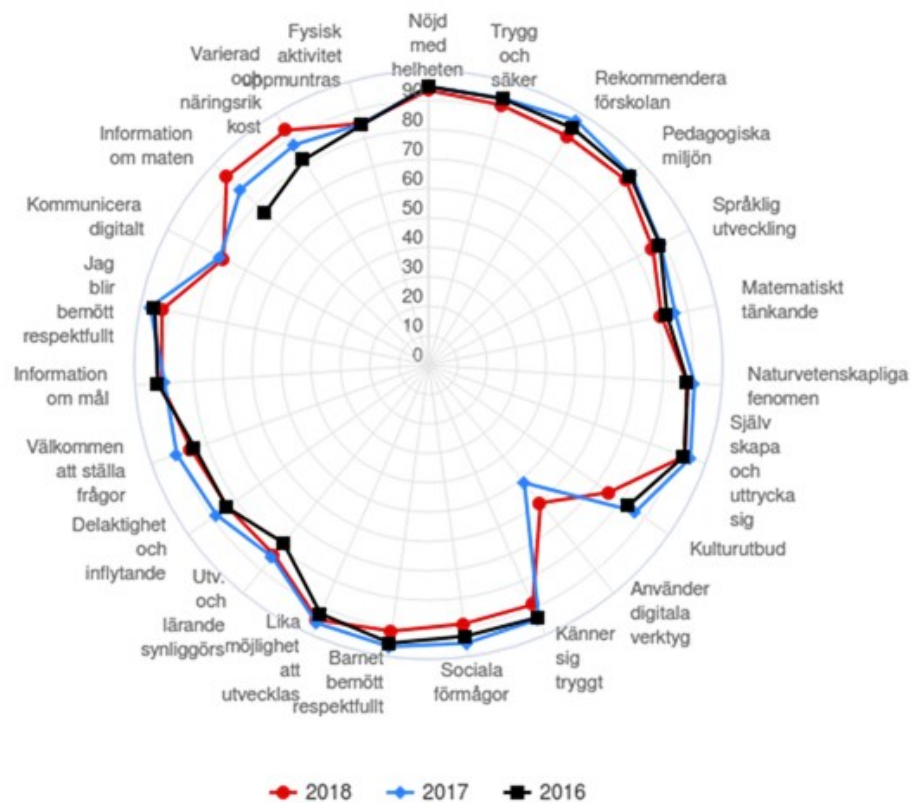
Vi i ledningsgruppen analyserar resultaten i Förskoleundersökningen och ser om det finns gemensamma utvecklingsområden och trender för hela förskoleenheten.

Förskoleundersökningens resultat för hela Stockholm stad jämfört med Östermalms stadsdels och vår förskoleenhetens 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 nej 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.

Under de senaste tre åren har enheten bibehållit höga resultat inom de flesta frågeområdena. En tänkbar förklaring till detta är att förskollärarna stärkts i sin roll och blivit tydligare på att beskriva förskolans mål och uppdrag. Enhetens resultat ligger i linje med övriga enheters resultat. Inom några frågeområden har vi högre resultat. Se spindeldiagram nedan:

Spindeldiagrammet nedan visar enhetens resultat av nöjd föräldrindex över de senaste tre åren från Förskoleundersökningen.



Inom frågeområdet kring kost ser vi positiv utveckling. Variationen mellan förskolorna är 89%-97%. Vi påbörjade ett utvecklingsarbete under hösten 2016 då två, av fyra, kockar startade "Instagramkonto" för att ge föräldrar möjlighet att ta del av information om maten som serveras på förskolan. Positiva effekter av detta fick vi då föräldrar lämnat synpunkter om hur nöjda de är med det nya kommunikationssättet. Under 2017 införde vi Instagramkonton för alla kockarna och detta fortsatte vi med under 2018. Den positiva trenden håller i sig och vi tolkar det som att införandet av Instagram för kockarna har gett goda resultat. Vi ser fram emot Skolplattformens införande med startida där information om maten på ett enkelt och informativt sätt kan delges vårdnadshavarna.

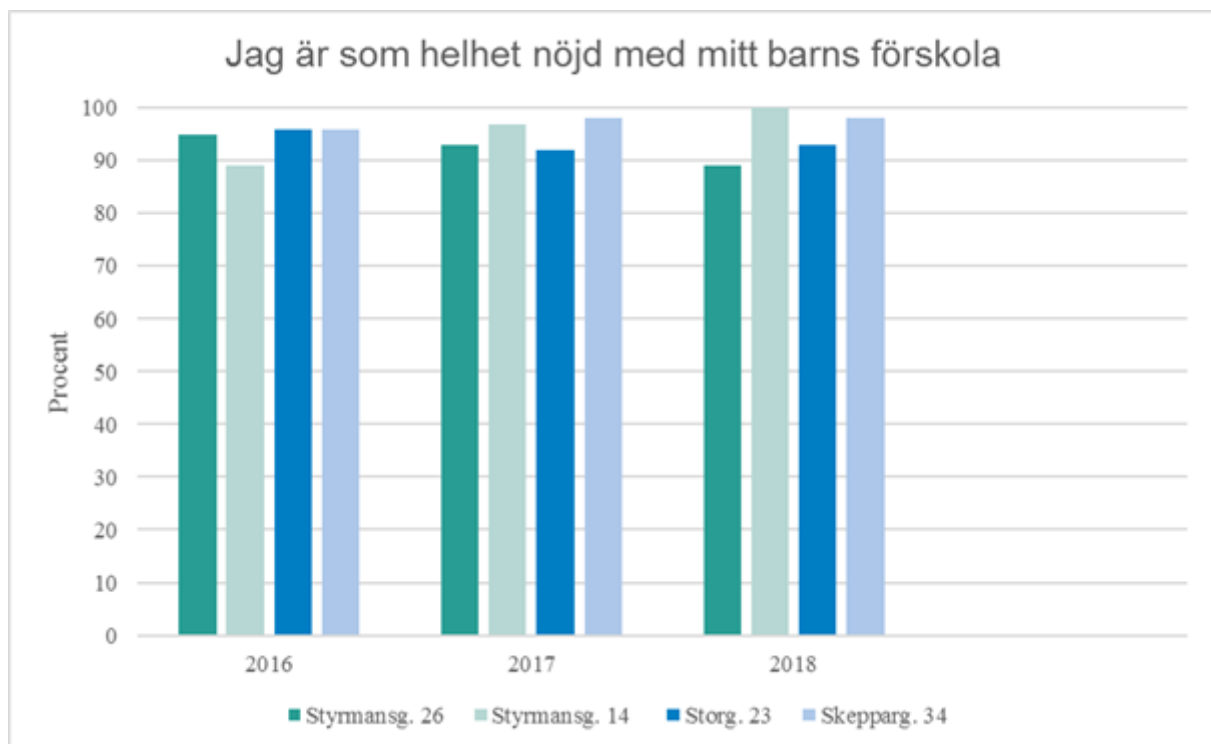
Inom frågeområdet kring digitalisering har det skett en förändring i positiv riktning från 52% till 60% (fanns ej med som fråga 2016). Variationen mellan förskolorna är 58% till 73%. Variationen mellan förskolorna beror på att förutsättningarna sett olika ut, främst gällande utrustning.

Satsning på digitala verktyg till barnen har gjorts, alla barngrupper har nu tillgång till digitala mikroskop, programmeringsrobotar, projektorer som kopplas upp mot lärplattan mm. Under planeringsdagarna i augusti 2018 anordnade enhetens IT-pedagog en workshop där medarbetare som använt verktygen i barngrupp fick sprida goda exempel till sina kollegor. Detta har resulterat i att fler medarbetare visar nyfikenhet för att driva utvecklingen framåt i vårt digitaliseringsarbete.

Utvecklingsarbetet fortgår genom fortbildning i arbetsgrupper och under höstens föräldramöten har alla föräldrar informerats om pågående arbete i digitalisering.

Med tydligare syfte och goda förutsättningar ser fram emot resultatet i kommande förskoleundersökning. Framåt stävar vi mot att undervisningen i förskolan ger barnen förutsättningar att utveckla adekvat digital kompetens genom att de ges möjlighet att utveckla en förståelse för den digitalisering de möter i vardagen.

Av resultatet framgår att de flesta vårdnadshavare är nöjda med sitt barns förskola och att nöjdheten mellan förskoleadresserna inom enheten har liten variation. Se bild nedan.



Synpunkter och klagomål

Vi ser positivt på att vårdnadshavare vänder sig både till medarbetarna som arbetar med barnen och ledning med sina synpunkter, klagomål och beröm. Det ger oss en möjlighet att förbättra både vår verksamhet och på vilket sätt vi kommunicerar med vår omgivning. Vi är alltid lyhörda inför vårdnadshavares åsikter. Vi följer upp synpunkter, klagomål och beröm och hanterar dem utifrån sitt specifika fall, vi är tydliga i vår återkoppling till vårdnadshavarna om vad som är vårt ansvar och uppdrag samt deras möjlighet till påverkan. 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.

Brukarnas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag har hittills lett till att verksamheten

beskrivs mer utförligt i informationsbrev till vårdnadshavare samt hur vi arbetar för att få in digitalisering i verksamheten.

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 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 egen organisation och ledningsgruppen för Förskola och Parklek.

Medarbetare

Hedvig Eleonora Förskolors värdegrund/gemensamma förhållningsätt

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

Alla som arbetar på förskolan utgår från värdegrunden vilket betyder att i möte med andra – utveckla ett förhållningsätt 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.

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

Genom att kompetensförsörjningsplanen för 2019 grundats utifrån resultaten i förskoleundersökningen, verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen, årets enhetsmål och utvecklingsområdena säkerställer vi att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas (i vårt fall vårdnadshavarnas) behov och verksamhetens resultat. Vi genomför regelbunden utbildning inom HLR för förskolans alla medarbetare. Vi har en ansvarig för SBA arbetet samt brandskyddskontrollanter på varje förskoleadress.

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.

Kockarna ingår i stadsdelens kocknätverk då de ges möjlighet att påverka utvecklingen av klimatsmarta måltider.

Vi har pedagogiska nätverk för barnskötare för att stärka de i sin yrkesroll och utveckla verksamheten.

Vi introducerar nya medarbetare genom förutbestämda rutiner. Uppföljningssamtal sker efter ca 1 månad med någon i ledningsgruppen.

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

Resultat från medarbetarundersökningen 2018 visar att AMI- Aktivt medskapandeindex är 83 %.

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

Motivationsindex är 84 %.

Ledarskapsindex är 80 %.

Styrningsindex är 85 %.

När resultatet kom analyserade ledningsgruppen resultaten. Vi presenterade medarbetarenkätens resultat på APT i maj 2018. Medarbetarna arbetade i mindre grupper där de diskuterade och analyserade resultaten. Medarbetarna fick välja ut prioriterade utvecklingsområden från resultaten. Alla gruppers prioriterade områden gick ledningsgruppen igenom och valde två områden att fördjupa sig i då de flesta medarbetare hade valt dessa:

- Jag känner att jag kan göra ett gott arbete
- På vår arbetsplats är det möjligt att diskutera både det som är bra och dåligt.






Under planeringsdagen i augusti 2018 presenterade ledningsgruppen de prioriterade frågorna som medarbetarna valt och hur vi kommer att arbeta med dessa. När resultatet för årets medarbetarundersökning kommer kan vi göra uppföljning av de prioriterade områdena.

KF:s inriktningsmål:

1. En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.3. I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel förskollärare av totalt antal anställda (årsarbetare)	41 %	41 %	Tertial
 Andel nöjda föräldrar till barn i förskolan	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:

1.3.1 Varje barn utvecklar sina förmågor och sitt kunnande i en god pedagogisk miljö

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Säkerställa att digitaliseringens möjligheter utifrån ett pedagogiskt perspektiv tillgängliggörs för alla barn.
- Ha fördjupad reflektion tillsammans med barnen kring lärprocesserna med hjälp av digitala verktyg.
- Utgå från en gemensam pedagogisk plattform med verktyg för systematiskt kvalitetsarbete.
- Tydliggöra utbildningens mål för barnen och deras vårdnadshavare.
- Resultaten i utbildningen systematiskt och kontinuerligt dokumenteras, följs upp, utvärderas och analyseras.
- Kommunicera samordnat och effektivt med vårdnadshavare.
- Skapa pedagogiska lärmiljöer ute och inne som utmanar barnens utforskande och lek samt vidgar barnens undersökningsområden.

Det förväntade resultatet har under 2019 fokus på måluppfyllelsen utifrån det prioriterade området digitalisering.

Förväntat resultat

Personalens självvärdering utifrån läroplansuppdraget visar att barns användande av digitala verktyg ökar. Andel vårdnadshavare som upplever att barn använder digitala verktyg i sitt lärande ökar. Andel vårdnadshavare som upplever att barns utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs ökar.

Enhetsmål:

Varje barn utvecklar sina förmågor och sitt kunnande i en god pedagogisk miljö

Förväntat resultat

Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av pedagogisk miljö och material uppgår till 3,8.

Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer uppgår till 3,8.

Indexområdet Utveckling och lärande från Förskoleundersökningen uppgår till 86 %

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 lärprocesser.

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.

Ledningen samtal med medarbetare

Utveckling

Pedagogiska lärmiljöer ute och inne som utmanar barnens utforskande och lek samt vidgar barnens undersökningsområden.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Föreläsning för all pedagogisk personal av extern föreläsare	2019-01-23	2019-03-31

Nämndmål:

1.3.2 Varje barn utvecklar tillit, empati och respekt för sin omgivning i hållbara sammanhang

Beskrivning

Nämnden arbetar för att varje barn ska utveckla tillit, empati och respekt för sin omgivning i hållbara sammanhang (syftar på hållbar utveckling, såväl ekonomisk och social som miljömässig) i enlighet med läroplansuppdraget genom att:

- Årligen ta fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling på respektive förskola.
- Systematiskt arbeta och dokumentera aktiva åtgärder.
- Kontinuerligt lyfta, identifiera, definiera och konkretisera förskolornas värdegrundsarbete kopplat till läroplansuppdraget.
- Säkerställa en trygg och säker omsorg för alla barn.
- Arbeta aktivt med FN:s barnkonvention, normkritik och jämställdhet.
- Vid behov av mera stöd och hjälp för barn sätta in insatser så tidigt som möjligt.
- Skapa möjligheter till barns delaktighet och inflytande, oavsett könstillhörighet.
- Skapa tillitsfulla relationer med hemmen.

Det förväntade resultatet har under 2019 fokus på måluppfyllelsen utifrån barnrättsperspektivet som är ett prioriterat område.

Förväntat resultat

Personalens självvärdering utifrån läroplansuppdraget visar att arbetet utifrån barnkonventionen är väl förankrat i verksamheten. Andel vårdnadshavare som upplever att barnen på förskolorna ges lika möjligheter att utvecklas är fortsatt hög. Andel vårdnadshavare som upplever att förskolan är trygg och säker är fortsatt hög.

Enhetsmål:

Varje barn utvecklar tillit, empati och respekt för sin omgivning i hållbara sammanhang

Förväntat resultat

Resultatet bibehålls eller ökar från föregående år i Förskoleundersökningens fråga hur vårdnadshavare upplever att personal bemöter deras barn på ett respektfullt sätt.

Resultatet bibehålls eller ökar från föregående år i förskoleundersökningens fråga hur vårdnadshavare upplever att deras barn ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning.

Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer uppgår till 3,8.

Arbetsätt

Arbetslaget utvecklar en tillitsfull relation till vårdnadshavare.

Arbetslaget har kontinuerliga samtal med vårdnadshavare om barnets trivsel, utveckling och lärande.

Arbetslaget arbetar systematiskt med att dokumentera aktiva åtgärder i arbetet mot diskriminering och kränkande behandling.

Varje förskola har en dokumenterad plan mot diskriminering och kränkande behandling.

Arbetslaget planerar och organiserar en verksamhet där barnen har roligt och upplever att de är en tillgång i gruppen

Arbetslaget uppmuntrar och skapar förutsättningar för barnen att föra fram sina tankar och

idéer.

Arbetslaget tar tillvara på barns tankar, idéer och förmågor i planeringen av verksamheten. Arbetslaget utformar verksamheten utifrån alla barns olika behov, intressen och förutsättningar.

Resursanvändning

- Ledningsgruppen
- Medarbetarnas kompetens
- Pedagogisk utvecklingstid
- Avdelningsmöte
- Reflektion i arbetslagen
- Observation och dokumentation
- Utvärdering och uppföljning
- Förskoleundersökningen
- Självvärdering WKI
- Pedagogiska Nätverk
- Litteratur seminarium
- Värdegrunden
- 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 kunskaperna kring ett lyhört, nyfiket och medforskande förhållningssätt för att stödja barnen i sitt lärande.

FN's barnkonvention ska användas i större utsträckning som en del i planeringen av verksamheten.

Förskolans Plan mot diskriminering och kränkande behandling och systematiskt arbeta och dokumentera aktiva åtgärder ska fortsätta utvecklas.


Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Föreläsning- Lågaffektivt bemötande	2019-03-26	2019-04-30

KF:s inriktningsmål:

2. En hållbart växande och dynamisk storstad med hög tillväxt

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	53,57 %	50%	År

Nämndmål:

2.5.1 Nämndens verksamheter är miljömässigt hållbara

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Genomföra åtgärder enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola.
- Kartlägga skadliga kemikalier, fasa ut och ersätta dem.
- Köpa in ekologiska livsmedel och servera mer vegetarisk mat.
- Anpassa arbetssätt, förändra beteenden och genomföra energibesparingsåtgärder.
- Förebygga, återanvända, sortera och återvinna avfall.
- Kartlägga och identifiera verksamheter som ännu inte har matavfallshantering samt att skapa kontakt mellan dessa verksamheter och Stockholm vatten och avfall AB.
- Minimera användningen av plast och engångsartiklar.
- Miljösamordnaren sprider goda exempel och erbjuder utbildning och nätverk för verksamheternas miljöombud.
- Erbjuder erfarenhetsutbyte och utbildning till förskolornas kocknätverk.

Förväntat resultat

Minskad användning och exponering av skadliga kemikalier. Minskad uppkomst av avfall. Andelen ekologisk och vegetarisk mat i verksamheterna är fortsatt hög.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Vegetarisk och ekologisk mat ska väljas som huvudalternativ för deltagarna vid intern representation, catering eller konferens.	2019-01-01	2019-12-31

Enhetsmål:

Hedvig Eleonora förskolors verksamhet är miljömässigt hållbara

Förväntat resultat

Bibehålla eller öka andel ekologiska och vegetariska matvaror.

Arbetsätt

Förebygga, återanvända, sortera och återvinna avfall.
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.
Följa upp åtgärder enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola

Resursanvändning

Medarbetarnas kompetens
Enhetens miljöombud
Statsdelens miljögrupp
Vägledning för Kemikaliesmart förskola

Uppföljning

APT
Arbetslagsmöte
Tertialrapporter
Stadsdelens miljögrupp

Utveckling

Medarbetare som gör miljömedvetna val.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Föreläsning för förskolornas kokkar om vegansk matlagning	2019-01-20	2019-08-31

KF:s inriktningsmål:

3. En ekonomiskt hållbar och innovativ storstad för framtiden

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

Nämndmål:

3.1.1 Nämnden har en budget i balans

Beskrivning

Nämnden arbetar systematiskt för att uppnå målet genom att:

- Ekonomiuppföljningar på enhets-, avdelnings- och nämndnivå genomförs månadsvis.
- Vid befarade underskott vidta åtgärder för en budget i balans.
- Under året utbilda budgetansvariga i stadens nya gemensamma budget- och prognosverktyg, GPS.

Förväntat resultat

Budget i balans och god prognossäkerhet.

Enhetsmål:

Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat för barnen i förskolan

Förväntat resultat

Budget i balans och god prognossäkerhet.

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

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 mål för verksamhetsområdet:

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Aktivt Medskapandeindex	82	82	År
 Andel elektroniska inköp	75 %	tas fram av nämnden	Tertial
 Sjukfrånvaro	7 %	tas fram av nämnd	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,6 %		Tertial

Nämndmål:

3.2.1 Nämnden är en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en god arbetsmiljö

Beskrivning

Nämnden arbetar för att nå målet genom att:

- Ta utgångspunkt i stadens personalpolicy.
- Verksamheterna tar fram och arbetar med handlingsplaner utifrån medarbetarundersökningen.
- Arbeta med handlingsplan för förbättrad arbetssituation för socialsekreterare och biståndsbedömare.
- Arbeta med handlingsplan för barnskötare och förskollärare.
- Arbeta med handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta utifrån rutin mot kränkande särbehandling.
- Arbeta med kompetensförsörjningsplaner på flera nivåer.
- Vidareutveckla introduktionen för nya medarbetare.
- Göra en månatlig uppföljning och analys av utvecklingen av sjukfrånvaron.
- Rikta insatser till enheter som har hög sjukfrånvaro och eller personalomsättning.

Förväntat resultat

Aktivt medskapandeindex, AMI, inklusive delindex ledarskapsindex, och andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar. Sjukfrånvaron är fortsatt låg i jämförelse med övriga stadsdelsnämnder.

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
♀ Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	70 %		År
♀ Ledarskapsindex	79		År

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Alla enheter ska revidera sina kompetensförsörjningsplaner.	2019-05-01	2019-12-31

Enhetsmål:

Hedvig Eleonora är en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö

Förväntat resultat

AMI, aktivt medskapandeindex, inklusive delindex ledarskapsindex, och andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra ökar. Sjukfrånvaron är lägre än föregående år.

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.

På APT genomgång av olika delar från arbetsmiljötårten.

Resursanvändning

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

Uppföljning

Medarbetarsamtal
Arbetsplatsträffar
Arbetslagsmöten
Utvärdering-planeringsdagar
Möten enligt Stockholm stads rehabiliteringsprocess
Lokal samverkansgrupp
Skyddsron

Utveckling

Delaktiga, professionella och motiverade medarbetare.
Friskare medarbetare.

Nämndmål:

3.2.2 Nämndens verksamheter är effektiva, innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter

Beskrivning

Nämndens arbetar för att nå målet genom att:

- Vidareutveckla arbete med jämställdhetsanalys.
- Bidra med kompetens i centrala upphandlingar.
- Förstärka den egna upphandlingskompetensen.
- Fortsätta delta i det stadsgemensamma projektet VINST
- Införa nya leveranser av gemensam IT-service 2.0
- Införa digitalt nämnd- och ärendehanteringssystem, eDok

- Införa välfärdsteknik inom äldre- och funktionshinderomsorgen.
- Implementera skolplattformen inom förskolan.

Förväntat resultat

Andelen beslutsunderlag som innehåller jämställdhetsanalys ökar. Förstärkt upphandlingskompetens. Andelen e-handel ökar. Andelen medarbetare som skattar sin digitala kompetens som hög, använder digitala verktyg som en naturlig del i sitt arbete och har tillgång till digitala verktyg som stödjer ett mobilt och flexibelt arbetssätt ökar.

Enhetsmål:

Hedvig Eleonora förskolor är effektiva, innovativa och tillvaratar digitaliseringens möjligheter.

Förväntat resultat

Andel inköp via E-handel bibehålls eller ökar från föregående år. Medarbetarna använder digitala verktyg.

Arbetssätt

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 2019

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 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. 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	125 596
4-5 år	105 434
Allmän förskola	50 110
Kulturpeng	200
Barnomsorgsgaranti	1000
Beräknat barnantal 1-3 år	140
Beräknat barnantal 4-5 år	168
Beräknat budget för året, tkr	38 356

Investeringar

Kapitalkostnader för 2019 är på 7681 kr och ränta på 38,92 kr.

Under år 2019 planeras inga nya investeringar.

Vi strävar efter att ha en budget i balans.

Övrigt