



**Norra Djurgårdsstadens förskolor 1**

Dnr: 2019-10-1.2.1.

Bilaga 4 a

Sid 1 (26)

2019-01-21

Handläggare: Pernilla Eriksson Till:

Norra Djurgårdsstadens förskolor  
1

Telefon: 076-121 00 23

## **Verksamhetsberättelse VB 2018 för Norra Djurgårdsstadens förskolor 1**

**Norra Djurgårdsstadens förskolor 1**

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattande analys.....</b>	<b>3</b>
Administrativa uppgifter .....	4
Organisations- och ledningsstruktur.....	4
Brukare/Kunder/Klienter.....	5
Chef- och ledarskap.....	7
Medarbetare.....	8
Värdegrund.....	9
<b>Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....</b>	<b>9</b>
1. Ett Stockholm som håller samman .....	9
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor.....	9
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	15
2.5 Stockholms miljö är giftfri .....	15
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm .....	17
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar .....	17
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	18
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor .....	18
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering .....	20
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention .....	21
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning .....	23
<b>Uppföljning av ekonomi.....</b>	<b>24</b>
Uppföljning av driftbudget.....	24
Investeringar.....	24
Medel för lokaländamål.....	24
Övrigt .....	24
<b>Kvalitetsarbete.....</b>	<b>24</b>
<b>Övrigt.....</b>	<b>26</b>

## Sammanfattande analys

### Norra Djurgårdsstadens satsningar och utvecklingsområden under 2018

Under 2018 var vår plan att satsa på fortbildning för alla medarbetare genom olika interna nätverk och extern fortbildning. Vi har i år haft följande nätverk och utbildningar:

- Digitala verktyg
- Ateljékunskap
- Pedagogisk miljö
- Introduktion i förskolan/inskolning
- Brandutbildning
- Hjärt-lungräddning och olycksfall
- Allas rätt, om att förebygga och motverka diskriminering
- ABC i förskolan

Nätverk som intern fortbildning är ett arbetssätt enheten använder för att öka likvärdigheten mellan förskolorna, det skapas en gemensam grundkunskap som bidrar till ökad kvalitet för barnen. Vi kan se att likvärdigheten mellan förskolorna ökar, exempelvis har vårt fokus kring pedagogisk basmiljö och nätverk i ateljékunskap bidragit till mer varierande och tillgängligt material vilket ger barnen mer likvärdiga möjligheter. De skillnader som finns beror till största del på personalens tidigare kunskap, utbildning och erfarenhet samt hur stabilt arbetslaget varit över tid.

På enhetens (NDS1 och NDS2) planeringsdagar i augusti fick alla ta del av föreläsningen "Allas rätt, om att förebygga och motverka diskriminering". Vi arbetade vidare med aktiva åtgärder för att för att hitta möjliga risker för diskriminering eller kränkning i verksamheten. Vi behöver fortsatt reflektera kring våra normer, hur de omedvetet styr oss och våra förväntningar på barnen i verksamheten.

"ABC i förskolan", en utbildning där förhållningssätt och synsätt lyfts. Under hösten 2018 har två personer i ledningsgruppen påbörjat sin utbildning till gruppleddare för pedagoger. Det medförde att personalen på Björnlandet fick utbildningen "ABC i förskolan" under hösten 2018.

Inför årets VP la vi stort fokus på innehållet i våra mål och hur dessa skulle kunna följas upp på ett bra sätt. Det resulterade i färre enhetsmål än tidigare år. Utifrån VP skriver varje arbetslag en arbetsplan, vi har tidigare sett att arbetslagen haft svårighet att analysera sin verksamhet, kopplingen mellan vad som sker, vad barnen lär sig och om målen nås. Det har legat till grund för den förändring vi gjort i arbetsplanen, utvecklingsgruppen har varit med och diskuterat kring form och innehåll. Vi kom fram till att arbetsplanen skulle innehålla mål som är direkt kopplade till läroplanen, med fler fasta rubriker och underliggande frågor för att förtydliga. Exempelvis: "Hur kan vi se barnens förändrade kunnande?" Den frågan har bidragit till att reflektionen kring mål och resultat blivit tydligare. Syftet var att få tydligare analys av resultat i förhållande till ställda mål och med den nya formen för arbetsplanen har vi nått vårt mål att stärka arbetslagens förmåga att beskriva sina resultat.

Resultatet i WKI ligger jämnare i spridning jämfört med tidigare, det ser vi som ett tecken på att likvärdigheten ökar. Siffrorna är mer stabila och då har vi en ny förskola som är med och bedömer sin verksamhet. Vi vet att det finns avdelningar som skattar sig både något högt och

ibland något lågt. Det är en fortsatt diskussion vi behöver ha med förskollärarna, ge stöd och utmaning när de gör bedömningar. Våra satsningar genom nätverk har haft effekt, exempelvis har området "Skapande verksamhet och olika uttrycksformer" ökat från 3,1 2017 till 3,6 2018 och spridningen var 2017 2-4 och nu 2018 3-5. Vi har under året haft nätverk i ateljékunskap, detta har bidragit samt att vi samordnat och pratat mycket om kulturutbud och kulturella aktiviteter. I samband med detta har vi även sett över pedagogiska miljöer och alla har tillgång till en bra ateljé. Snickar-Erik är också en viktig del i detta lyckade resultat, alla förskolor besöker verkstaden regelbundet.

En satsning som stadsdelen haft är att förskollärare ges möjlighet att gå en arbetslagsledarutbildning. Förskollärares ansvar att leda pedagogiska processer på förskolorna samt att arbetsleda kollegor ställer högre krav på förskollärares förmågor inom dessa områden, utbildningen har därför varit en viktig satsning. Vi ser i förlängningen när enheten växer att ledningen i huvudsak styr enhetens pedagogiska processer genom förskollärarna och att förskollärarna i sin tur handleder sitt arbetslag. För att lyckas med detta har vi en utvecklingsgrupp där förskollärarna ingår och denna grupp fokuserar på enhetens utmaningar och utvecklingsområden.

### **Enheterna NDS1 och NDS2 går ihop och bildar Norra Djurgårdsstadens förskolor**

Sammanläggningen av NDS1 och NDS2 har tagit en del tid i anspråk under året. Ledningsgruppen har haft regelbundna möten och lagt tid på att forma den kommande organisationen, ansvarsfördelning och uppdrag för respektive medarbetare. Det har krävts och kommer att krävas ytterligare strategiskt arbete för att säkerställa en stabil organisation även framåt. Vi ser att likvärdigheten kommer att gynnas av att alla förskolor verkar i samma enhet och med gemensamma ramar och förutsättningar.

## **Administrativa uppgifter**

### **Norra Djurgårdsstadens förskolor 1**

Förskolechef: Pernilla Eriksson, 08-50810023, pernila.gerd.eriksson@stockholm.se

Förskolan Rödeken, Jaktgatan 6, 11545 Stockholm

	<b>Augusti</b>	<b>December</b>
Antal personal i barngrupp på hel/deltid inklusive verksamhetsstöd	63	65
Antal personer med visstidsanställning	11	13
Tjänstlediga/sjukskrivna längre tid	11	11
Antal personer i ledningsfunktion	4	4
Totalt antal anställda	89	91

Sedan den 1 september 2018 har enheterna NDS1 och NDS2 bildat en enhet: Norra Djurgårdsstadens förskolor. Tabellen ovan avser enheten före hopslagningen, NDS1.

## **Organisations- och ledningsstruktur**

Vid ingången av året bestod enheten av fem förskolor: Hjorthagen, Sandön, Rödeken, Villa Ekbacken och Björnlandet. Från den 1 september har enheten slagits ihop med Norra

Djurgårdsstadens förskolor 2: Fjällklockan, Ängsklockan och Diana.

**Ledning** - I samband med att enheten växer har vi sett över vår organisation och arbetet fortgår under 2018-2019. Ledningen för tidigare NDS1 bestod av: Förskolechef, Biträdande förskolechef, Pedagogisk ledare samt administratör. I och med sammanslagningen har ledningen utökats till: Förskolechef, två biträdande förskolechefer, pedagogisk ledare samt två administratörer/samordnare.

**Interna möten** - Ledningsgruppen i NDS1 träffas varje vecka för uppföljning, utveckling och planering. Alla förskolechefer i Östermalms SDF träffas ca 3 gånger/månad tillsammans med avdelningschef och utvecklingssekreterare. En gång varje månad är ledningsgrupperna med. Varje förskola har arbetsplatsträff (APT) varje månad.

**Arbetsgrupper** - Utvecklingsgrupp, Miljöombud, Läsombud, Kulturombud. Varje förskola är representerad i de olika grupperna.

**Resursanvändning** - Stödfunktioner för lönehantering, ekonomi, HR, Bibass finns på förvaltningen. Enhetens förskolor slår ihop sig under sommar och jullov för att nyttja resurserna på bästa sätt.

**Lokaler** - Enhetens lokaler är i huvudsak nybyggda, två av förskolorna är i äldre byggnader - Villa Ekbacken och Hjorthagen. Villa Ekbacken är en fristående förskola med egen gård. Fjällklockan är även den fristående med gård. Övriga förskolor inryms i bostadshus. Hjorthagen och Björnlandet har egna gårdar i anslutning till förskolorna, Sandön har en liten gård där de yngre barnen tas emot på morgonen. De äldre barnen tas emot i en närliggande park. Rödeken tar emot barnen på Villa Ekbackens nedre gård. Förskolor som inte har en gård i anslutning till förskolan har större krav på struktur och organisation för att få vardagen att flyta på, det blir mer resurskrävande i form av pedagoger och det är svårare för dessa förskolor att vara kort om personal vid exempelvis sjukdom.

**Samverkan** - Lokal samverkansgrupp finns i samarbete med NDS 2.

**Material** - Vi arbetar medvetet för att göra kemikaliesmarta val när vi köper in material till förskolorna, våra miljöombud är aktiva och engagerade i arbetet liksom våra kockar. Framåt behöver vi fortsatt utveckla utbudet av digitala verktyg, som fler projektorer och lärplattor eller smarta telefoner. Projektorer används dagligen i verksamheten med barnen och här blir det en begränsning när vi endast har 1 projektor per förskola. Fler lärplattor/telefoner behövs för att arbeta enklare med skolplattformen.

## Brukare/Kunder/Klienter

Enheten sätter barnen i fokus, det är för dem vi främst skapar en god verksamhet. För att föräldrar ska känna tillit och trygghet när de lämnar sitt/sina barn på förskolan arbetar vi med att skapa goda relationer genom: Visning av förskolorna, Inskolning, Föräldramöte, Förskoleråd, Utvecklingssamtal samt genom daglig kontakt. Den dagliga kontakten är viktig och vi strävar efter att alla ska känna att de får ett gott bemötande oavsett vem de möter på förskolan.

Index	2016	2017	2018	Spridning	Totalt Östermalm
Sammanfattande omdöme	90%	92%	89%	60-89%	90%
Utveckling och lärande	84%	87%	84%	60-89%	86%
Normer, värden samt barns inflytande	91%	92%	91%	89-93%	92%
Samverkan med hemmet	77%	86%	81%	57-88%	86%
Kost, rörelse och hälsa	90%	92%	89%	73-98%	85%
KF indikator	83%	94%	94%	80-100%	91%

Årets resultat visas per indexområde för enheten NDS1 åren 2016-2018 samt index för Östermalm som helhet 2018.

Resultaten för 2018 är för NDS1 något lägre jämfört med 2017. Inför enkäten 2017 var vår strategi att bjuda in alla vårdnadshavare på vernissage inför enkäten, just för att visa på vad barnen fått ta del av i verksamheten. Vi kan se att det var en bra strategi, resultaten ökade mot 2016. Inför enkäten 2018 hade vi vernissage inför enkäten och arbetslag uppmuntrade vårdnadshavare att svara. Dock blev inte effekten densamma. Det kan bero på att förskolorna nu är så pass etablerade att föräldrar har och kan ha högre krav på verksamheten och att resultaten därmed blivit något lägre. Sedan 2016 har vi arbetat för att skapa strukturer, likvärdighet och samsyn i enheten, den största skillnaden märkte vårdnadshavare mellan 2016-2017, effekterna av vårt arbete visade sig tydligast då och därför ökade även resultaten. Under 2017-2018 har vi fortsatt vårt arbete och då främst internt genom nätverk, vilket gjort att det inte blir tydligt för vårdnadshavare på samma sätt. För att verka proaktivt har vi före jul skickat ett informationsbrev till alla vårdnadshavare med information om vilka mål vi lagt fokus på under året, samt givit exempel på hur pedagogerna beskriver barnens förändrade kunnande. Brevet innehöll även beskrivning av nätverk och vårt syfte med dessa. Villa Ekbacken har höjt sina resultat på enkäten alla tre åren, personalens engagemang och förmåga att informera om verksamheten och dess mål har haft stor betydelse för resultatet.

Andel svarande har ökat från 69% 2016, 71% 2017 till 79% 2018, det indikerar att resultaten blir säkrare samt att det finns en god vilja hos vårdnadshavare att svara. Variationer mellan andel svarande är 71-89%. Vår strävan är fortsatt goda resultat som ligger kvar och ökar över tid.

Faktorer som vi kan se påverkar resultatet för exempelvis Rödeken är förändringar i personalgruppen. Under perioden som enkäten skickades ut var flera sjukskrivna och vikarier kom in, det bidrog till viss oro hos vårdnadshavare. Den information som de blivit vana att få kring verksamheten för barnen förändrades. Barnen märker av förändringar och det tar tid för ny personal att komma in och skapa trygga relationer till barn, vårdnadshavare och kollegor. Förskolan Björnlandet öppnade i december 2017 och enkäten skickades ut till dem som började före ett visst datum i december. Flertalet barn började under januari, vilket gör att det totalt sett är få som svarat, men utav dem som fått enkäten var det 82% svarsfrekvens. Resultaten för Björnlandet skiljer sig från övriga resultat genom att de spretar, det i sig är inte konstigt med tanke på att verksamheten just startat. Björnlandets resultat påverkar helheten

och är troligtvis den främsta orsaken till delar av den totala sänkningen 2018.

Framåt behöver vi förbättra och förtydliga information om mål och arbetssätt och hur dessa kopplas till varje barn, skolplattformen blir förhoppningsvis ett bra verktyg för att genomföra detta.

Vår vision levandegörs och förmedlas genom våra möten med våra brukare, genom information på stockholm.se, brev från förskolan, foldrar och anslagstavlor.

För att få ta del av barnens förväntningar och synpunkter på förskolans verksamhet använder vi oss av samtal, samlingar, intervjuer och pedagogisk dokumentation.

Vårdnadshavares förväntningar, synpunkter/klagomål och förbättringsförslag får vi till oss genom mail, telefonsamtal, spontana möten, föräldramöten, förskoleråd och enkäter. Enhetens utveckling utifrån de synpunkter/klagomål och förbättringsförslag vi får till oss leder till att vi ständigt blir bättre på att vara tydliga i vår kommunikation, det vi ytterligare behöver förbättra är att vara proaktiva med information till vårdnadshavare.

## **Chef- och ledarskap**

**Ledarskapsidé** - Engagemang, delaktighet och ansvarstagande är ledord som ska genomsyra såväl ledning som medarbetare. Ledningen är närvarande och lyhörd, vi prioriterar att vara tillgängliga som stöd för våra medarbetare.

Förankring sker på flera sätt - genom att medarbetare är delaktiga i olika möten och återkoppling sker vid APT och/eller på förskolemöten, veckoinformation från förskolechef med en kort uppdatering av läget, återkoppling och uppföljning på avdelningarnas verksamhet av pedagogiska ledare. På förskolorna finns ansvarsområden som är fördelade på alla medarbetare, alla ska ta ansvar för deras gemensamma arbetsmiljö och känna att det är angeläget för dem. Vid APT får jag som chef återkoppling på vad som fungerar bra och vad som behöver förändras, samt vilka som är införstådda med vilka mål vår verksamhet har och att vi är till för barnen.

Enheten driver olika nätverk där varje medarbetare eller en representant från varje avdelning deltar. Vi ser nätverk som en form för kollegialt lärande, där spridning av erfarenheter och kunskap ger utrymme för reflektion och utveckling. Vi erbjuder fortbildning av olika slag som medarbetare själva föreslår eller som vi i ledningen tipsar om och uppmuntrar till.

Medarbetarsamtal, medarbetarenkät och andra samtal ligger till grund för den återkoppling jag får som chef. Genom samtal och mail från föräldrar får jag viss återkoppling på ledarskapet. Den kritik, beröm och information jag får till mig använder jag i min reflektion för att utveckla mitt ledarskap, min upplevelse är att det många gånger handlar om hur och när jag/vi kommunicerar. I och med att enheten växer behöver jag förändra mitt ledarskap, jag kan inte längre vara lika närvarande och synlig som jag varit. Fortfarande är min strävan att förskolans ledning ska vara lyhörd, synlig och tydlig, jag vill att varje medarbetare ska känna sig sedd och viktig. Jag behöver framåt utveckla mitt ledarskap för hur jag leder verksamheten genom andra.

Den inre organisationen, ansvar och fördelning av arbetsuppgifter kommer att ses över ytterligare även framåt.

## Medarbetare

Vi genomför WKI två gånger/år, en gång i maj och den obligatoriska i oktober. Utifrån resultaten ser vi över om vi behöver fördjupa kunskapen inom ett visst område. Enhetens pedagogiska ledare och biträdande förskolechef har regelbunden uppföljning med arbetslag och enskilda medarbetare samt genomför observationer i verksamheten. Detta blir en del i hur vi analyserar medarbetarnas behov av kompetensutveckling. Vi lyfter både enskilda medarbetares kompetensbehov samt vad varje arbetslag och förskola behöver. Resultatet på förskoleundersökningen granskas på respektive förskola och per avdelning. Varje avdelning väljer ut förbättringsområden och skriver åtgärdsplan för detta, det kan även vara så att hela förskolan väljer ett område som hela förskolan ska förbättra. Vi tar med föräldrars önskemål på föräldramöten, utvecklingssamtal, förskoleråd, enskilda möten, mail och telefonsamtal. Återkoppling till brukarna sker främst genom informationsbrev och föräldramöten.

Genom att medarbetarna får vara delaktiga i planering, uppföljning och utvärdering säkerställer vi att vi tar tillvara på deras engagemang och utvecklingsidéer. Vi strävar efter att alla ska känna att vi har ett tillåtande arbetsklimat och där allas tankar och åsikter är viktiga och värdefulla, vi skapar delaktighet på möten genom att fördela ordet och möjliggöra att alla får komma till tals. Under medarbetarsamtal och spontana möten/samtal tar vi tillvara på den enskildas behov och förutsättningar, samt stöttar, vägleder och uppmuntrar. Medarbetarna erbjuds handledning, enskilt och i grupp.

Förskolan Björnlandet öppnade i december 2017. För att ge den nya personalen en del av det som vi tidigare arbetat med fick de under januari 2018 följande nätverk:

- Barnsyn
- Pedagogisk måltid - Vad, hur, varför?
- Barn som far illa - Signaler, hur agerar vi?

Personalen på Björnlandet har sedan deltagit i årets nätverk liksom övrig personal.

Resultatet i året medarbetarenkät är tyvärr inte statistiskt säkert då endast ca 50% av medarbetarna svarat. Inför kommande enkät behöver vi säkerställa att alla har möjlighet att svara och att de ser värdet i att svara. Resultatet vi fått är lägre inom samtliga indexområden jämfört med föregående år. Arbetslagen har tittat närmare på resultaten och svarat på frågor kring resultaten, dock har få arbetslag återkopplat sina reflektioner och analyser kring resultaten. Under hösten har vi valt att använda menitmeter på APT, vi har ställt frågor kopplat till medarbetarenkäten. Svaren blir anonyma men synliga och ger möjlighet till gemensam diskussion och reflektion. Detta planerar vi att fortsätta med även under 2019 för att på så sätt visa vikten av att lyfta arbetsmiljöfrågor. I vårt fortsatta arbete är det kanske inte enkätfrågorna i sig som är viktigast utan vad som skapar arbetsglädje, ansvarstagande och engagemang hos varje medarbetare. Analysen som ledningen gör utifrån att få arbetslag lämna in sina reflektioner kring enkäten är att de prioriterat andra saker som känns mer angelägna. Det finns heller inga tydliga signaler som framkommit på medarbetarsamtal, uppföljning eller APT. Förutom att Sandön önskat arbeta med sin psykosociala arbetsmiljö, vilket vi gjort under 2017 och 2018. Under detta år har vi där tagit stöd av ett material som heter "Vår arbetsmiljö - Sunt arbetsliv".



Medarbetarenkät	2016	2017	2018
AMI	77%	88%	81%
Motivation	83%	88%	82%
Ledarskap	77%	89%	78%
Styrning	72%	88%	84%

En trend vi kan se är att svarsfrekvensen gått ner, orsaken till detta är enligt de svar vi fått att det handlar om tidsperioden och den höga sjukfrånvaron som rådde. De lägre siffrorna kan också bero på att ledningen under hösten 2017 la mycket tid på den nya förskolan, för intervjuer, planering och intag av barn, praktiska delar som inköp. En del har helt enkelt inte känt sig lika sedda som tidigare. Ytterligare en faktor kan vara fördelningen av ansvar och uppdrag i ledningsgruppen, inför enkäten 2018 fick personalen information om att tänka utifrån ledningsgruppens olika funktioner, hur vi skapat förutsättningar för personalen och oss. Att det inte är avhängt bara en person även om det i enkäten står förskolechefens namn. Inför enkäten 2019 kommer det att vara olika namn på närmaste chef för respektive förskola.

## Värdegrund

Norra Djurgårdsstadens barn undersöker, utforskar, skapar och lär i naturen för miljön och framtiden.

Barn är bärare av rättigheter. Pedagoger är lyhörda, närvarande, medforskande och har ständigt barnen i fokus.

Likvärdighet för alla barn när det gäller omsorg, lärande och utveckling.

Vuxnas förhållningssätt påverkar barns förståelse och respekt för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle, därför är vuxna viktiga förebilder.

Erfarenheter, reflektion, analys och goda exempel bidrar till ett organisatoriskt lärande, det ger mångfald och en god arbetsmiljö.

En grupp bestående av förskollärare från varje förskola och ledningsgruppen har varit med och tagit fram vår värdegrund.

## 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
-----------	------------------	-----------------------	--------------------------------	--------------------------	---------------	--------	-------------	--------

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel förskollärare av totalt antal anställda (Årsarbetare) 	27,5 %	2 %	25 %	34,1 %		41 %	41 %	VB 2018
<b>Analys</b>								
Vi når inte målet för andel förskollärare. Vi har under året haft tre förskollärare som varit föräldralediga, dessa har vi inte lyckats ersätta med annan förskollärare. Enheten har två medarbetare som utbildar sig till förskollärare samt ytterligare två som validerar sin examen från annat land. Om enheten lyckas behålla dessa medarbetare kommer vår andel förskollärare bli högre.								
  Andel nöjda föräldrar	94 %			94 %		90 %	90 %	2018
  Antal barn per grupp	16,1 barn/avd.			15,7 barn/avd.		16	16	VB 2018
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,8 st			5 st		4,9	4,9	VB 2018
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,3			3,2		3,8	3,8	2018




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.	93					91 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande den pedagogiska miljön.	88					90 %		2018
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av pedagogisk miljö och material.	3,4					3,8		2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer.	3,6					3,8		2018

### Enhetsmål:

Barnen i förskolan utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Alla barn har möjlighet att prova olika uttrycksformer.  
 Personalens har fått ökad kunskap inom skapande verksamhet

### Analys

Vi bedömer att vi uppfyller våra förväntade resultat. Enligt indikatorerna har vi inte uppnått årsmålen och fått gulmarkeringar, men de mål vi satt upp för verksamheten har vi nått.



Resultatet i WKI ligger jämnare i spridning jämfört med tidigare, det ser vi som ett tecken på att likvärdigheten ökar. Siffrorna är mer stabila och då har vi en ny förskola som är med och bedömer sin verksamhet. Vi vet att det finns avdelningar som skattar sig både något högt och ibland något lågt. Det är en fortsatt diskussion vi behöver ha med förskollärarna, ge stöd och utmaning när de gör bedömningar. Våra satsningar genom nätverk har haft effekt, exempelvis har området "Skapande verksamhet och olika uttrycksformer" ökat från 3,1 2017 till 3,6 2018 och spridningen har klivit ett steg framåt från tidigare 2-4 och nu 3-5. Vi har under året haft nätverk i ateljékunskap, detta har bidragit samt att vi samordnat och pratat mycket om kulturutbud och kulturella aktiviteter. I samband med detta har vi även sett över pedagogiska miljöer och alla har tillgång till en bra ateljé.

Pedagogiska miljöer har vi arbetat med även tidigare år och den satsningen har fortsatt under 2018. Vi har under nätverket "Pedagogisk miljö" i november fördjupat oss i hur vi utformar den pedagogiska miljön med fokus på lärandet. Pedagogerna har under nätverket jobbat med begreppen "görande/lärande" och har utmanats att få syn på skillnaden i det barn gör och det barn lär sig i den pedagogiska miljön. Flera av deltagarna har uttryckt att övningarna i nätverket synliggjorde att de förutsättningar som vuxna skapar i den pedagogiska miljön påverkar barnens lärande.

Vi har en basmiljö som ska ligga som grund och enhetens pedagogiska ledare har varit aktiv när det gäller pedagogisk miljö och material. I den lärande basmiljön ska alla avdelningar erbjuda tre basstationer; Ateljé, Bygg och Konstruktion och Lek och Drama. Vi ser att alla förskolor har dessa stationer och att de har väl utvecklade miljöer som ger barnen förutsättningar att självständigt ta för sig av materialet. På några avdelningar där det har funnits behov har den pedagogiska ledaren gjort förändringar i miljöerna för att exemplifiera

hur en god lärmiljö kan se ut. Effekten av detta är att barnen har fått tillgång till materialet hela tiden vilket har bidragit till att de använder materialet självständigt. Vi ser också att personalen arbetar mer medvetet och aktivt med barnen i de pedagogiska miljöerna, de har tex börjat introducera miljö och material för barnen och är mer entusiastiska i arbetet med att underhålla och utveckla den pedagogiska miljön.

Alla barn har under året haft möjlighet att delta på två professionella kulturupplevelser.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Professionella kulturupplevelser	2018-01-01	2018-12-31	
 Work-shop i ateljékunskap	2018-01-01	2018-05-31	






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	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel arbetslag som bedömer sig klara kriteriet för digitalisering på nivå 4 i kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget.	40					75 %		2018
<b>Analys</b>								
Vi gör bedömningen att digitala verktyg används på förskolorna genom användandet av iPad (lärnadeappar), projektor, Bluebot, mikroskåpåg, etc. Det vi behöver vidareutveckla är en fördjupning kring varför och på vilket sätt digitala verktyg kan ge utökade möjligheter till barnens lärande och en djupare digital kompetens. Vi behöver också utveckla nätverk där personal som gått Programmeringspiloten får möjlighet att ge fortbildning för kollegor. Syftet med nätverket blir att personal får bekanta sig med och lära sig om analog och digital programmering för barn (vilket är ett kriterium för nivå 4 i wki:n).								
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns användande av digitala verktyg/hjälpmedel.	70 %					52 %		2018
 Index utveckling och lärande.	84					87		2018
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns matematiska utveckling.	3,2					3,8		2018
 Kvalitetsindikatorn,	3,1					3,8		2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns naturvetenskapliga och tekniska utveckling.								
♦ Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns språkliga och kommunikativa utveckling.	3,4					3,8		2018

### Enhetsmål:

Barnen i förskolan utvecklar sina språkliga, kommunikativa, matematiska och naturvetenskapliga förmågor och kunskaper.

 Uppfylles helt

### Förväntat resultat

Förskollärare och barnskötare kan genom pedagogisk dokumentation se barns förändrade kunnande och beskriva detta för vårdnadshavare.

Medarbetare som deltagit i Programmeringspiloten kring barns digitala lärande sprider kunskaper till kollegor.

Resultatet i WKI ökar inom språk, matematik, naturvetenskap och teknik.

Fortsatt goda resultat i Förskoleundersökningen -index utveckling och lärande.

### Analys

Vi bedömer att vi uppfyller våra förväntade resultat. Enligt indikatorerna har vi inte uppnått årsmålen och fått gulmarkeringar. Vårt förväntade resultat var att WKI skulle öka, vilket det inte gjort, dock ha spridningen minskat inom ovan nämnda områden. Index i förskoleundersökningen är fortsatt ett gott resultat.

Barns matematiska utveckling samt naturvetenskap och teknik har något lägre resultat i år, spridningen i resultat har inte ökat utan minskat något. Flera har efterfrågat fortbildning kring uteverksamhet och det var på gång under våren 2018, dock resulterade det inte in någon utbildningsinsats. Vår analys är att personalen behöver fylla på sina kunskaper, vi arbetar mycket med natur, hållbarhet och får in teknik och matematik, det gör att personalens kunskaper i de flesta fall är mycket goda, det gör även att de vill utöka sina kunskaper ytterligare för att kunna utmana barnen och sig själva vidare.

Vi har under året lyft begreppet och innebörden av *barns förändrade kunnande* och ser att begreppet nu också börjat användas hos en del medarbetare. I samtal mellan medarbetare så har begreppet *barns förändrade kunnande* tagit en större plats jämfört med föregående år. Vi bedömer att det delvis kan bero på att ledningens styrning har satt ett större fokus på barns förändrade kunnande (och inte görande) genom ex

- samtal och handledning med arbetslag
- nätverket *Pedagogiska miljöer* för all personal där vi reflekterat kring barns

förändrade kunnande kopplat till pedagogiska miljöer

- piloten på förskolan Villa Ekbacken - planering och bedömning ("Pobben") där arbetsplanens mål blir planeringar vars rubriker kopplas på som sortering av pedagogisk dokumentation. Eftersom arbetsplanens mål vägleder mot ett fokus kring barns förändrade kunnande så färgade det av sig i hur den pedagogiska dokumentation analyserades av arbetslagen.

Några av våra medarbetare hade genomgått en utbildning kring barn och digital/analog programmering (Programmeringspiloten). Efter det har vi sett att våra inköp av Bluebots gett goda effekter och bidragit till att barnen lätt kan prova på/ använda digital programmering på ett roligt och praktiskt sätt. Även analog programmering har används med barnen samt nerladdning av appar där programmering utgör ett centralt lärande. En annan god effekt som vi sett från programmeringspiloten var att de medarbetare som gick programmeringspiloten också ville gå ambassadörsutbildningen i Skolplattformen och nu även utbildat sina kollegor i FNS (frånvaro/närvaroregistrering).




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.	80					83 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.	69					80 %		2018
 Index samverkan med hemmet.	81					87		2018

Enhetsmål:

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

 Uppfylls helt

## Förväntat resultat


Fortsatt goda resultat i förskoleundersökningen - index samverkan med hemmet.  
 Fortsatt goda resultat i förskoleundersökningen - index nöjdhet, trygghet, rekommendation.  
 Vårdnadshavare är nöjda med förskolornas dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.  
 Samverkan mellan förskola och skola inför barns skolstart fortgår och stärks.

## Analys

Vi bedömer att vi uppfyller våra förväntade resultat. Enligt indikatorerna har vi inte uppnått årsmålen och fått gulmarkeringar, de mål vi satt upp för verksamheten har vi nått.

Under året har personalen fått positiv feedback från vårdnadshavarna kring avdelningarnas Instagramkonton och vecko/månadsbrev. Vi ser att de dagliga uppdateringarna på Instagram är ett bra komplement till den dokumentation och information som vårdnadshavarna får i vecko/månadsbrev. Vi bedömer att de olika informationskanaler vi har synliggör barns utveckling och lärande på ett tydligt sätt och ger vårdnadshavarna en bra inblick i verksamheten.

Vi har följt den årsplan som finns i dokumentet "Handlingsplan för barnens övergång mellan förskola och skola inom Östermalms stadsdelsområde", som beskriver vad som ska göras och vem som ansvarar. Där finns rutiner för möten och samverkansformer samt mallar för dokumentation inför övergången från förskola och skola.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Förskoleråd	2018-01-01	2018-12-31	
<b>Analys</b> Av olika orsaker har vi inte haft förskoleråd i den utsträckning som från början var tänkt. Orsaker som lågt intresse från vårdnadshavare på några av förskolorna, samt på grund av en diskussion i förskolechefsgruppen om dessa mötenas syfte och behov. Två förskolor har efterfrågat förskoleråd och här kommer vi se till att det sker i början av vårterminen 2019.			



KF:s inriktningsmål:



## 2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.5 Stockholms miljö är giffri

— Ingen

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 2 enligt kemikaliecentrums vägledning för	100 %			100 %		100 %	70%	2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
kemikaliesmart förskola								
  Andel inköpta ekologiska måltider och livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel	58,6			58,07		46,67 %	45%	2018


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.	89					86		2018

Enhetsmål:

Enhetens förskolor är kemikaliesmarta

 Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Alla förskolor når nivå 2 för Kemikaliesmart förskola under året.


### Analys

Förskolorna når nivå 2 för Kemikaliesmart förskola.

Det som kan förbättras är hur och var elektronik förvaras, att det inte förvaras där barnen sover samt att ha som rutin att tvätta händer efter användning av exempelvis läsplatta.

- Kocknätverket - arbetar löpande med Kemikaliesmart förskola
- Miljöombudsgruppen - arbetar löpande med Kemikaliesmart förskola
- Miljöförvaltningen har besökt samtliga förskolor under året. Vi har visat att vi har dokumenterade rutiner för att undersöka och bedöma riskerna ur miljö- och hälsoskyddssynpunkt. Personalen har kontinuerligt fått utbildning genom webbutbildningen Kemikaliesmart förskola som innehåller bl.a. tips för kemikaliesmarta inköp för leksaker och förbrukningsvaror.



Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Matsvinn minskar	2018-01-01	2018-05-31	
<b>Analys</b> Förskoleköken har vägt matsvinn en gång per termin. Vägningen visar att en av enhetens förskolor minskat svinnet med 30% mellan mätning 1 och 2 2018.			

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 kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 ♀ Styrningsindex	84					88		2018

Enhetsmål:

Enhets expansion bidrar till en mer ekonomiskt hållbar förskolenhet

 Uppfylls inte

#### Förväntat resultat

Verksamhetens ekonomiska resultat är i balans.

#### Analys

Enheten NDS1 har inte budget i balans, inte heller NDS2. Enheten har tagit in fler barn framåt vilket gör att ekonomin förbättras under 2019. Vi har under året arbetat för att minska vikariekostnader och då främst för inhyrd personal, det arbetet har lyckats väl. Första halvåret hade enheten en kostnad för inhyrd personal på totalt 483 tkr, andra halvåret är kostnaden 19 tkr (december ej bokfört). Kostnaden för egna vikarier ligger på ca 200 tkr under första respektive andra halvåret. Vi har därmed minskat vikariekostnaden med ca 450tkr.







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 ♀	81					85	81	2018
  Sjukfrånvaro ♀	8,7 %			5,1 %		6,4 %	tas fram av nämnden	VB 2018
<b>Analys</b> Enheten har under året haft några medarbetare med längre sjukfrånvaro, samarbete med HR konsult finns och i ett fall även andra aktörer. I enheten finns medarbetare med fysiska problem som gör att de blir sjukskrivna i ilängre perioder, framåtsyftande dialog förs.								
  Sjukfrånvaro dag 1-14 ♀	4,2 %			5,1 %		2,9 %	tas fram av nämnden	VB 2018
<b>Analys</b> Under första deelen av 2018 drabbades ovanligt många av infektioner, det blev sedan bättre under senare delen av våren, då införde vi även en ny rutin för frånvaromälan. Sjukfrånvaron blir hög i perioder och vi ser att yngre personer drabbas i högre utsträckning av olika infektioner.								

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
-----------	------------------	--------------------	-------------------------	--------------------------	---------------	--------	-------------	--------

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
◆ ♀ Andelen medarbetare som kan rekommendera sin arbetsplats till andra.	66					77 %		2018
◆ ♀ Ledarskapsindex	78					85		2018

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
! Alla enheter ska ta fram en kompetensförsörjningsplan.	2018-01-01	2018-12-31	
<b>Analys</b> Enheter har tagit fram en kompetensförsörjningsplan, den kommer att presenteras för all personal under planeringsdagar i början av 2019.			
! Implementera framtagna rutiner gällande kränkande särbehandling.	2018-01-01	2018-12-31	
<b>Analys</b> Implementering har skett på APT, tas upp igen i samband med att ny plan mot diskriminering och kränkande behandling skrivs i januari 2019.			

### Enhetsmål:

Enheter är en attraktiv arbetsplats

● Uppfylls helt

### Förväntat resultat

Bättre systematik i arbetet med arbetsmiljöfrågor på APT.  
 Alla tar ansvar för den psykosociala arbetsmiljön.  
 Ett kollegialt lärande genom erfarenhetsutbyte, reflektion och analys.  
 Fortsatt goda resultat på medarbetarenkäten.  
 Enheter tar emot VFU-studenter

### Analys

Under året har vi fortsatt vårt arbete kring arbetsmiljöfrågor, både på APT, lokal samverkan samt andra möten som sker på respektive förskola. Vi har en systematik att hantera både fysisk och psykosocial arbetsmiljö och har även testat en metod, Sunt arbetsliv, på en förskola.



Nätverk ger kollegialt lärande, erfarenhetsutbyte och möjlighet till reflektion och analys. Lika som vår utvecklingsgrupp där förskollärare möts regelbundet under året.

Resultat på medarbetarenkäten 2018 var lägre jämfört med föregående år, det är dessutom få svar, runt 50%. AMI 81%, motivation 82%, ledarskap 78%, styrning 84%. Återkoppling till medarbetare gjordes under planeringsdagar i augusti/september. Framåt ser vi behovet av ytterligare tydlighet i vem som ansvarar för vad i ledningsgruppen, samt en närmaste chef för respektive förskola att vända sig till i första hand.

Enheter tar emot VFU-studenter och har utbildade handledare samt personer som läser handledarutbildningen. Studenterna har hittills givit positiv återkoppling och vi strävar efter

att vara en attraktiv arbetsplats även för dem.



Under året gjordes en ljudokumentation på två förskolor i samarbete med Miljöförvaltningen. Resultatet och analysen presenterades på Apt. Under uppföljningen på ett annat apt några månader senare så såg vi i diskussionerna att personalen fått gett en ökad medvetenhet i hur de kan göra för att sänka ljudnivån i den dagliga verksamheten med barnen.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Arbetslagsledarutbildning	2018-01-01	2018-12-31	
 Normer och värden - Arbetsglädje	2018-01-01	2018-12-31	

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	88 %					94 %		2018
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av barn	97 %					95 %		2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
◆ Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av vårdnadshavare	92 %					95 %		2018
◆ Index normer och värden	91					92		2018

#### Enhetsmål:

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

● Uppfylls helt

#### Förväntat resultat

Verksamheterna fördjupar sina kunskaper om normkritiskt förhållningssätt.

Plan mot diskriminering och kränkande behandling samt aktiva åtgärder används aktivt i verksamheten.

Vårdnadshavare är nöjda med personalens bemötande.

#### Analys

Vi bedömer att vi nått våra mål. Högt ställda mål ger oss några gulmarkeringar, dock bedömer vi att vi nått resultat som vi förväntat oss.

På en av höstens planeringsdagar lyssnade alla medarbetare till föreläsningen "Allas rätt", som handlar om att förebygga och motverka diskriminering. Föreläsningen blev en bra start och ett stöd inför arbetslagens arbete med att skriva aktiva åtgärder. Personalen uttryckte att de efter föreläsningen hade lättare att förstå innehållet i dokumentet Plan mot diskriminering och kränkande behandling och att formulera aktiva åtgärder.

Vi har under hösten haft utbildningen "ABC i förskolan" med all personal på en av förskolorna. Det har resulterat i en större medvetenhet hos personalen kring bl.a konflikthantering och gemensamt förhållningssätt.

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	94					90 %		2018
 Index barns inflytande	91					92		2018

## Enhetsmål:

Barnrättsperspektivet uppmärksammas och barnets rättigheter respekteras

 Uppfylls helt

## Förväntat resultat

Barnkonventionen används aktivt i verksamheten, det synliggörs i pedagogisk dokumentation och ger ökat resultat i WKI.

Barnen är delaktiga och har inflytande i verksamheten.

Vårdnadshavarna är nöjda med förskolornas arbete med barns inflytande.

## Analys

Vi bedömer att vi nått våra förväntade resultat även om resultaten i vissa delar är något lägre jämfört med föregående år. Högt ställda mål gör att vi får en gulmarkering.

Barnens delaktighet i verksamheten synliggörs för vårdnadshavare genom dokumentation, veckobrev/månadsbrev, utvecklingssamtal, instagram etc. Arbetslagen har fått positiv feedback kring hur de tydliggör barnens inflytande i verksamheten, dels genom informationsbrev men också i dokumentationer på väggar och i daglig kontakt med vårdnadshavarna.

Arbetet med de pedagogiska lärmiljöerna och utformandet av basstationer på varje avdelning har bidragit till att barnen är mer delaktiga och har ett större inflytande. Vi ser detta genom att barnen självständigt tar fram material och arbetar med det. Vi bedömer att arbetet med lärmiljöerna har haft en god effekt på barnens inflytande.

I enheten har vi genom åren jobbat mycket med FNs Barnkonvention och det har gett en fortsatt hög medvetenhet hos personalen. Barnböcker om barnkonventionen som köpts in används flitigt och efterfrågas mellan avdelningar, informationsaffischer hänger upp i förskolornas miljöer och personalen reflekterar kring de olika artiklarna när de skattar sig i

WKI:n. Personalens självvärdering visar att arbetet utifrån barnkonventionen är förankrat i verksamheten. Barnkonventionen problematiseras och de olika begreppen diskuteras på ett medvetet och konkret sätt vilket också gett goda möjligheter för ny personal att få en grundläggande introduktion och vidare reflektion i ämnet.



Barnrättsperspektivet är något som vi ständigt reflekterar kring utifrån barnens verklighet. Här är några exempel på hur barnrättsperspektivet lyfts i arbetslagen:

- Abc i förskolan-en satsning där personal på APT får lära sig att reflektera över sin bemötande gentemot barnen.
- Grundläggande kunskaper i agerandet när barn far illa yttrar sig på så sätt att personal är uppmärksamma och tar kontakt med ledningen när de misstänker att barn far illa.
- Personalen uppmärksammar om kollegor och vikarier har ett bemötande och förhållningssätt som överensstämmer med läroplanens grundläggande värden.

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	73 %			60 %	75 %	70 %	Tas fram av nämnden	VB 2018

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:

Enheten följer avtal vid inköp

 Uppfylls helt

##### Förväntat resultat

Inköp görs via inköpssystemet och avtalade parter.

##### Analys

Vi har följt avtal och gjort inköp via inköpssystemet i så stor utsträckning vi kunnat och därmed nått målet.

## Uppföljning av ekonomi

### Uppföljning av driftbudget

#### Uppföljning av driftbudget

Enhetens nettobudget uppgick för året till 35 804 mkr.

Resultatet för året var ett underskott om *2,1 mkr, en avvikelse om 5,9%. (2098/35804)*

#### Investeringar

Under den senare delen av året har vi inte gjort några större investeringar.

### Investeringar

Vi öppnade en ny förskola i december 2017, investeringar i form av möbler och pedagogiskt material har gjorts under hösten 2017 och våren 2018. .

All personal har erbjudits utbildning i HLR, hjärt-lungräddning och olycksfall samt brandutbildning. Båda utbildningarna omfattade både teoretiska kunskaper samt praktisk övning.

### Medel för lokaländamål

### Övrigt

### Kvalitetsarbete

**VP och Arbetsplaner** - Arbetslagens uppföljning och analys av genomförd verksamhet sker genom arbetsplanerna. De underlag som används är pedagogisk dokumentation av temaarbeten och projekt, observationer och reflektioner, utvecklingssamtal och samtal som sker planerat och spontant i verksamheten. Veckobrev, månadsbrev, annan dokumentation på väggar och flöden på instagram. Inför varje uppföljning i ILS:en har vi samlat in underlag från arbetslagen, vi har även bett om svar på specifika frågor och frågeställningar. Arbetsplanerna skickas till ledningsgruppen två gånger per termin. Vi läser igenom arbetsplanerna och ger skriftlig feedback till respektive avdelning. I feedbacken lyfter vi det vi ser som styrkor och vad vi ser att de behöver arbeta vidare med.

**Utvecklingsgruppen** - Vi träffar utvecklingsgruppen regelbundet inför uppföljningar. Reflektion, analys och utveckling står i fokus. En viktig del har varit att reflektera och diskutera kring hur vi kan se och beskriva resultat i verksamheten. Inför utvecklingsgruppen har vi skickat ut frågor/frågeställningar som vi behöver för kommande uppföljning, förskollärarna ansvarar för att skicka in dessa innan mötet samt för att ta med underlagen till mötet. Det gör att vi i ledningen kan förbereda oss och ställa frågor om det är något som är oklart.

**APT** - Synpunkter, frågor och förslag som tas upp på APT bidrar till fortsatt utveckling i enheten och respektive förskola.



**Plan mot diskriminering och likabehandling** - Enheten har ett gemensamt grunddokument med beskrivande delar av lagtext, diskrimineringsgrunderna, kränkande behandling, trakasserier, främjande arbetssätt, förebygga, förhindra samt rutiner för akuta situationer samt aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder följs upp och revideras vid början och slutet av varje termin samt när behov uppstår. Planen skickas till ledningsgruppen två gånger per termin.

**WKI** - alla arbetslag har fått stöd och handledning i arbetet med WKI. Arbetslagen gör en värdering i maj samt den obligatoriska i oktober. Mätningen i maj syftar till att säkerställa kvalitet och att rätt åtgärder görs för att nå högre eller bibehålla ett högt resultat i oktober.

**Förskoleundersökningen** - Varje förskola och avdelning har gått igenom resultaten och skrivit åtgärdsplaner kring valda delar. Återkoppling har skett på föräldramöten eller via informationsbrev under hösten 2018.

**Förskoleråd** - Under 2018 har vi inte haft förskoleråd i samma utsträckning som tidigare, dels för att intresset från föräldrar har varit lågt samt för att det inte kommer upp frågor eller synpunkter. Vi ser det som ett tecken på att föräldrar får tillräcklig information utan förskoleråd.

### **Analys**

Inför årets VP la vi stort fokus på innehållet i våra mål och hur dessa skulle kunna följas upp på ett bra sätt. Det resulterade i färre enhetsmål än tidigare år. Utifrån VP skriver varje arbetslag en arbetsplan, vi har tidigare sett att arbetslagen haft svårigheter att analysera sin verksamhet, kopplingen mellan vad som sker, vad barnen lär sig och om målen nås har många arbetslag inte beskrivit. Deras uteblivna beskrivningar och analyser har legat till grund för den förändring vi gjort i arbetsplanen. Utvecklingsgruppen har varit med och diskuterat kring form och innehåll i nuvarande och även i tidigare arbetsplaner. Vi kom fram till att arbetsplanen skulle innehålla mål som är direkt kopplade till läroplanen, med fler fasta rubriker och underliggande frågor för att förtydliga. Exempelvis: "Hur kan vi se barnens förändrade kunnande?" Den frågan har bidragit till att reflektionen kring mål och resultat blivit tydligare. Syftet var att få tydligare analys av resultat i förhållande till ställda mål och med den nya formen för arbetsplanen har vi nått vårt mål att stärka arbetslagens förmåga att beskriva sina resultat.

Utvecklingsgruppen består av alla enhetens förskollärare, det är tydligt att forumet är givande för dem och de vill gärna lyssna på varandras erfarenheter och reflektioner. Vi kan se att det finns behov för dem att mötas oftare och det är något som vi bör titta på framåt. Ger vi dem möjlighet att ses mer frekvent och vara delaktiga i val av diskussions eller frågeställningar kommer det att gynna deras utveckling och förmåga att fortsätta utveckla vår pedagogiska verksamhet. Det kan även bidra till att stärka dem i deras roller som arbetslagsledare.

**Plan mot diskriminering och kränkande behandling** - Vi har lagt mycket tid på att implementera vårt grunddokument samt att presentera "Aktiva åtgärder". Som ett vidare led valde vi att ta in en föreläsare för all personal, den handlade om Allas rätt, diskrimineringsgrunderna, kränkningar och normer. Vi ser när vi läser deras planer att de blivit säkrare på hur de kan tänka främjande och förebyggande. Vi har dock fått önskemål om mer kunskap kring hur de kan utveckla och formulera sina aktiva åtgärder. Vi bedömer dock utifrån de underlag vi har att alla har tagit fram aktiva åtgärder och har ett främjande arbetssätt.

Resultatet i WKI ligger jämnare i spridning jämfört med tidigare, det ser vi som ett tecken på att likvärdigheten ökar. Siffrorna är mer stabila och då har vi en ny förskola som är med och bedömer sin verksamhet. Vi vet att det finns avdelningar som skattar sig både något högt och ibland något lågt. Det är en fortsatt diskussion vi behöver ha med förskollärarna, ge stöd och utmaning när de gör bedömningar. Våra satsningar genom nätverk har haft effekt, exempelvis har området "Skapande verksamhet och olika uttrycksformer" ökat från 3,1 2017 till 3,6 2018 och spridningen var 2017 2-4 och nu 2018 3-5. Vi har under året haft nätverk i ateljékunskap, detta har bidragit samt att vi samordnat och pratat mycket om kulturutbud och kulturella aktiviteter. I samband med detta har vi även sett över pedagogiska miljöer och alla har tillgång till en bra ateljé. Snickar-Erik är också en viktig del i detta lyckade resultat, alla förskolor besöker verkstaden regelbundet.

### **Synpunkter och klagomål**

Under året har vi diariefört fyra olika ärenden med synpunkter och klagomål gällande arbetsmiljö ute och inne, det gäller främst avsaknad av solskydd samt otillräcklig ventilation inomhus. Ett ärende har handlat om rekryteringsprocesser och hur vi garanterar barnens säkerhet.

Andra synpunkter och klagomål som inkommit har vi hanterat i enheten genom möten, samtal och mail. Det har handlat om exempelvis arbetsbelastning för personal, synpunkter kring pedagogisk miljö och material.

### **Övrigt**