



Hedvig Eleonora förskolor

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2019-10-1.1.1
Bilaga 3 a
Sid 1 (29)
2019-01-21

Handläggare
Carolina Carlsson
Telefon: 076-12 108 24

Till
Hedvig Eleonora förskolor

Verksamhetsberättelse VB 2018 för Hedvig Eleonora förskolor

Hedvig Eleonora förskolor

Skeppargatan 34
11452 Stockholm
076-12 108 24
08-50810000
carolina.carlsson@stockholm.se
stockholm.se

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Administrativa uppgifter	5
Organisations- och ledningsstruktur.....	6
Brukare/Kunder/Klienter.....	7
Chef- och ledarskap.....	9
Medarbetare.....	10
Värdegrund.....	12
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	13
1. Ett Stockholm som håller samman	13
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor.....	13
2. Ett klimatsmart Stockholm	19
2.5 Stockholms miljö är giftfri	19
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	21
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	21
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	22
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	22
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	24
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention	26
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	27
Uppföljning av ekonomi.....	28
Uppföljning av driftbudget.....	28
Investeringar.....	28
Medel för lokaländamål.....	28
Övrigt	28
Kvalitetsarbete.....	28
Övrigt.....	29

Sammanfattande analys

Utifrån resultatet av enhetens uppföljning och utvärdering anser vi att vi kommer att nå de förväntade resultaten. Vi följer den agenda vi planerade i början av januari 2018. Den pedagogiska verksamheten följs upp systematiskt och utvecklas ständigt för att nå våra mål som bidrar till barns utveckling, lärande och delaktighet.

Våra utvecklingsområden för 2018 arbetar vi kontinuerligt med i den dagliga verksamheten samt har ett pågående arbete kring på APT, litteraturseminarier, fortbildningar och pedagogiska nätverk. Våra utvecklingsområden är:

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

Vi gör även en extra satsning under 2018 för att stärka barnskötarna i sin roll i arbetslaget. Det gör vi genom pedagogiska nätverksträffar där syftet är just att stärka deras roll i arbetslaget genom att öka det teoretiska kunnandet och dra nytta av det kollegiala lärandet samt inspireras av varandras erfarenheter och tankar.

Förskoleundersökningen kom ut under vecka 6-15, 2018. Under den perioden fick vi löpande information om andelen vårdnadshavare som deltagit, deltagandet var lågt. Vi uppmanade medarbetare att påminna vårdnadshavare om vikten av att delta. I samtal med arbetslagen kom det fram att det är svårt att få föräldrar att delta i förskoleundersökningen, vilket styrktes av den svarsfrekvensen vi fick under den period som undersökningen pågick. Arbetslagen informerade vårdnadshavarna på olika sätt om verksamheten utifrån frågorna i förskoleundersökningen och vikten av att delta. Vi i ledningsgruppen har förtydligat vikten av deltagande i förskoleundersökningen genom att vid två olika tillfällen skicka informationsbrev till alla vårdnadshavare inom enheten där vi informerat om syfte och mål samt vikten av hög svarsfrekvens.

När det slutliga resultatet kom hade svarsfrekvensen ökat från 81% 2017 till 83% 2018 vilket ger oss ett bra underlag att använda för fortsatt utveckling av verksamheten. Vi är nöjda med svarsfrekvensen.

Resultaten för enheten har redovisats på APT. Resultaten på avdelningsnivå har varje arbetslagen fått enskild genomgång av från en av oss i ledningen .

På planeringsdagarna i augusti fick alla arbetslagsledare i uppgift att tillsammans se över resultatet för deras förskola/adress. Uppdraget var att ta fram två områden som de var extra nöjda med och ett område som de vill utveckla, vi kallar det "two stars and a wish". Arbetet redovisas på kommande Utvecklingsgruppsmöte där enhetens arbetslagsledare ingår samt på kommande APT för alla medarbetare. Syftet är att stärka likvärdigheten mellan avdelningarna.

Utvecklingsområdet digitalisering (teknik och kompetens) är ett område som i förskoleundersökningen visar på positiv utveckling trots att resultaten är låga 60% nöjda föräldrar i påståendet Jag upplever att mitt barn använder digitala verktyg/hjälpmiddel i sitt lärande. År 2017 var resultatet 52% på samma påstående. Den positiva trend vi ser tror vi kommer att hålla i sig för att vi under senare delen av våren 2018 gjort en satsning på digitala

verktyg till barnen, tex digitala förstoringsglas, beebots, 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.

Hösten 2018 startade med två gemensamma planeringsdagar för samtliga medarbetare. Under en av dagarna höll Josef Elveskog en föreläsning/workshop i Allas rätt, en utbildning för att förebygga och motverka diskriminering. Detta är ett led i vårt arbete i att utveckla verksamheten utifrån ett normkritiskt perspektiv och vidmakthålla och utveckla likabehandlingsarbetet och skapa ett stöd för arbetet med aktiva åtgärder.

Ledningen har utsett 10 medarbetare till ambassadörer för införandet av Skolplattformen. Ambassadörerna har nu startat utbildningen, tanken är att de sedan kommer utbilda sina kollegor och på så sätt sprida kunskap om hur det digitala verktyget används.

Implementering av den pedagogiska plattformen som påbörjades 2017, börjar vi se effekt av. Alla följer årshjulet och de flesta använder mallarna för observationer och reflektion i sitt analysarbete i arbetslaget. Några arbetslag vill ha fördjupande kunskap kring det analyserande arbetet vilket vi tillgodoser genom handledning och praktisk övning.

Enhetens hälsocoacher inspirerar medarbetarna till att främja hälsa och välbefinnande genom olika aktiviteter, såsom promenader och sittyoga och information på gemensamma möten så som APT och planeringsdagar.

Under hösten 2016 startade två, av fyra, kockar "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 kommer fortsätta med detta under 2018. Den positiva trenden håller i sig och vi tolkar det som att införandet av Instagram för kockarna har gett goda resultat. Forskoleundersökningens resultat på påståendet Jag är nöjd med informationen jag får om maten på förskolan, visar att vi 2017 hade 87% nöjda vårdnadshavare och 2018 har vi 94% nöjda föräldrar. Ett resultat som vi är mycket nöjda med och ser som en utmaning att bibehålla.

Kockarna stärks i sin roll då de ingår i stadsdelens kocknätverk, samt har interna nätverk. Vi bedömer att genom detta samarbete i stadsdelen samt mellan kockarna höjs kvaliteten på den mat som serveras. Den bedömningen stärks av resultaten från forskoleundersökningen som i påståendet Jag upplever att mitt barns förskola serverar varierad och näringsriktig mat, visar att vi 2017 hade 88% nöjda vårdnadshavare och 2018 har vi 93% nöjda vårdnadshavare.

Vi har handlingsplaner för de barn som har behov av särskilt stöd, handlingsplanerna följs upp och revideras kontinuerligt. Vi har ett nära och förtroendefullt samarbete med förvaltningens resurssamordnare och specialpedagog i arbetet för de barn som har behov av särskilt stöd.

Förskollärarnas pedagogiska utvecklingstid har nu pågått sedan augusti 2016. I samtal med förskollärarna har det kommit fram att de alltid får ut sin PU-tid, att samarbetet och det kollegiala lärandet har ökat samt att det är lättare att fokusera på utveckling, lärande och uppföljning.

Arbetsledarutbildningen som vi har haft förmån att låta förskollärare delta i, visar goda resultat. Utbildningen har lett till ökad förståelse för rollen som ledare för ett arbetslag.

Arbetslagsledarna leder sina arbetslag och olika möten på ett tydligare och mer professionellt sätt. Arbetslagsledarutbildningen har bidragit till ökat självförtroende som ledare, samt givit deltagarna olika metoder, material och konkreta exempel för att leda arbetslaget vilket i sin tur leder till höjd kvalitet i verksamheten.

För att möjliggöra högre bedömning i självvärderingen (WKI) kommer en utvecklingsinsats göras av dokumentationsarbetet. Målet är höjd kvalitet och medvetenheten kring vart vi är, nu-läget, samt vart vi är på väg, målet. Systematiskt kvalitetsarbete i större utsträckning som håller likvärdig kvalitet mellan avdelningarna.

Under hösten 2017 startade vi upp enhetens första litteratureseminarium. Syftet med seminarierna är att öka det teoretiska kunnandet och dra nytta av det kollegiala lärandet samt inspireras av varandras tolkningar av text. Utvärderingen av den satsningen visade att det upplevts positivt och lärorikt och att det var värt att fortsätta med. Under 2018 har vi därför fortsatt med litteraturseminarier och läser boken "Hissad och Dissad" av M. Öhman. Boken var ett förslag från en medarbetare och passar bra till två av våra utvecklingsområden: barnrättsperspektivet samt Förskolans värdegrund. Under början av hösten 2018 gör vi en paus i litteraturstudierna i väntan på den reviderade upplagan av Hissad och dissad.

Vi har kontinuerlig utbildning i första hjälpen och barnolycksfall för personalen.

Vi har en medarbetare som ansvarar för SBA-arbetet och vi har kontinuerligt brandskyddsutbildning med personalen och övar brandutrymning.

Under året har 8 barnskötare/förskollärare deltagit i utbildning i ABC i förskolan. ABC syftar till att arbeta med positiv uppmärksamhet, konflikthantering och gemensamma förhållningssätt i arbetslaget.

Under året har 8 barnskötare/förskollärare gått på utbildning i TAKK (Tecken som alternativ och kompletterande kommunikation). Denna utbildning återkommer varje termin för att utveckla det språkutvecklande arbetet på förskolorna, både för de yngre barnen och för de barn som av olika skäl behöver stöd i sin språkliga och kommunikativa utveckling. Målet är att alla medarbetare ska ha nivå 1 och nivå 2 i TAKK.

Administrativa uppgifter

Hedvig Eleonora förskolor

Carolina Carlsson, förskolechef
Skeppargatan 34, 114 52 Stockholm
Telefon: 076-121 08 24
E-post: carolina.carlsson@stockholm.se

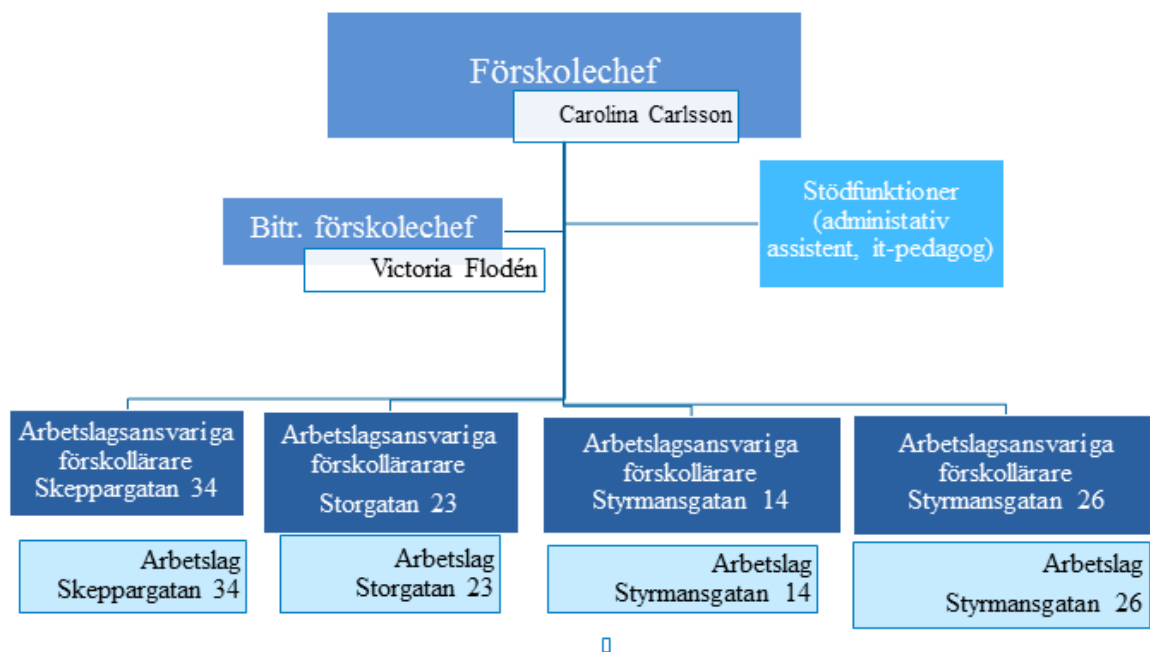
Vi har totalt 83 anställda, varav 5 som är föräldralediga/tjänstlediga. Beräknat på antal årsarbetare som arbetar med barnen är det 64,5 personer inklusive resurspersonal och 55 st exklusive resurspersonal.

Organisations- och ledningsstruktur

Ledningsstruktur

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

Nedan visas ett organisationschema över organisations- och ledningsstrukturen.



Resursanvändning

Medarbetarna är anställda på enheten med placering på en förskoleavdelning.

Förskollärare har ett särskilt ansvar för att det pedagogiska arbetet på förskolan genomförs och håller god kvalitet. Alla i arbetslaget ska följa de normer och värden som anges i förskolan läroplan och bidra till att förskolans uppdrag genomförs.

Vi tar emot VFU studenter och en av medarbetarna är ansvarig inom förskoleenheten för att samordna och vara kontaktperson. Vi har förskollärare med VFU-handledarutbildning.

Vi har en vikariesamordnare inom enheten som 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.

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

Östermalms stadsdelsförvaltnings stödteam handleder och stärker oss i arbetet med barn som behöver extra stöd. Vi har samarbetat med habilitering och logoped från BVC.

Vi följer upp verksamheten genom tertialrapporter, månadsrapporter, arbetsmiljöronnd, barnskyddsronnd, och kökens egenkontroll.

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. Vi samverkar med vår samarbetskola, Hedvig Eleonora skola för övergången från förskola till förskoleklass, skola och fritidshem. Flera förskollärare har gått matrisutbildning och handledarutbildningen för VFU-studenter.

Informations och kommunikationsteknik

Ledningsgruppen och IT-ansvarig på enheten har gått en utbildning i digitalisering i förskolan. Vi har dokumentationsrum med datorer där flera medarbetare kan arbeta tillsammans. Alla avdelningar har lärplattor och de flesta avdelningar har 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 bla digitala presentationer på olika möten. Satsning på digitala verktyg till barnen har gjorts, alla barngrupper har nu tillgång till digitala mikroskop, programmeringsrobotar, projektorer som kopplas upp mot lärplattan mm.

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 och ett av förskolans uppdrag.

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. 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 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. 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 samt synpunkter och klagomål

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 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.

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.

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

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

Synpunkter och förbättringsförslag på tex belysning på gårdarna har kommit in, detta har lett till att vi sett över och utökat antal lampor på gårdarna.

Chef- och ledarskap

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 arbetsklimate. 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.

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 de diskuterar det pågående arbetet och hur de ska gå vidare med att utmana barnen i deras lärande. Den pedagogiska plattformens mallar för observation och reflektion används i en del arbetslag under reflektionstiden. En del arbetslag har bett om handledning och behöver fördjupad kunskap kring användandet av mallarna i den pedagogiska plattformen och analysarbetet som ska göras utifrån observationerna. Det är ett pågående utvecklingsarbete.

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

Kockarna ingår i stadsdelens kocknätverk där de inspireras och ges möjlighet att påverka utvecklingen av klimatsmarta måltider. Kockarna har även ett internt nätverk där de ses och delger varandra idéer och samverkar för att skapa likvärdighet mellan köken.

Vi har ett pedagogiskt nätverk som leds av bitr. förskolechef där enhetens barnskötare möts i syfte att stärka de i sin yrkes roll och diskutera didaktiska och pedagogiska frågor.

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 säkerställer vi att medarbetarna kompetensutvecklas under verksamhetsåret.

Hur vi som ledare skapar förutsättningar och engagemang hos medarbetarna för utveckling av verksamheten

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten genom att medarbetare deltar med sitt engagemang och sin kompetens. Vi har skapat förutsättningar för att alla medarbetare ska få planeringstid. Förskollärarna har 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. 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.

Vi budgeterar för fortbildning för att ge medarbetarna förutsättningar att utveckla verksamheten och höja kompetensen.

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

I utvecklingssamtalet berättar förskolläraren om barnets dag på förskolan och kopplar samman det med läroplanens strävansmål för verksamheten. Förskollärarna använder bl.a. barnens dokumentationspärmar som ett underlag vid samtal.

Utifrån förskoleundersökningen, verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen, årets enhetsmål och utvecklingsområdena planerar vi gemensam kompetensutveckling för alla medarbetare, t.ex. genom föreläsningar, litteraturseminarium och pedagogiska nätverk.

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. Samt genom brev från förskolechefen där goda exempel från verksamheten lyfts fram.

Enskilda medarbetare får erkännande och stöd genom medarbetarsamtal och handledning i pedagogiska frågor. De får också stöd i frågor som rör deras ledarskap. Bilden illustrerar årshjulet för feedback/ återkoppling.



Resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna samt analys och trender

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

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

Motivationsindex är för vår enhet Hedvig Eleonora förskolor 84 %.

Ledarskapsindex är för Hedvig Eleonora förskolor 80 %.

Styrningsindex är för enhet Hedvig Eleonora förskolor 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.

Värdegrund

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 har vi utvecklat enhetens plan mot kränkande behandling och diskriminering och aktiva åtgärder. Arbetet har gjorts i utvecklingsgruppen där enhetens arbetslagsledare ingår. Arbetet har letts av Josef Elveskog och Sara Lagerros. Vi har fortsatt att fördjupa oss i barnrättsperspektivet och mänskliga rättigheter samt kontinuerligt fört diskussioner om förskolans värdegrund. Hösten 2018 startade med två gemensamma planeringsdagar för samtliga medarbetare. Under en av dagarna höll Josef Elveskog en föreläsning/workshop i Allas rätt, en utbildning för att förebygga och motverka diskriminering. Detta är ett led i vårt arbete i att utveckla verksamheten utifrån ett normkritiskt perspektiv och vidmakthålla och utveckla likabehandlingsarbetet och skapa ett stöd för arbetet med aktiva åtgärder.

Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål











KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel förskollärare av totalt antal anställda (Årsarbetare)	41,8 %	0 %	42 %	45,3 %	41 %	41 %	41 %	VB 2018
  Andel nöjda föräldrar	93 %			95 %		90 %	90 %	2018
  Antal barn per grupp	14,7 barn/avd.			14,5 barn/avd.	16 st	16	16	VB 2018
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,8 st			5 st	4,9 st	4,9	4,9	VB 2018
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,64			3,88		3,8	3,8	2018
Analys								
Medarbetarna är mer medvetna och har värderat sin miljö något lägre än förväntat årsmål. Inför 2019 kommer utvecklingsinsatser att göras.								





Nämndmål:

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

— Ingen

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former.	92					91 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande den pedagogiska miljön.	92					90 %		2018
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av pedagogisk miljö och material.	3,5					3,8		2018
Analys Medarbetarna är mer medvetna och har värderat sin miljö något lägre än förväntat årsmål. Inför 2019 kommer utvecklingsinsatser att göras.								
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer.	3,7					3,8		2018
Analys Medarbetarna är mer medvetna och har värderat sin miljö något lägre än förväntat årsmål. Inför 2019 kommer utvecklingsinsatser att göras.								

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat


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

Analys

Vi ser att den pedagogiska miljön, lärmiljön, ger barnen förutsättningar att tillsammans utveckla sina skapande förmågor och kunskaper. Det ser vi genom att barnen visar intresse för och använder material som lockar till fritt skapande. Miljön är utformad så att barnen lockas att använda materialet och själva kan ta fram det de vill och behöver i sina skapande processer. Genom observationer och analyser av barnens lek och skapande utvecklar och förändras miljön och material. Under våren har vi haft den årligen återkommande vernissagen Skapa med skräp, där alla avdelningar ställer ut sina alster och bjuds in för att ta del av varandras resultat av fritt skapande samt de processer som barnen gått igenom. Detta leder till förnyad kunskap och inspiration som delas och sprids mellan barn och pedagoger vilket vi ser tex genom att vernissagens innehåll blir mer innehållsrik från år till år.

I förskoleundersökningen instämmer 92% av vårdnadshavarna på påståendet Jag upplever att den pedagogiska miljön (material och dess tillgänglighet) på mitt barns förskola uppmuntrar till lek, utveckling och lärande. Resultatet är högt och stämmer överens med hur medarbetare och ledning ser på verksamhetens pedagogiska miljö.

Vi ser förväntansfulla, engagerade, nyfikna och glada barn. Skapande sker i alla rum och situationer/stunder. Barnen ser möjligheter i olika material såväl inomhus som utomhus. Skapande processer sker överallt och hela tiden. Skapande betyder inte bara färdiga alster som ska tas med hem eller visas upp. Vi ser skapandet som en process som utvecklas från gång till gång. Tex. när man bygger kojor i skogen, arbetar med matematik, bygg och konstruktionslek eller skapande genom dans och rytmik.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Kulturaktiviteter med professionella kulturutövare två gånger under året.	2018-01-01	2018-12-31	
Analys Alla barn har erbjudits detta, det har varit musik, dans och/eller teaterföreställningar.			







Nämndmål:

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

— Ingen

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, och personalens självvärdering, visar att förskolornas kvalitativa användande av digitala verktyg ökar.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för digitalisering på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget.	82					75 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns användande av digitala verktyg/hjälpmedel.	60 %					52 %		2018
 Index utveckling och lärande.	86					87		2018
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns matematiska utveckling.	3,8					3,8		2018
Analys Vi nådde årsmålet och arbetet fortsätter.								
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns naturvetenskapliga och tekniska utveckling.	3,7					3,8		2018
Analys Medarbetarna är mer medvetna och har värderat sin miljö något lägre än förväntat årsmål. Inför 2019 kommer utvecklingsinsatser att göras.								
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns språkliga och kommunikativa utveckling.	3,5					3,8		2018
Analys Medarbetarna är mer medvetna och har värderat sin miljö något lägre än förväntat årsmål. Inför 2019 kommer utvecklingsinsatser att göras.								

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Analys

Barns intresse har väckts för naturvetenskap, detta har vi sett genom observationer och

dokumentationer bland annat när barnen har utmanats genom experiment då barn ställt frågor och hypoteser. Projekt har utgått från barns nyfikenhet, frågeställningar och intressen som de visat och som dokumenterats i observations- och reflektionsmallarna vi använder från Pedagogiska plattformen.

Barns intresse för språk har stärkts genom högläsning och de använder nya begrepp och ord i samtal med såväl vuxna som barn. Den pedagogiska miljön är utformad så att den möjliggör sortering och klassificering och då använder barn matematiska begrepp.

Vi har dragit nytta av stadens utbud av museum, bibliotek och naturområden/parker för att fördjupa kunskap samt väcka intresse inom de olika områdena språk, matematik och naturvetenskap. Vi har använt digitala verktyg i större utsträckning än tidigare för att söka information samt att kommunicera text genom att dokumentera med hjälp av QR-koder.

På några avdelningar har barnen varit med och dokumenterat kompisarnas lärande text med hjälp av lär- plattan och mobilens kamera. Genom att de själva upptäcker andras och sitt eget lärande utvecklas deras förmåga att lära, samarbeta och dra nytta av varandras likheter och olikheter.

Förskoleundersökningens resultat visar att 88% av vårdnadshavarna upplever att barnen uppmuntras att utveckla sitt språk. Resultatet är högt, men i samtal med arbetslagen ger de uttryck för att resultat skulle vara högre utifrån den språk-medvetenhet de har både i styrda aktiviteter samt i sitt sätt att samtala med barnen i alla vardagliga situationer. Samma resonemang förs kring resultatet för matematik där 81% av vårdnadshavarna uppger att de upplever att barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande. Resultatet är högt men medarbetarna ger uttryck för att resultatet skulle kunna vara högre utifrån det arbete de gör inom området. Diskussioner har förts kring hur kommunikationen kring ämnena ska kunna utvecklas för att ge vårdnadshavare större förståelse för hur språk och matematik finns med i verksamhetens alla situationer samt i styrda aktiviteter.

Genom projektarbeten utvecklas barnens ordförråd inom många olika områden/ämnen. Barnen utvecklar även sitt intresse för skriftspråk, vad olika bokstäver betyder och hur de låter. Vi erbjuder både faktaböcker och skönlitterära böcker vilket vi ser intresserar barnen och deras ordförråd utökas och språkutvecklingen främjas.

Med hjälp av ljusbord, projektor och mikroskopäg, har barnens intresse för naturvetenskap, språk och matematik ökat. Pedagoger ser utvidgade möjligheter för barnen att fördjupa kunskap inom ämnena med hjälp av digitala verktyg .

Nämndmål:




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

— Ingen

Förväntat resultat

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

synliggörande av barns utveckling och lärande. Formerna för pedagogisk samverkan mellan förskola och skola stärks.

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande delaktighet och inflytande.	84					83 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.	83					80 %		2018
 Index samverkan med hemmet.	87					87		2018

Enhetsmål:

Samverkan med skolan är välfungerande

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Fortsatt fungerande samarbete med Hedvig Eleonora skola.

Vårdnadshavare som är informerade om övergången mellan förskolan och skolan.

Analys

Samarbetet med Hedvig Eleonora skola har gett barnen inblick i skolans värld. I samtal med barnen efter skolbesöket har barnen berättat att de ser fram emot att börja i skolan.

Vårdnadshavare har informerats via mail, informationsbrev och utvecklingsamtal om övergången förskola och skola.

I samverkan med stadsdelens skolor och förskolor bjöd stadsdelens Samordnare in till en föreläsning om Lågaffektivt bemötande av David Edfeldt. Från vår enhet bjöds en pedagog in från varje avdelning som har barn i sin grupp som ska börja i förskoleklass ht -18. Detta har medarbetarna uttryckt varit positivt och givande för samverkan och samarbetet mellan förskolan och skolan. Under hösten har samma grupp blivit inbjudan till ett möte då samarbetsformerna har diskuterats och framgångsfaktorer och utvecklingsområden lyfts.

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

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.

Analys

Genom mallar från Pedagogiska plattformen görs observationer och dokumentationer av barns intressen, behov och utveckling. Alla arbetslag har kontinuerligt reflektionstid tillsammans där de för diskussioner utifrån sina observationer och dokumentationer samt planerar för att verksamhetens innehåll, miljö och undervisning ska formas utifrån barnens behov, utveckling och intresse.

Planeringen av verksamhetens innehåll förmedlas till vårdnadshavarna genom tex informationsbrev och dagliga samtal om det praktiska arbetet och barns utveckling och lärande. Verksamheten exemplifierar och konkretiserar hur vi stödjer barnens utveckling och lärande genom bilder och text som knyter an till Läroplanen, dokumentationen finns i anslutning till barnens avdelningar. Dokumentation om barns utveckling och lärande förmedlas även via QR-koder på vissa avdelningar ibland.

Alla vårdnadshavare erbjuds utvecklingssamtal som hålls av förskollärare.

Vid olika sammankomster tex föräldrafika, vernissage, traditioner m.m. ges möjligheter till att visa på avdelningens pedagogiska miljö.





KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flicko r	Perio dens utfall VB 2017	Progn s helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 2 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola	100 %			100 %		100 %	70%	2018
  Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	63,54			62,85		53,85 %	45%	2018
Analys								

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/pojkar	Utfall kvinnor/flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
Per sista november.								


Nämndmål:

Nämndens verksamheter är giffria

— Ingen


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	Periodens utfall	Utfall män/pojkar	Utfall kvinnor/flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Index kost, rörelse och hälsa.	91					86		2018

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

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

Bibehålla andel ekologiska och vegetariska matvaror.

Analys

Vi har haft arbete kring åtgärder för att nå nivå 2 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola. Målet är nått dock behöver medvetenheten hos alla pedagoger stärkas ytterligare.

Medvetenheten hos kockarna stärks bland annat genom kocknätverken i stadsdelen. Enhetens kockar har även ett internt forum där de ses för att skapa likvärdighet mellan köken.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

— Ingen


Nämndmål:

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

— Ingen

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Styrningsindex	85					84		2018

Enhetsmål:

Positiva ekonomiska och verksamhetsmässiga resultat för barnen i förskolan

 Uppfylls helt

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.

Analys

Vi har kontinuerligt haft uppföljning av budgeten med stadsdelens ekonomiconroller.

Uppföljning av ekonomin sker kontinuerligt. På APT har medarbetarna gjorts delaktiga och insatta i förskolans mål.







KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex ♀	83					83	81	2018
  Sjukfrånvaro ♀	8,2 %	1,7 %	8,5 %	10,3 %	8 %	6,7 %	tas fram av nämnden	VB 2018
Analys Vi har ett lägre sjukfrånvaro än föregående år, men trots detta når vi inte årsmålet. Vi fortsätter med både förebyggande arbete kring sjukfrånvaron samt med att medarbetare ska komma åter i arbete. Stödet från HR hjälper oss mycket. Resultat är från nov-18, då det är den senaste som finns tillgänglig.								
  Sjukfrånvaro dag 1-14 ♀	2,7 %	1,6 %	2,8 %	3,2 %	2,7 %	2,45 %	tas fram av nämnden	VB 2018
Analys Vi har ett lägre sjukfrånvaro än föregående år, men trots detta når vi inte årsmålet. Vi fortsätter med både förebyggande arbete kring sjukfrånvaron samt med att medarbetare ska komma åter i arbete. Stödet från HR hjälper oss mycket. Resultat är från okt-18, då det är den senaste som finns tillgänglig.								



Nämndmål:


Nämnden är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor



— Ingen

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	77					75 %		2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Ledarskapsindex	80					80		2018

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Alla enheter ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.	2018-01-01	2018-12-31	
Analys Kompetensförsörjningsplan har tagits fram med planerade insatser och aktiviteter.			
 Implementera framtagen rutin gällande kränkande särbehandling.	2018-01-01	2018-12-31	
Analys Under APT har vi gjort rutinen känd och diskuterat utifrån olika exempel. Alla medarbetare har även fått stadsdelens rutin skriftligt. Medarbetarenkätens resultat 2018 visar att 89% vet vem/vart de ska vända sig till om hen upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller diskriminering.			

Enhetsmål:

Goda arbetsvillkor för anställda

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Medarbetare är delaktiga och tar ansvar för sitt arbete.

Friska medarbetarna

Professionalitet och god kvalitet i verksamheten.

Analys

Medarbetarna har getts möjlighet att delta aktivt i att utveckla verksamheten och tar vara på möjligheterna till inflytande. Detta har gjorts möjligt genom APT, utvecklingsgruppsmöte, pedagogiskt nätverk och samtal i arbetslagen. Vi hade 88 % som svarade på medarbetarenkäten. Medarbetarna har varit delaktiga att ta fram handlingsplaner för prioriterade frågor från enkäten. Frågor som valdes var : "Jag känner att jag kan göra ett gott arbete" samt "På vår arbetsplats är det möjligt att diskutera både det som är bra och dåligt". Dessa två områden har under hösten 2018 arbetat med i de olika mötesforum som finns på enheten. Resultatet kommer på nästa medarbetarenkät.

Vi har under 2018 haft ett internt nätverk för enhetens tillsvidareanställda barnskötare. Syftet med nätverken är att stärka barnskötarnas roll, öka det teoretiska kunnandet och dra nytta av det kollegiala lärandet samt inspireras av varandras erfarenheter och idéer. Hälften av enhetens barnskötare deltog i nätverket under våren och andra hälften under hösten. I utvärderingen av nätverket ger barnskötarna uttryck för att satsningen gett positiva resultat, de är mer delaktiga och tar ansvar i sitt arbete.

De olika insatser som vi i ledningsgruppen tillsammans med medarbetarna och Östermalms stadsdelsförvaltnings HR-avdelning har gjort, har bidragit till att långtidssjukfrånvaron har minskat jämfört med 2017. Dock behöver vi fortsätta med olika insatser för att ytterligare minska sjukfrånvaron. Vi har följt stadens rehabiliteringsprocess och arbeta med



medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Kvaliteten i verksamheten mäter vi genom olika undersökningar. Resultatet av förskoleundersökningen är ett mått på servicekvalitet. Syftet med undersökningen är att ta reda på vårdnadshavarnas nöjdhet inom olika områden för att bidra till verksamhetens underlag för att utveckla kvaliteten. Enheten har generellt sett väldigt hög nöjdhet och det ser vi som positivt. Resultat av Webbaserad kvalitetsindikator är ett mått på hur väl läroplanens målområden uppnåtts. Det genomsnittliga värdet för WKI, kvalitetsindikatorn, över en treårsperiod, ser en jämn nivå mellan de fyra olika adresser som förskolan ligger på. Ingen har skattat sig lägre än nivå tre.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem	100 %					100 %	Öka	2018



Nämndmål:



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

— Ingen

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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns lika möjligheter att utvecklas	95 %					94 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande	91 %					95 %		2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
av barn								
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av vårdnadshavare	93 %					95 %		2018
 Index normer och värden	90					92		2018

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

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.

Analys

Det goda bemötande är något som ständigt diskuteras utifrån läroplanens värdegrund.

I årets litteraturseminarium läser och diskuterar vi boken Hissad och dissad av M. Öhman. Satsningen ska öka pedagogers förståelse och kunskaper i arbetet med att upprätthålla ett positivt och utvecklande klimat som främjar likabehandling och allas lika värde. Vi gör en paus i dessa seminarier i väntan på uppdaterad upplaga av boken. Vi planerar för att kunna starta igen i oktober.

Vi har under året haft ett utvecklingsarbete kring enhetens Plan mot kränkande behandling och diskriminering och aktiva åtgärder. Arbetslagsledarna inom förskoleenheten har varit med i processen som letts av Josef Elveskog och Sara Lagerros.

Hösten 2018 startade med två gemensamma planeringsdagar för samtliga medarbetare. Under en av dagarna höll Josef Elveskog en föreläsning/workshop i Allas rätt, en utbildning för att förebygga och motverka diskriminering. Detta har varit ett led i vårt arbete i att utveckla verksamheten utifrån ett normkritiskt perspektiv och vidmakthålla och utveckla likabehandlingsarbetet och skapa ett stöd för arbetet med aktiva åtgärder.

Resultatet från förskoleundersökningen visar att 95% av vårdnadshavarna upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning. 93 % av vårdnadshavare uppger att de upplever att personalen på förskolan bemöter de på ett respektfullt sätt.

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

— Ingen



Nämndmål:

Barnrättsperspektivet uppmärksammas och barnets rättigheter respekteras

— Ingen


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	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för barnkonventionen på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget	100					90 %		2018
 Index barns inflytande	90					92		2018
Analys Trots olika utvecklingsinsatser når vi inte årsmålet, dock väldigt nära.								

Enhetsmål:

Förskolans verksamhet har barns bästa i fokus i alla situationer

 Uppfylls helt

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.

Analys

Den pedagogiska plattformen används i större utsträckning då medarbetarna har reflektionstid tillsammans. På reflektionstiden diskuteras dokumentation och observationer. Då vi ser positiva effekter av kontinuerlig reflektionstid i arbetslaget är målet att alla avdelningar ska ha det inplanerat.



Planering av verksamheten utgår från barngruppens intressen, behov och utveckling. I medarbetarsamtalen har förskollärarna lyft fram att arbetslagsledarutbildningen hjälper de att leda arbetslaget och driva verksamheten framåt.

Det har kommit fler frågor från medarbetare/arbetslag kring hur observations- och reflektionsunderlagen i den pedagogiska plattformen kan analyseras/läsas. Vi tolkar det som ett positivt tecken då medarbetarna efterlyser fördjupad kunskap kring användandet av mallarna och att underlagen används i allt fler aktiviteter, moment och situationer.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel elektroniska inköp	92 %			82 %	80 %	65 %	Tas fram av nämnden	VB 2018
Analys Vi har ökat andelen elektroniska inköp.								

Nämndmål:

Nämndens upphandlingar och inköp utvecklar staden i hållbar riktning

— Ingen

Förväntat resultat

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

Enhetsmål:

Förskolans inköp görs i hållbar riktning

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Fler inköp sker med E-handel.

Analys

Vi använder oss av e-handel då möjlighet finns och behöver ständigt påminna att alla inköp ska göras via e-handel. Elektroniska inköp per sista november är 92%.

Uppföljning av ekonomi

Uppföljning av driftbudget

Enhetens nettobudget uppgick för året till 38 738 tkr.

Resultatet för året var ett underskott om 619 tkr, en avvikelse om 1,6 %. (619/38738)

Från tidigare år har enheten en resultatfond om 2 571 tkr.

Med hänsyn tagen till årets resultat har enheten 1 952 tkr i fond till ingången av 2019.

Underskottet beror delvis på hög sjukfrånvaro vilket inneburit att vikarier köpts in. Reformen deltid till heltid för föräldralediga har även påverkat antalet vikarier på eftermiddagarna. Samt inköp av digitala hjälpmedel till både barn och personal.

Investeringar

Under den senare delen av året har investeringar i form av utökad belysning på förskolegårdarna gjorts.

Vi har även köpt in solsegel till gårdarna samt rustat upp sandlådor.

Den digitala utrustningen till avdelningarna har utökats under hösten.

Medel för lokaländamål

Övrigt

Kvalitetsarbete

Vi har fått in synpunkter/klagomål från tre föräldrapar kring den pedagogiska verksamheten. Klagomålen har i ett av fallen handlat om bristande information om barnets enskilda utveckling under utvecklingssamtal. Två av föräldraren har lämnat klagomål på innehållet i den dagliga verksamheten så som för lite pyssel samt utflykter till för få olika platser. Alla tre föräldraren har lämnat klagomål på bristande information i informationsbrev.

Vi har skyndsamt bemött klagomålen och synpunkterna genom möten med avdelningarna samt möten med föräldrar och avdelningsansvarig samt haft uppföljande telefonsamtal.

Vi har fått en synpunkt på barnsäkerheten på en avdelning. Det var tex kanter på bord och hyllor som föräldern ansåg farliga. Vi satte upp fler kantskydd.

Vi har fått synpunkter och klagomål från föräldrar som upplevt att de fått bristande information i en kris-situation. Vi har skyndsamt bemött klagomålen och synpunkterna genom möten, telefonsamtal och mail. Punkten lyftes på föräldrarådsmötet och vi gick igenom förskolans handlingsplaner för olika krissituationer.

Vi har fått positiv återkoppling kring rekrytering av förskollärare.

Vi har fått synpunkter kring hur vi arbetar med digitalisering så som användning av programmering och lärplattor. Vi har bemött synpunkten via mail och förtydligat hur vi arbetar för att få in digitalisering i verksamheten.

Vi har fått synpunkter från några vårdnadshavare kring utformandet och lekutrustning på Styrmansgatan 26. Föräldrarna bjöds in till ett möte där frågor, synpunkter och idéer togs tillvara.

Det projekt som startades upp kring upprustningen och förnyad lekutrustning på gården har dragit ut på tiden då projektet bytt projektledare samt att den entreprenör som projektledaren samarbetat med har fått bytas ut. Detta har lett till synpunkter och klagomål från vårdnadshavare. Vi har skickat lägesrapporter till vårdnadshavare som fortsatt visa sitt missnöje genom mail till ledningen. Arbetet på gården skulle ha påbörjats sommaren 2018, i december 2018 är det fortfarande inget gjort på gården.

Vi har fått in synpunkter och klagomål från föräldrar på innehåll, struktur samt samarbetet mellan personalen på en avdelning. Från samma avdelning har föräldrar även hört av sig och lämnat synpunkter på personal som inte bemött de eller deras barn på professionellt sätt. Vi har skyndsamt bemött klagomålen och synpunkterna genom möten, telefonkontakt och mail. Huvudman informerades och utredning startades. Stadsdelens HR-avdelning och Samordnare var involverade i utredningen.

Vi har fått synpunkter och klagomål på belysningen av gården på Styrmansgatan 26. Belysningen på gården har utökats med 3 nya stolpar. Tekniska bekymmer med astrouret som ska styra belysningen har lett till att belysningen inte fungerat tillfredsställande. Elektriker har varit på plats och justerat systemet. Vi arbetar med att utöka belysningen på delen mot Ridhuset, eller på Ridhuset fasad (något vi hållit på med i flera år, men fastighetsägaren tillåter inte detta, vi fortsätter hålla kontakten med dem. Andra alternativ är annars några stolpar i marken på den delen av gården. Trots att vi informerat om detta via informationsbrev till vårdnadshavare har ytterligare synpunkter inkommit till ledningen.

Övrigt