



Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Tjänsteutlåtande
Dnr: 2019-10-1.2.1.
Bilaga 5 a
Sid 1 (34)
2019-01-21

Handläggare:
Birgitta Blomkvist
Telefon: 076-121 00 51

Till
Norra Djurgårdsstadens
förskolor 2

Verksamhetsberättelse VB 2018 för Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Administrativa uppgifter	7
Organisations- och ledningsstruktur.....	8
Brukare/Kunder/Klienter.....	11
Chef- och ledarskap.....	12
Medarbetare.....	12
Värdegrund.....	13
Uppföljning av Kommunfullmäktiges inriktningsmål.....	14
1. Ett Stockholm som håller samman	14
1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor.....	14
2. Ett klimatsmart Stockholm.....	24
2.5 Stockholms miljö är giftfri	24
3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm	25
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	25
4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm.....	26
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	26
4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering	29
4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention	31
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	33
Uppföljning av ekonomi.....	33
Uppföljning av driftbudget.....	33
Investeringar.....	34
Medel för lokaländamål.....	34
Övrigt	34
Kvalitetsarbete.....	34
Övrigt.....	34

Sammanfattande analys

NDS2 är en förskoleenhet där vi vill att barnen känner sig välkomna och respekterade oavsett vem man är. Vi tror på barns kompetens och ser dem som individer som har rätt att få uttrycka sina åsikter, tankar och känslor samt respekteras och lyssnas på. Hos oss ser vi alla barn som allas barn, där vårt mål är att de ska känna sig trygga med all personal på varje förskola. Tankar som ledsagar oss i arbetet med barnen på förskolan är undervisning, lärande och omsorg förenat med glädje och möjligheter. I verksamheten utmanar vi barnens intressen där de får uppleva och utforska sin omvärld tillsammans med medforskande vuxna. Genom detta skapar vi goda förutsättningar för ett livslångt lärande.

Enhetens utvecklingsområden för 2018 har varit Arbetsmiljö, Pedagogiska lärmiljöer, Systematiskt kvalitetsarbete och digitalisering.

Arbetsmiljö: Vårt mål är att skapa en god arbetsmiljö för alla. I medarbetarundersökningen är detta något som medarbetarna uttrycker att vi behöver utveckla. Vi har arbetat med vår arbetsmiljö med fokus på bemötande och personalens eget ansvar för sin egen och kollegornas arbetsmiljö. Vi har under våren 2018 utformat gemensamma spelregler för en välkomnande förskola. Spelreglerna förtydligar allas likvärdiga bemötande. Spelreglerna sitter synligt uppsatta i förskolans lokaler. Spelreglerna inkluderar en bemötande lärmiljö, bemötande barn och vårdnadshavare och bemötande arbetskamrater. Vi har fortsatt och utvecklat arbetet med barnkonventionen så att den blivit en naturlig del i verksamheten tillsammans med barnen. Detta har vi gjort genom att alla avdelningar i sin arbetsplan konkretiserat hur de jobbar med frågor i relation till barnkonventionen. Vi har under hösten 2018 utökat vårt material för att underlätta och erbjuda personalen ett arbetsmaterial som är anpassat för förskolan "barnkonventionen i en låda". Detta material kommer vi arbeta vidare med under 2019.

Pedagogiska lärmiljöer (inne/ute): Vårt mål är att skapa likvärdiga pedagogiska lärmiljöer för lika förutsättningar för alla barn i enheten. Pedagogiska lärmiljöer där den röda tråden genom förskolorna ska vara tydlig. Vi har fortsatt vårt arbete kring våra utemiljöer genom fortsatt gårdsgrupp med fokus på det pedagogiska arbetet. Vi kan se att detta arbete utvecklats utemiljöerna men att vi fortsatt måste upprätthålla och utveckla detta arbete vidare.

Vi bedömer att våra pedagogiska innemiljöer på avdelningarna generellt har utvecklats till det bättre under året. Vi ser dock att personalen skattat sina lärmiljöer i WKI med ett genomsnitt på 3,1. Vi bedömer att de skattat sig lägre än hur vi i ledningsgruppen bedömer lärmiljöerna. Vi kan dock se att lärmiljöerna på några av våra avdelningar behöver utvecklas för en genomgående likvärdighet på alla avdelningar.

Systematiskt kvalitetsarbete: Under 2018 har vi satsat på att utveckla all personals kunskap och delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi bedömer att det finns ett fortsatt behov att förtydliga och inkludera alla medarbetare. Vårt mål är att alla medarbetare ska känna att de har kunskap om våra gemensamma verktyg och känna sig delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi har arbetat med vår planeringsmall (lokal pedagogisk planering, LPP) utifrån enhetsmålen i verksamhetsplanen. Här har personalen skrivit ner mål och arbetssätt. Då vi blivit en större enhet under året med ny chef från 1 september 2018 startade vi hösten med en gemensam kick-off och planeringsdag. Istället för vår LPP har vi nu gemensam arbetsplansmall som alla förskolorna i enheten använder sig av. Innehållsmässigt är den detsamma som vår tidigare LPP, då den utgår från vår verksamhetsplan. För att inkludera,

förtydliga och göra förskollärarna delaktiga i arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet har vi från och med hösten 2018 en utvecklingsgrupp där alla förskollärare i enheten är delaktiga.

Digitalisering: Vårt mål är att skapa likvärdiga digitala förutsättningar för alla barn i enheten. Vi kommer löpande att se över vilka kompetenser personalen besitter och vad vi behöver utveckla i samband med introduktionen av skolplattformen samt hur personalen ska utveckla sitt arbete med digitala verktyg tillsammans med barnen. Vi bedömer i nuläget att personalen behöver fortbildning inom området då flera uttrycker okunskap och rädsla. Vi har flertalet medarbetare som har kunskaper och intresse som inspirerar övriga medarbetare. Flera avdelningar har påbörjat arbete med programmering utan digitala verktyg under våren 2018. Detta för att introducera barnen i programmering och kodning. Hösten 2018 köpte vi in en programmeringsrobot till varje förskola för att utveckla arbetet vidare.

Implementeringen av skolplattformen är en del av digitaliseringen. Två personal från varje förskola har utbildats till ambassadörer för skolplattformen under hösten. Under september påbörjade de att utbilda övrig personal på sina förskolor. Första steget var frånvaro/närvaro i skolplattformen. Detta har vi nu kommit igång med. Detta har varit en utmaning med vissa motgångar men vi ser att det i längden kommer att vara något som gynnar verksamheten.

PU-tid: Vi bedömer att den pedagogiska utvecklingstiden, PU-tiden nu blivit en naturlig del av verksamheten och att det flyter på bra, men några få undantag. Vi bedömer att förskollärarna som tar ut sin tid kontinuerligt upplever att tiden är viktig och skapar större förutsättningar för en verksamhet av god kvalitet. Vi har tidigare sett ett behov att stötta de förskollärare som ännu inte fått den pedagogiska utvecklingstiden att fungera fullt ut. Vi ser att det nu generellt fungerar bättre för alla men ledningen finns till hands och stöttar vid behov. Vi ser att vi behöver utforma riktlinjer för vad PU-tiden ska användas till, detta för att effektivisera tiden.

Arbetslagsledare: En av våra arbetslagsledare har under våren lett våra pedagogiska samtal (nätverk) i enheten med fokus på pedagogiska måltider. Vi har nu fyra stycken som gått arbetslagsledarutbildningen. De som gått utbildningen uttrycker att de blivit stärkta i sin ledarroll vilket vi bedömer gynnar arbetet på avdelningarna. I samband med sammanslagning med annan enhet (1 september 2018) har vi under hösten haft nätverk ledda av ledningsgruppen, som ateljékunskap, digitala verktyg samt pedagogiska lärmiljöer. Under våren 2019 kommer vi fortsatt att använda oss av våra arbetslagsledares ledarkompetenser i våra nätverk.

Tema: Vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden" syns tydligt som en röd tråd genom hela verksamheten. Inom temat uppmärksammas barns glädje och intresse bl.a för naturvetenskap, skapande, språk, värdegrund och matematik. Vi bedömer att det gemensamma temat skapar en gemenskap i enheten. Vi har temat som en fast punkt på APT där avdelningarna presenterar hur de jobbar med temat just nu. Genom detta sprider vi kunskap till varandra. Vi ser i årets förskoleundersökning en minskad nöjdhetsgrad inom utveckling och lärande.

NÖJD-FÖRÄLDRAINDEX	2016	2017	2018
Utveckling och lärande	73%	82%	78%

Vi bedömer att vi främst behöver bli bättre på att förtydliga för vårdnadshavarna hur vi arbetar med utveckling och lärande samt se över vad vi kan förbättra för att öka

nöjdhetsgraden. Vi bedömer att ett sätt är att göra personalen mer delaktig i det systematiska kvalitetsarbetet, vilket vi bla gjort genom våran utvecklingsgrupp.

Kulturplan: Den kulturplan vi utformade under 2017 har förtydligat vårt arbete kring kultur och vad kultur innebär för vår enhet. Detta har resulterat i en högre nöjdhetsgrad hos vårdnadshavarna då vi tidigare haft relativt lågt resultat. Vi ser att medarbetarna mer aktivt bokar professionella kulturupplevelser för barnen. Vi ser att de främst bokar in teaterbesök. På APT har vi visat medarbetarna vilka typer av upplevelser barnen erbjudits under året i enheten och på alla Östermalms förskolor. Vi hoppas och tror att de framöver kommer att variera kulturupplevelsernas innehåll mer då kultur kan vara så mycket mer än teater. Vi har under hösten samlat våra kulturombud i enheten för att utveckla detta arbete vidare i enheten samt skapa en större likvärdighet. Vi har och kommer framöver att boka in en kulturupplevelse som kommer till oss, framförallt för de yngsta barnen som har svårare att komma iväg på dessa aktiviteter.

Köket: Vår kock deltar i stadsdelens kocknätverk. Vår kock uttrycker att dessa möten är och varit utvecklande, roliga och inspirerande. Vi bedömer att dessa möten skapar en likvärdighet i stadsdelens kök samt lyfter kockarna i sitt arbete vilket gynnar kvalitén. Vårt gemensamma kök i enheten har ett Instagramkonto där matsedel, bilder på mat och annat intressant från köket läggs ut. I samband med sammanslagningen av två enheter har kockarna samarbetat utöver kocknätverket på Östermalm. Samarbetet inleddes på vår gemensamma planeringsdag hösten 2018

Förskoleundersökningen: Vi värdesätter vårdnadshavarnas intresse och engagemang för att svara på frågorna i förskoleundersökningen. Inför undersökningen 2018 tryckte vi på vikten av allas deltagande. Vi informerade att deras svar analyseras och är en del i vår utveckling och planering av verksamheten. Vår svarsfrekvens har varit relativt låg trots försök till att informera om innehållet i frågorna och uppmuntra vårdnadshavarna att svara. Under 2018 ökade svarsfrekvensen något men vi behöver fortsätta jobba på att öka antalet svarande. Inför undersökningen 2018 informerade vi i det dagliga mötet, i veckobrev och i månadsbrev från ledningen samt använde oss av stadens affischer.

Vi ser att resultaten 2018 generellt har sjunkit sedan 2017. 2017 höjdes resultaten generellt från 2016. Vi bedömer att det finns ett generellt missnöje som gör att nöjdhetsgraden sjunkit. En anledning bedömer vi beror på att vi i samband med undersökningen hade en turbulent period på en av våra avdelningar som kan ha påverkat resultatet negativt. I denna turbulens har ledningen samarbetat med vårdnadshavarna och personalen och löst situationen. I övrigt ser vi att personalen arbetar med förskolans enhetsmål men att det på vissa avdelningar finns vissa bitar som de behöver utveckla för att vi ska uppnå likvärdiga avdelningar/förskolor.

I frågeställningen "*Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mitt barn på ett respektfullt sätt*" har nöjdhetsgraden från 2017 till 2018 minskat från 90% till 83%. Detta är en markant försämring som vi bedömer beror på ett fåtal anställda. Dessa personer har vi haft samtal med och ser vissa direkta förbättringar men ej långsiktiga förbättringar. Under året har flera av dessa personer avslutat sina anställningar. Vi ser allvarligt på denna försämrade nöjdhetsgrad då vi ser att bemötandet är en mycket viktig grund i hela vår verksamhet. Vi har även under året arbetat med bemötande på våra APT och upplever i arbetsgrupperna/personalen att bemötandet gentemot varandra blivit bättre. Vi ser att detta även kommer att gynna barnen.

Pedagogiska plattformen: Vi använder oss av det gemensamma pedagogiska årshjulet i verksamheten. Vi ser en fördel med att ha gemensamma verktyg på alla förskolor på Östermalm. Det blir tydligt för alla medarbetare hur vi arbetar framåt och skapar förutsättningar för en gemensam pedagogisk grundsyn och likvärdig undervisning för alla barn. Observationsmallen och reflektionsmallen används mer eller mindre aktivt på olika avdelningar. Vi behöver åter lyfta vikten av dessa mallar. I och med den nya läroplanen kommer den pedagogiska plattformen att revideras.

Budget: Vi kommer inte att uppnå en budget i balans. Under 2019 ser vi att vi kommer att kunna göra mer för att närma oss en budget i balans. En anledning till detta är att vi from september 2018 har vuxit till en enhet med åtta förskolor från tidigare tre. Detta skapar större möjligheter för att uppnå en budget i balans. Vi är ej en resultatenhet.

WKI:

Vi ser att personalen skattar sig lägre idag om man ser tillbaka på de tre senaste åren. Genomsnittet har varit 3,2-3,9. Kriterierna har förändrats och kan ha påverkat resultatet liksom att personalomsättningen gjort att det är andra personer som skattat sig över åren. Det är ganska markanta skillnader från 2016 till 2018. Vi ser att personalen under alla tre senaste åren skattat sig med en variation mellan 2-5 inom de flesta områdena. Detta tyder på en ojämn kvalitet mellan avdelningarna enligt personalens egen bedömning av verksamheten.

WKI	2016	2017	2018
genomsnitt/totalt	3,9	3,4	3,2

Vi bedömer att vi behöver arbeta mer för att utveckla bedömningsprocessen för att säkerställa att personalen gör rimliga bedömningar. Vi ser generellt att de med högre kompetens skattar sig lägre och att flera avdelningar skattar sig för högt. Vi behöver tydligare gå igenom syftet med WKI samt hur deras bedömningar ska diskuteras fram i arbetslaget.

2018 har kriterierna omformulerats och det vanligaste kriteriet som hindrar uppnående av nästa nivå beror på att barnen behöver fördjupa sin digitala kompetens genom att utveckla en förståelse för den digitalisering de möter i vardagen och att de får bekanta sig med programmering.

Medarbetarenkäten: I medarbetarenkäten för 2018 har resultaten försämrats. I frågeställningen " Jag kan rekommendera min arbetsplats till andra" är endast 33% positiva. Vi ser ett generellt missnöje som resulterat i att en del slutat. Vi har flertalet personal som kommit tillbaka efter att ha provat på annat jobb samt flera som velat komma tillbaka men som vi inte kunnat erbjuda nytt jobb. Detta ser vi som positivt. Vi ser fortsatt att det finns en viss turbulens kring personalens anställningar även om vi också kan se en stabilisering och att fler väljer att stanna kvar. Vi har en förskola där personalgruppen varit mer stabil och en förskola där det varit mer personalomsättning generellt.

En anledning till personalomsättning bedömer vi är att i samband med nystart så tar det några år innan personalgruppens sammansättning blir stabil. Från och med den 1 september blev vi en större enhet samt ny chef. Vi ser vi inga reaktioner från medarbetarna än så länge men vi är medvetna om att en omorganisation kan påverka.

90% av medarbetarna känner att deras arbete känns meningsfullt. De 10% som inte känner detta bedömer vi kan påverka verksamheten mycket negativt. Dessa personer behöver vi nå för att hitta en lösning på hur de ska göra för att uppleva att deras arbete som meningsfullt.

Alternativet för medarbetaren är att hitta ett annat yrke som personen i fråga finner meningsfullt.

Endast 33% upplever att deras arbetskamrater tar ett stort ansvar i arbetet på arbetsplatsen. Vi har under året arbetat med att förtydliga alla medarbetares egna ansvar för sin egen och sina kollegors arbetsmiljö. Vi bedömer att detta kommer att påverka detta resultat.

86% är insatta i arbetsplatsmålen. Våra mål arbetar vi med kontinuerligt. På planeringsdagarna i januari samt augusti skriver avdelningarna arbetsplaner där målen finns formulerade. Utifrån målen skriver avdelningarna arbetsplaner. Målen utvärderas terminsvis. De 14% som inte är insatta i målen följer inte sitt uppdrag och behöver ta ansvar för att se till att de vet hur avdelningens arbetsplan är skriven för att kunna arbeta utifrån denna.

Endast 33% upplever att mötena på arbetsplatsen är effektiva. Vid APT har vi en fast dagordning. Medarbetare med olika ansvarsområden lyfter och informerar utifrån dagordningens punkter. Ledningen ger aktuell information utifrån punkter i dagordningen. Då vi har APT två förskolor tillsammans efterfrågas mer tid till att sitta varje förskola enskilt för att diskutera och ta upp olika frågor. Ibland när dagordningen gått igenom och tid finns över erbjuds tid förskolevis, men mer tid efterfrågas. Dessa diskussioner får göras i andra forum som t.ex veckomötet på varje förskola. Dilemmat är bara att det är endast på APT samt planeringsdagar som all personal är samlad. Vi har även andra mötesformer som avdelningsplanering, utvecklingsgruppsmöte, kulturombudsmöte, miljöombudsmöte mm. Dessa möten måste vi enskilt titta på hur vi kan effektivisera.

Sammanfattning indikatorer: Vi har i år många gulmarkerade indikatorer samt några rödmarkerade. Vi bedömer att årsmålen i många fall är väldigt högt satta men vi har även ett generellt försämrat resultat detta år. Vi ser att i och med sammanslagningen av två enheter och ny chef har och kommer vissa förändringar att göras. Vi har under hösten gjort vissa förändringar i strukturen som kommer att påverka verksamheten. Hur är för tidigt att analysera kring. Vi kommer i ledningsgruppen diskutera hur vi kan förbättra våra resultat och beskriva hur vi kommer att arbeta framåt i vår gemensamma VP för 2019.

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn: Norra Djurgårdsstaden 2 (Förskolan Fjällklockan, Förskolan Ängsklockan, Förskolan Diana)

Förskolechef: Birgitta Blomkvist t.o.m 30/8 därefter biträdande förskolechef

(Ny enhet from 1 september - Förskolechef: Pernilla Eriksson,
pernilla.gerd.eriksson@stockholm.se, 076-121 00 23)

Tel: 076-1210051

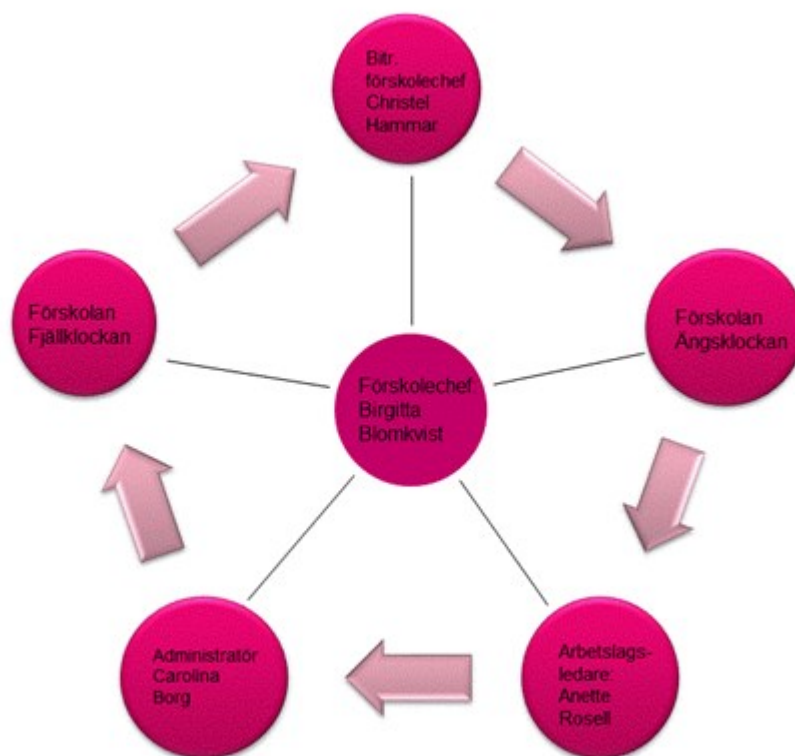
E-post: birgitta.blomkvist@stockholm.se

Adress: Förskolan Fjällklockan, Hårdvallsgatan 16, 115 46 Stockholm, Förskolan Ängsklockan, Hårdvallsgatan 19, 115 46 Stockholm, Garantiförskolan Diana, Dianavägen 3, 115 42 Stockholm

Antal anställda den 15 oktober (NDS2):Tillsvidareanställda: 31st, verksamhetsstöd: 3st

Organisations- och ledningsstruktur

Vår organisation och ledningsstruktur för enheten Norra Djurgårdsstadens förskolor 2.



Under våren utökades enheten med garantiförskolan Diana. Under hösten togs beslut att förskolan kommer att bli en ordinarie förskola under namnet förskolan Diana. From 1 september slogs två förskoleenheter ihop och blev Norra Djurgårdsstadens förskolor med totalt 8 förskolor. Den nya ledningsgruppen består av 1 förskolechef, två biträdande förskolechefer, 1 pedagogisk ledare, 1 administratör/ tf. biträdande förskolechef samt 1 administratör.

Från och med 1 september 2018 blev Norra Djurgårdsstadens förskolor 1 och Norra Djurgårdsstadens förskolor 2 en enhet. Vi heter nu Norra Djurgårdsstadens förskolor. En plan för hur organisationen och ledningsstruktur ser ut med tydlig arbetsfördelning är framtagen. Denna verksamhetsberättelse baseras främst på enheten NDS2 med inslag av den "nya" enheten. I Norra Djurgårdsstadens förskolor 1:s verksamhetsberättelse presenteras den nya

organisations- och ledningsstrukturen.

Norra Djurgårdsstadens förskolor 2 är en kommunal enhet som omfattar två förskolor. Förskolan Fjällklockan och förskolan Ängsklockan. Förskolan Fjällklockan har fem avdelningar och Ängsklockan har fyra avdelningar. En avdelning på förskolan Ängsklockan är en naturgrupp där stor del av verksamheten bedrivs utomhus. Enheten bedriver förskoleverksamhet för barn i åldrarna 1-5 år. Vi bedriver omsorg och undervisning för barn.

Under våren (mars) öppnade vi en "garantiförskola" förskolan Diana, detta för att kunna tillgodose platser till barn med garanti på Östermalm då stort behov av platser finns. Denna förskola som till en början var tillfällig kommer fortsatt att bedrivas som förskola men i andra lokaler efter att nuvarande kontrakt går ut sommaren 2019. Förskolan kan i dagsläget ta emot ca 35 barn.

Enheten har ca:135 barn och ca:38 medarbetare (förskollärare, barnskötare, ledningsgrupp med 1 förskolechef, 1 biträdande förskolechef (slutade mars 2018) och 1 administratör. Kökspersonal (1 kock och 1 köksbiträde).

Våra styrdokument är skollagen, läroplan för förskolan 98, rev.2016, verksamhetsplan, barnkonventionen och plan mot diskriminering och kränkande behandling

Ledningsstruktur: Förskolechef och Administratör samt en biträdande förskolechef t.o.m. mars 2018. Samtliga i ledningsgruppen har förskolläraryrkesutbildning. Vi har en arbetslagsledare i enheten som håller i förskolornas nätverk (pedagogiska samtal) under våren 2018

Interna möten: APT, avdelningskonferens, veckomöte, nätverk.

Arbetsgrupper: Fjällklockan: 5 avdelningar (Fjälltoppen, Fjällbräcken, Fjällspiran, Fjällsippan, Fjällvivan)Ängsklockan: 4 avdelningar (Björnarna, Lodbjuren, Vargarna, Naturgruppen)Diana: 1-2 avdelning utifrån behov.

Resursanvändning: Förskollärare, barnskötare samt verksamhetsstöd på avdelningarna med uppdrag utifrån utbildning och våra styrdokument. Enheten har en gemensam kock och köksbiträde.

Arbetslagsledare: Vi har två utbildade arbetslagsledare i enheten. En av arbetslagsledarna leder våra pedagogiska samtal (nätverk) i enheten.

Lokaler: Fjällklockan - 5 avdelningar, Lokaler i två våningar. Fristående byggnad. Ängsklockan - 4 avdelningar, Lokaler i ett plan. I flerfamiljshus. Tre av avdelningarna ligger i anslutning till varandra. En av avdelningarna ligger enskilt i samma byggnad, i en affärslokal. Diana -1-2 avdelningar utifrån behov. Ligger i tillfälliga lokaler som tidigare använts som äldreboende

Samverkan: Lokal samverkan sker tillsammans med NDS1. Fjällklockan och Ängsklockan samverkar genom APT och nätverk med strävan mot att båda förskolorna ska vara lika attraktiva för våra brukare och medarbetare. Detta genom att skapa en likvärdig verksamhet för alla barn. Köket samverkar mellan förskolorna. I köket arbetar en kock och ett köksbiträde.

APT: Vi har arbetsplatsträff en gång i månaden. Vi har fasta återkommande punkter på mötet. Vi startar alltid mötet med en pedagogisk diskussion och varje avdelning delar med sig hur de jobbar med vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och vår närmiljö"

AK: Avdelningarna har avdelningskonferens varannan vecka. Avdelningsansvarig ansvarar för mötets innehåll i samråd med kollegor samt att protokoll förs för att kunna följa upp det som diskuterats och beslut som tagits.

PU-tid: Förskollärarna har pedagogisk utvecklingstid, Ett gemensamt upplägg har tagits fram gemensamt på Östermalm för att skapa likvärdighet på Östermalms alla kommunala förskolor.

Pedagogiska plattformen: En gemensam plattform som tagits fram för Östermalms kommunala förskolor för att skapa likvärdighet. Plattformen innehåller pedagogiska ställningstaganden, pedagogiskt årshjul samt observation och utvärderingsmallar.

Veckomöte: Varje vecka har en från varje avdelning möte för att stämma av veckan som kommer. Protokoll skrivs av en deltagare och sätts upp i personalrummet. Det är all personals eget ansvar att ta del av innehåll och beslut.

Nätverk: Varje tisdag har vi nätverk i mindre grupper. Vi kallar dessa pedagogiska samtal. En av enhetens arbetslagsledare håller i nätverket.

Matråd: Varje termin har vi matråd, personal och kökspersonal.

Lokal samverkan: På de lokala samverkansmötena med Kommunal och Lärarförbundet lyfts frågor som berör hela enheten och ibland enskilda förskolor.

Samverkan med skolan: Vi följer Östermalms förskolor lokala handlingsplan som grundar sig på stadens riktlinjer.

Samverkan med vårdnadshavarna: Vi ska tillsammans med vårdnadshavarna skapa de bästa möjliga förutsättningar i mötet av barnets två världar. I den dagliga kontakten arbetar vi för att varje vårdnadshavare ska känna sig välkommen att framföra sina idéer, synpunkter och förslag i öppen dialog. Samverkan sker främst i den dagliga kontakten, introduktion, förskolerådet, föräldramöten och utvecklingssamtal, nulägesrapporter (nyhetsbrev) veckovis från avdelningarna samt månadsbrev från förskolechef.

Material: Vi har ett gemensamt kemikaliesmart tankesätt vid inköp av material. Vi följer riktlinjerna för en kemikaliesmart förskola där vi under 2018 ska uppnå nivå 2.

Informations och kommunikationsteknik: Vi kommunicerar och informerar våra vårdnadshavare genom olika information- och kommunikationskanaler som:

- Dagliga mötet med vårdnadshavare/föräldrar
- Månadsbrev mailas till föräldrar från förskolechef.
- Nulägesrapporter mailas veckovis från avdelningarna kring den pedagogiska verksamheten.
- Anslagstavla i entré där information som gäller hela förskolan finns.
- Förskoleråd två gånger per termin.
- Föräldramöte en gång per termin.
- Utvecklingssamtal

Varje avdelning har en bärbar dator och två lärplattor. I gemensamt kontor finns en stationär dator att tillgå. Avdelningarna har mobiltelefoner (Iphones) som också används som kamera för att dokumentera verksamheten. Två gemensamma projektorer finns på varje förskola.

Skolplattformen - startades upp med början ht-18. Vårdnadshavarna gör nu frånvaroanmälan

samt fyller i sina barns vistelsetider. Under 2019 kommer skolplattformen att vara vår främsta informationskanal tillsammans med den dagliga muntliga kommunikationen med vårdnadshavarna.

Brukare/Kunder/Klienter

Dialog och delaktighet i enhetens kvalitetsutveckling

Vi utvecklar vår verksamhet utifrån förskolans styrdokument och ett professionellt bemötande. Barn och vårdnadshavare ska bli sedda och lyssnade på och känna att vi bemöter dem utifrån behov. Genom vårt förhållningssätt vill vi skapa och förstärka vår kultur där barnen är i centrum.

Vår målsättning är att ha en rak och öppen dialog med våra brukare för att i samverkan kunna skapa bästa möjliga verksamhet för varje barn. För att nå ut till våra vårdnadshavare erbjuder vi flertalet kommunikationsvägar. Vi kommunicerar främst i det dagliga mötet, andra kommunikationsvägar är inskolningen, föräldramöten, förskoleråd, utvecklingssamtal, nulägesrapporter (veckobrev) från avdelningarna, månadsbrev från förskolechef samt mail och telefonkommunikation.

Förskolerådet är en mötesplats för vårdnadshavare och representanter från förskolan där övergripande verksamhetsfrågor diskuteras. Mötet har de senaste åren skett två gånger per termin. Förskolerådet öppnar upp och synliggör brukarnas synpunkter och klagomål samt förslag på utvecklingsmöjligheter i en direkt kommunikation. Under hösten 2018 har vi ej haft förskoleråd då vi upplever att behovet ej har funnits.

I förskoleundersökningen har vi haft låg nöjdhetsgrad i frågeställningen *Jag har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten*, men nöjdhetsgraden har under de senaste åren ökat med 20%, från 52% till 72%. En bra ökning men resultatet är trots detta ändå relativt lågt vilket vi behöver fundera på. Vi bedömer dock att denna fråga tolkas väldigt olika av de svarande men resultatet bör vi ändå reflektera över samt hur vi kan påverka vårdnadshavarnas känsla av delaktighet och inflytande i verksamheten. Vi måste tydliggöra vad vårdnadshavarna ska ha möjlighet att få delaktighet och inflytande i. Denna bild kanske inte ser lika ut ur vår synvinkel som i vårdnadshavarnas synvinkel.

Synpunkter och klagomål

Vårdnadshavarna är välkomna att lämna synpunkter eller klagomål till ansvarig personal eller förskolechef. Vi fångar även upp vårdnadshavarnas tankar kring verksamheten utifrån förskoleundersökningen.

Rutiner kring synpunkter och klagomål: Vi dokumenterar skriftligen när synpunkter och klagomål inkommer. Mapp med mall för synpunkter och klagomål finns. Genom synpunkter och klagomål har vi möjlighet att utveckla vår verksamhet.

Vi utvecklar vår verksamhet utifrån förskolans styrdokument och ett professionellt bemötande. Barn och vårdnadshavare ska bli sedda och lyssnade på och känna att vi bemöter dem utifrån behov. Genom vårt förhållningssätt vill vi skapa och förstärka vår kultur där barnen är i centrum. Vårdnadshavarna är välkomna att lämna synpunkter eller klagomål till ansvarig personal eller förskolechef. Vi har under 2018 utformat gemensamma spelregler för en välkomnande förskola där fokus ligger på bemötande.

Vår målsättning är att ha en rak och öppen dialog med våra brukare för att i samverkan kunna skapa bästa möjliga verksamhet för varje barn. För att nå ut till våra vårdnadshavare erbjuder vi flertalet kommunikationsvägar. Vi kommunicerar främst i det dagliga mötet, andra kommunikationsvägar är inskolningen, föräldramöten, förskoleråd, utvecklingssamtal, nulägesrapporter (veckobrev) från avdelningarna, månadsbrev från förskolechef samt mail och telefonkommunikation.

Förskolerådet är en mötesplats för vårdnadshavare och representanter från förskolan där övergripande verksamhetsfrågor diskuteras. Mötet sker två gånger per termin. Förskolerådet öppnar upp och synliggör brukarnas synpunkter och klagomål samt förslag på utvecklingsmöjligheter i en direkt kommunikation.

Ledningsgruppen håller ett möte per år för nya vårdnadshavare, fler vid behov, där övergripande information ges kring förskolan och enhetens organisation samt möjlighet att ställa frågor till ledningen. Vi informerar här om möjligheten att komma med synpunkter och klagomål.

Beslutet rätt till heltid har påverkat verksamheten då dagarna hos flertalet av barnen med syskon hemma blivit längre. För oss har detta betytt att vi har fler barn under en längre perioden av dagen. Det har dock inte resulterat i att vi ändrat personalens schematider eller anställt fler personal. Personalen uttrycker att arbetsbördan ökat. Vi behöver analysera om de ökade antal timmar för barnen bidrar till större sjukfrånvaro hos personalen och därmed fler vikarier.

Chef- och ledarskap

Ett ledarskap som alltid utgår från ett värdegrundat arbetssätt. En närvarande chef som informerar och ger förutsättningar genom att lyssna, stötta och utveckla verksamheten i ständig dialog med medarbetarna. En aktiv ledningsgrupp med fokus på uppdraget samt ett öppet klimat som skapar en positiv anda för utveckling och lärande. Målen är kopplade till våra styrmedel, så som läroplan, skollag och budget.

Mål och styrmedel tas upp vid mötestillfällen så som APT, avdelningskonferenser och utvecklingsdagar.

I den dagliga dialogen med medarbetarna om utveckling och lärande blir det ett reflekterande som gynnar utvecklingen och lärandet. Verktyg som medarbetarsamtal, medarbetarenkäter, pedagogisk plattform, förskoleundersökningen, WKI, avdelningarnas arbetsplaner och nätverk är också redskap för utveckling.

Medarbetare

För att stötta medarbetare och arbetslag vill vi skapa ett klimat där diskussioner om verksamhetens utveckling och barnens bästa ligger i fokus. Detta sker vid olika former av möten. Genom en närvarande ledningsgrupp som ser verksamhetens dagliga arbete skapar vi förutsättningar för en öppen dialog.

Resultatet från medarbetarenkäten, förskoleundersökningen och verksamhetsplanens åtaganden och medarbetarsamtal ligger främst till grund för planerade kompetenshöjande insatser i form av föreläsningar, enskilda kurser, utbildningar och nätverk. Även medarbetarenkäten ligger till grund. För att ta vara på engagemanget hos medarbetarna

uppmuntras personalen till fortbildning. Vi har under 2018 tre barnskötare som fortbildar sig till förskollärare samt en förskollärare som går en masters utbildning.

För att skapa ett större engagemang hos medarbetarna har målet varit att all personal ska vara delaktiga i alla processer i verksamheten. Vi har under 2018 utvecklat och tydliggjort personalens involverande i det systematiska kvalitetsarbetet genom att skapa en förståelse för den röda tråden från VP till barnens utforskande och lärande och vidare till VB. Detta har vi gjort genom att ha en utvecklingsgrupp där det systematiska kvalitetsarbetet lyfts och där deltagarna (förskollärarna) bidrar med information kring arbetet i barngrupperna.

Varje avdelning skriver avdelningsvis en arbetsplan utifrån enhetsmålen i verksamhetsplanen. Här skriver personalen ner mål och arbetssätt. Vårt mål är att den ska bli ett levande dokument som förtydligar arbetssätt och det systematiska kvalitetsarbetet. Arbetsplanerna följs upp och utvärderas terminsvis.

Då vi under hösten 2018 slogs ihop med annan enhet har vi implementerat den arbetsplansmall som den andra enheten använt sig av. Detta för att alla förskolor i enheten ska utgå från samma material.

Vi har under 2018 fortsatt vår kompetensutveckling i form av nätverk inom enheten. En av våra arbetslagsledare höll i nätverken under våren där vårt systematiska kvalitetsarbete låg i fokus tillsammans med pedagogisk dokumentation och hur vi tydliggör den "röda tråden" i verksamheten samt diskussioner hur man skapar en pedagogisk måltid.

Personal har olika ansvarsområden som kultur- och läsombud, miljöombud, fackliga ombud, VFU ansvariga, hälsopedagoger och beställningsansvariga.

Introduktion av nyanställda: Vid rekrytering är befintlig personal delaktig genom att träffa den/de personer som är aktuella för tjänsten. Första dagen den nyanställde kommer för att jobba välkomnar vi personen och ger nycklar, inloggningsuppgifter och kläder. Vi har en pärm med information för våra nyanställda, där viktig och bra information angående förskolan och den anställde finns. Denna information ger vi också muntligt till den nyanställde i form av en powerpointpresentation. Bland annat ges information om LISA, KOLL, Planeringstid, möten, Tystnadsplikt, friskvård, Kemikaliesmart förskola, utrymningsplan, eget arbetsmiljöansvar och information om vårt gemensamma tema "Barns möte med naturen och vår närmiljö i Norra Djurgårdsstaden"

Medarbetarenkäten: Utifrån vår analys av resultaten i medarbetarenkäten såg vi ett behov av att utveckla vårt medarbetarskap och ett öppnare arbetsklimat. Vi har under 2018 haft vår arbetsmiljö som ett av våra utvecklingsområden.

Värdegrund

Vi har under 2018 haft fokus på bemötande i olika former (barn-vuxna, vuxna-vuxna, barn-barn) med barnkonventionen, läroplanen för förskolan och vår likabehandlingsplan som grund i våra diskussioner. Vi utformar tillsammans en värdegrundad verksamhet utifrån de gemensamma diskussionerna. Under våren 2018 utformade vi enhetens gemensamma spelregler kring bemötande. Dessa kommer att sitta synligt placerade i förskolans lokaler.

Personalen är delaktig i utformningen av vår likabehandlingsplan. Genom delaktighet skapar vi ett mer levande dokument som syns i verksamheten. Under ht-18 deltog alla medarbetare i

en föreläsning kring diskrimineringsgrunderna. Alla avdelningar har skrivit förebyggande åtgärder.

Enheten har rutiner för att tidigt upptäcka och dokumentera diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Genom kartläggning får vi syn på vad som behöver åtgärdas. Vi ser över rutiner samt ser över miljön och utformar den utifrån barnens behov med alla barns bästa i fokus.

Kartläggning sker kvartalsvis. Vi observerar miljön – vad händer? – när händer det? – var händer det? Observera/dokumentera/reflektera =förändra

I det dagliga mötet är det i första skedet mycket viktigt för oss att alla hälsar på varandra oavsett om det är kollegor, vårdnadshavare, barn eller andra besökare på förskolan. Detta är en viktig grund för oss i Norra Djurgårdsstaden 2. Detta gör vi för att skapa goda relationer och ett öppet klimat där vi tillsammans skapar bästa möjliga förutsättningar för att alla ska känna sig sedda, hörda och respekterade.

I enhetens förskolor vill vi att barnen känner sig välkomna och respekterade oavsett vem man är. Vi tror på barns kompetens och ser dem som individer som har rätt att få uttrycka sina åsikter, tankar och känslor samt respekteras och lyssnas på. Hos oss ser vi alla barn som allas barn, där vårt mål är att de ska känna sig trygga med all personal i huset. Detta gör vi genom att i det dagliga mötet förmedla vårt förhållningssätt och arbetssätt i kommunikation med våra brukare. Andra kommunikationsvägar är inskolningen, föräldramöten, förskoleråd, utvecklingsamtal, nyhetsbrev från avdelningarna, månadsbrev från förskolechef samt mail och telefonkommunikation.

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 kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognosis helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel förskollärare av totalt antal anställda (Årsarbetare)	23,5 %	3 %	21 %	28 %		41 %	41 %	VB 2018
Analys	Vi uppnår ej årsmålet. Vi har försökt att rekrytera men inte lyckats rekrytera det antal förskollärare vi önskar. Vi har fortsatt annons ute. Vi har tre personer/barnskötare i enheten som studerar till förskollärare. Vår målsättning är att behålla dessa personer när de är färdigutbildade.							
  Andel nöjda föräldrar	76 %			81 %		90 %	90 %	2018
Analys	Vi uppnår inte årsmålet som vi bedömer är mycket högt uppsatt. Vi strävar alltid efter att skapa en högre nöjdhetsgrad och är							

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
inte nöjda med resultatet av nuvarande andel nöjda föräldrar. Vi bedömer att detta resultat ger en generell spegling av hela vår verksamhet. Resultatet har under de senaste tre åren varierat med en variation på 7%. Vi ser en generell minskad nöjdhetsgrad inom många delar i förskoleundersökningen och detta är något som vi bedömer att vi måste ha en plan för. Under hösten 2018 har vi förtydligat medarbetarnas ansvar i det systematiska kvalitetsarbetet, framförallt för förskollärarna. Detta bedömer vi är en del i arbetet för att nå en högre nöjdhetsgrad.								
  Antal barn per grupp	15 barn/avd.			14,1 barn/avd.		16	16	VB 2018
Analys								
Vi uppnår vårt årsmål.								
  Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare)	4,7 st			4,5 st	4,7 st	4,9	4,9	VB 2018
  Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget	3,2			3,5		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.	84					91 %		2018
Analys								
Vi uppnår ej vårt årsmål. Vi måste därför titta på vad vi kan göra för att vårdnadshavarna ska uppleva att barnens förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former genomförs på ett sätt som vårdnadshavarna eftersöker. Vi ser att sång och skapa i olika material används som uttrycksformer. Kan vara så att vårdnadshavarna eftersöker mer teater och dans som uttrycksform.								
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande den pedagogiska miljön.	79					90 %		2018
Analys								
Vi ser att vi behöver informera mer om hur våra pedagogiska miljöer är uppbyggda. Vi bedömer att flera avdelningar under året har utvecklat sina pedagogiska miljöer. Vi ser att det fortfarande finns vissa brister på ett fåtal avdelningar. De pedagogiska miljöerna är en färskvara som kontinuerligt måste underhållas med ett medvetet synsätt på miljöns påverkan i								

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognosis helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
den dagliga verksamheten.								
◆ Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av pedagogisk miljö och material.	3,1					3,8		2018
Analys Personalen har skattat sina pedagogiska miljöer lågt. Vi ser att miljöerna utvecklats till det bättre men att några avdelningar fortsatt behöver utveckla sina pedagogiska miljöer. Tre avdelningar har skattat sig som bristfälliga. Det gör att snittresultatet slår hårt då det är totalt 10 avdelningar i enheten. En åtgärd som vi gjort i enheten under hösten är att vi haft nätverk kring pedagogiska lärmiljöer samt ateljékunskap. Det som avdelningarna bedömer påverkar att de inte uppnår nästa nivå är användandet av digitala verktyg samt bristfälligt material.								
◆ Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av skapande verksamhet och olika uttrycksformer.	3,3					3,8		2018
Analys Vi har två avdelningar som har bedömt sig som bristfälliga. Båda avdelningarna uttrycker samma anledning till att de inte uppnår nästa nivå. Det finns <u>tillgång</u> till digitala verktyg som används <u>medvetet</u> i olika skapande aktiviteter på förskolan vilket bidrar till barnens lärande och ger dem <u>förutsättningar</u> att utveckla digital kompetens . Vi ser genomgående att samma kriterier är orsak till att avdelningarna inte uppnår nästa nivå. Digitala verktyg har vi under hösten 2018 haft nätverk kring. Vi bedömer att personalen fortsatt behöver utöka sin kompetens kring digitala verktyg. I och med införandet av skolplattformen kommer vi att ha nätverk kring detta.								

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

● Uppfylls helt

Förväntat resultat

Se barns glädje, intresse och förståelse för skapandets möjligheter genom att skapandet kontinuerligt genomsyrar barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Analys

Vi ser och bedömer att alla avdelningar utvecklar barnens skapande förmågor och att barnen upplever att skapandet är lustfyllt. Vi ser dock att skapande med färg och form är dominerande och att fler olika uttrycksformer behöver erbjudas mer kontinuerligt för att öka barnens förmågor och kunskaper och därmed höja kvalitén. Vi ser att vi på några avdelningar behöver utveckla skapandemiljöerna men att miljöerna överlag är goda.

Vi ser att de professionella kulturupplevelserna som barnen erbjudits främst har varit i form av teater. Även andra upplevelser har erbjudits som tex. dansmuseet. Vi ser att vi behöver bredda utbudet till andra former av kulturella upplevelser.

Ett exempel från verksamheten: En avdelning startade upp i för dem nya lokaler i augusti. De

har lagt stort tid och fokus på att iordningställa en pedagogisk miljö där barnen blir inspirerade på olika sätt. De har följt samma barngrupp från att de var 1 ½- 4 år och barnen är vana vid allt skapandematerial och kan nu själva välja med vilka verktyg de vill använda i sitt projekterande. Sommaruppgiften för i år var att ta med en favoritbok som de sedan har utgått ifrån. De har sedan arbetat i olika smågrupper där barnen har tecknat, byggt, arbetat i lera, målat, fotat, dramatiserat och använt lärplattan för att göra egna filmer med hjälp av Puppets pals. Allt detta för att på olika sätt uttrycka sig och berätta sina egna berättelser.



Boken om havets djur inspirerade till att göra bläckfiskar i lera.

Förskoleundersökningen:

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former:

2018	2017	2016
84%	85%	82%

Vi bedömer att vi i vissa fall behöver använda oss av fler varierande uttrycksformer för att höja nöjdhetsgraden. I dagsläget är det främst skapande i ateljén, skapandet av berättelser samt musik som utgör skapandet. Nöjdhetsgraden har under de senaste tre åren haft en variation mellan 82-85%.







Nämndmål:

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

— Ingen

Förväntat resultat

Vårdsnadshavarna 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. Vårdsnadshavarnas 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.	60					75 %		2018
Analys Vi har 4 arbetslag som inte anser att de uppnår nivå 4 i kriteriet digitalisering. Vi bedömer att det finns en osäkerhet och rädsla inför kravet på digitalisering i förskolan. Till stor del beror det på okunskap. Insatser som gjorts och framtida insatser är att i samband med införandet av skolplattformen har vi utbildat ambassadörer som ska stötta övrig personal. Vi kommer också att under 2019 i enheten ha nätverk kring skolplattformen. Vi har under 2018 haft nätverk kring digitala verktyg. Vi kommer att utvärdera hur dessa insatser utökar personalens förståelse och kompetens kring digitaliseringen och utifrån detta planera för framtida insatser.								
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns användande av digitala verktyg/hjälpmedel.	62 %					52 %		2018
Analys Vi uppnår vårt årsmål.								
 Index utveckling och lärande.	78					87		2018
Analys Vi uppnår inte årsmålet. Sedan 2017 har nöjdhetsgraden sjunkit med 4%. Vi ser en generell minskad nöjdhetsgrad inom matematik, skapande, naturvetenskap och språk. Vi behöver bli bättre på att informera vårdnadshavarna kring barnens utveckling och lärande. Vi ser att avdelningarna arbetar med alla utvecklingsområden men att det på några avdelningar finns vissa brister. I avdelningarnas arbetsplaner är målen kring utvecklingsområden tydliga. Avdelningarna ska terminsvis utvärdera sina arbetsplaner vilket på vissa fall brustit. Vi ser nu hösten 2018 att det fungerar bättre. En del i detta bedömer vi beror på den utvecklingsgrupp som vi startat hösten 2018, där förskollärarna deltar för att förtydliga avdelningarnas ansvar i det systematiska kvalitetsarbetet. Genom att kontinuerligt utvärdera verksamheten får personalen syn på vilka insatser som behöver göras.								
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns matematiska utveckling.	3,4					3,8		2018
Analys Vi uppnår ej årsmålet. Vi ser genomgående att digitala verktyg och digital kompetens är anledningen till att avdelningarna inte uppnår nästa nivå inom barns matematiska utveckling, likt alla utvecklingsområden. Detta är ett utvecklingsområde som vi kommer att fortsätta att arbeta med under 2019 för att uppnå en bättre kvalitet och resultat.								
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av barns naturvetenskapliga och tekniska utveckling.	3,3					3,8		2018
Analys Vi uppnår ej årsmålet. Vi ser genomgående att digitala verktyg och digital kompetens är anledningen till att avdelningarna inte uppnår nästa nivå inom barns naturvetenskapliga och tekniska utveckling likt alla utvecklingsområden. Detta är ett utvecklingsområde som vi kommer att fortsätta att arbeta med under 2019 för att uppnå en bättre kvalitet och resultat.								
 Kvalitetsindikatorn, självvärdering utifrån läroplansuppdraget av	3,1					3,8		2018

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognoss helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
barns språkliga och kommunikativa utveckling.								
Analys								
Vi uppnår ej årsmålet. Vi ser genomgående att digitala verktyg och digital kompetens är anledningen till att avdelningarna inte uppnår nästa nivå inom barns språkliga och kommunikativa utveckling liksom alla utvecklingsområden. Detta är ett utvecklingsområde som vi kommer att fortsätta att arbeta med under 2019 för att uppnå en bättre kvalitet och resultat.								

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina matematiska förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Se barns glädje, intresse och förståelse för matematikens grunder och möjligheter genom att matematiken kontinuerligt genomsyras och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Analys

Vi gör vi bedömningen att matematiken kontinuerligt genomsyras i verksamheten för barnen. Personalen uttrycker att barnen upplever arbetet med matematik lustfyllt.

Ett exempel från verksamheten: En avdelning beskriver att de har lagt mycket fokus på former och mönster där de kan se ett förändrat kunnande. Barnen kan urskilja, uttrycka, undersöka och använda matematiska begrepp när de pratar om former och mönster. Detta har bland annat gjorts i projektgrupperna, men även på samlingar och utomhus. De ser även att barnen använder matematiska jämförelsebegrepp så som stor-liten, liten-mindre-minst, lång-kort, tung-lätt osv. när de pratar med varandra. Pedagoger försöker tänka på vilka begrepp de använder när de pratar. Arbetet med former kan utvecklas genom att de uppmärksammar fler former. De fortsätter med formjakter och skapar mönster med t.ex. pärlplattor.




Tillsammans med barnen har personalen haft formjakt. De letar efter former i vardagen. Barnen ser former överallt. Titta en cirkel!

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska lärande

2018	2017	2016
71%	85%	70%

Nöjdhetsgraden har sjunkit markant i denna frågeställning från resultatet 2017. Vi ser att många avdelningar arbetar aktivt med matematik. Vi bedömer att vi behöver bli bättre på att kommunicera ut till vårdnadshavarna hur vi arbetar med matematik. Resultatet kan bero på att avdelningarna i samband med undersökningen fokuserade på andra mål. Genom denna analys bedömer vi att matematiken måste genomsyra verksamheten mer kontinuerligt.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Jämföra, sortera, kategorisera, antal	2017-01-01	2018-12-31	
<p>Analys</p> <p>Vi ser att avdelningarna arbetar med att jämföra, sortera, kategorisera och antal.</p> <p>Exempel från verksamheten: En avdelning beskriver att de arbetar med konkret material i barnens miljö samt konkretiserar plus och minus genom att barnen får lägga till och ta bort föremål beroende på vilket tecken de får. En annan avdelning har aktivt jobbat med att använda sig av matematiska jämförelsebegrepp så som stor-liten, liten-mindre-minst, lång-kort, tung-lätt osv. när de pratar med varandra. Pedagoger försöker tänka på vilka begrepp de använder när de pratar.</p>			

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina naturvetenskapliga förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Se barns glädje och intresse för naturvetenskap genom att naturvetenskap kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden" genomsyrar verksamheten

Analys

Vår bedömning är att barnen erbjuds en varierad och innehållsrik upplevelse av naturvetenskap. Vi ser att personalen planerar aktiviteter utifrån att det ska vara lustfyllt för barnen. Vi ser att de använder förskolans lokaler men även dagligen nyttjar områdets närmiljö vilket vi ser skapar stora möjligheter att utveckla arbetet kring naturvetenskap.




Vi kan se att arbetet med naturvetenskap på avdelningarna främst handlar om naturen men att naturvetenskap är så mycket mer. Avdelningarna behöver utveckla sitt arbete kring barnens förståelse för enkla kemiska processer och fysikaliska fenomen. En del av naturkunskapen där flera i personalen uttrycker att de behöver utveckla sina kunskaper.

Förskoleundersökningen:

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen.

2018	2017	2016
81%	87%	91%

Vi såg i uppstarten av förskolorna att vårt gemensamma tema gynnat resultaten i förskoleundersökningen. Vi ser dock att det goda resultatet minskat över tid. Vi ser att avdelningarna arbetar aktivt med naturvetenskap men bedömer att vi behöver bli bättre på att förmedla till vårdnadshavarna hur vårt arbete med naturvetenskap tillsammans med barnen ser ut. Då vi vet att avdelningarna har fokuserat på naturvetenskap under lång tid behöver vårdnadshavarna tydligare få information om barnens lärande och avdelningarnas syfte och mål med arbetet med naturvetenskap.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Gemensamt tema "Barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden"	2017-01-01	2018-12-31	
 Naturruta	2017-01-01	2018-12-31	
 Samlar naturmaterial	2017-01-01	2018-12-31	

Enhetsmål:

Alla barn utvecklar sina språkliga och kommunikativa förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Se barns glädje och intresse för språk och kommunikation genom att matematiken kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Analys

Vi ser att avdelningarna arbetar medvetet och kontinuerligt med språk på ett lustfyllt sätt. Vi ser överlag att vi på vissa avdelningar behöver utöka högläsning för barnen. Flera uttrycker att det är svårt att hitta tid och läsro. Vi ser att i våra nybyggda förskolor finns i stort sett inga utrymmen för att gå undan med en mindre barngrupp.


Vi bedömer att vi fortsatt behöver utveckla och lyfta arbetet kring andra språk än svenska som flertalet av barnen har. Personalen behöver arbeta mer aktivt med språkdomänerna för att kartlägga barnen.

Förskoleundersökningen:

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk.

2018	2017	2016
75%	87%	79%

Vi ser att nöjdhetsgraden minskat markant sedan 2017 och bedömer att vi mer tydligt behöver förmedla till vårdnadshavarna hur vi arbetar med språk. Vi ser att flertalet avdelningar arbetar aktivt med språk på olika sätt men att arbetet kring språk behöver utvecklas och förtydligas samt förmedlas ut till vårdnadshavarna.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 Boksamtal	2017-01-01	2018-12-31	
<p>Analys</p> <p>Vi ser att olika avdelningar arbetar med boksamtal på olika sätt. En förskola har haft en gemensam sommaruppgift där alla barn skulle ta med sig en bok hemifrån som man tillsammans arbetade med på förskolan. Ett exempel från verksamheten: En avdelning beskriver att de lägger stor vikt vid bokläsning och sagoberättande och kan se att barnen har gått från att lyssna på sagor till att förändra och utveckla dem och senare även hitta på och berätta egna. Personalen utmanar barnen i deras eget sagoberättande och fantasi och låter dem skapa egna sagofigurer för att fysiskt kunna berätta sagor. Personalen vill fortsättningsvis uppmuntra till mer skrivande, både för hand och på datorn/lärplattan. De barn som inte skriver uppmuntrar de till att istället att bygga ord med färdiga bokstäver. De erbjuder olika sorters färdiga bokstäver. De har laddat ner appar med bokstäver. De vill utmana barnen till att utveckla sitt sagoberättande och berätta med olika tekniker, både analogt och digitalt. De planerar att lägga mer fokus på att leka med ord så som rim och ramsor i t.ex. samlingen.</p>			

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 kvinn or/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande delaktighet och inflytande.	72					83 %		2018
Analys Vi har inte uppnått årsmålet men vi har ökat nöjdhetsgraden med 5% sedan 2017 och med 20% sedan 2016. Vi ser att vi är på väg åt rätt håll men att vi fortsatt måste jobba vidare med att få vårdnadshavarna att känna sig mer delaktiga och ha inflytande. Vi har haft diskussioner kring vad vårdnadshavarna ska ha delaktighet och inflytande över och ser att detta skulle behöva förtydligas både för medarbetarna och vårdnadshavarna.								
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande dokumentation och synliggörande av barns utveckling och lärande.	60					80 %		2018
Analys Vi bedömer att periodens utfall på 60% är lågt. Införandet av skolplattformens POB under våren 2019 kommer troligtvis att förändra vårdnadshavarnas syn på dokumentationen och synliggörandet av barnens utveckling och lärande. Vi hoppas och tror att det kommer att vara positivt.								
 Index samverkan med hemmet.	73					87		2018

Enhetsmål:

Enheten har en välfungerande samverkan med skolan.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Trygg övergång från förskola till skola.

Analys

Vi bedömer att samverkan har blivit bättre då vi tidigare upplevt att samarbetet inte fungerat så väl. Vi ser att de gemensamma arbetssätt som tagits fram har bidragit till ett bättre samarbete mellan förskola och skola.

Enhetsmål:

Vårdnadshavarna känner att de är delaktiga och har inflytande i ett förtroendefullt samarbete.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna ska uppleva delaktighet och inflytande.

Analys

Vår analys är att genom bl.a. daglig kontakt, skriftliga nulägesrapporter från avdelningarna, månadsbrev från ledningen, föräldramöte, förskoleråd samt kökets Instagramkonto skapar vi

delaktighet och inflytande. Vi bedömer att vi lyssnar in vårdnadshavarna och bemöter deras önsknings framförallt utifrån barngruppens behov men även utifrån individen. Vårt synsätt att se vår verksamhet utifrån gruppen och vårdnadshavarens sätt att se vår verksamhet utifrån sitt eget barn är inte alltid enkel att hantera. Här behöver vi i vissa fall bli bättre på att få vårdnadshavarnas förtroende så att de förlitar sig på vår kompetens och de beslut vi tar i verksamheten.

Vi bedömer att vi i personalgruppen behöver fortsätta med att upprätthålla ett gemensamt förhållningssätt för att alla vårdnadshavare ska känna att de bemöts likvärdigt. All personal har gemensamt under våren 2018 utarbetat ett dokument för gemensamma spelregler kring bemötande. Vi ser att detta påverkat och förbättrat det förtroendefulla samarbetet med vårdnadshavarna samt förbättrat arbetsmiljön för personalen på förskolorna.

Vi ser att personalen behöver bli bättre på att informera om förskolans uppdrag samt förtydliga vad vårdnadshavarna kan utöva inflytande över. Vi bedömer att detta många gånger är oklart och behöver förtydligas för att personalen ska känna sig trygga. Vi bedömer att det i vissa fall handlar om att personal måste uttrycka en professionalitet och bygga upp ett förtroende hos vårdnadshavarna men även att man från ledningen förtydligar kring detta. Vi upplever att vårdnadshavare många gånger tycker att de ska ha inflytande över mycket i verksamheten.





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/ flicko r	Perio dens utfall VB 2017	Progno 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	59,73			55,53		50 %	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	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Index kost, rörelse och hälsa.	78					86		2018

Enhetsmål:

Enhetens förskolor är giftfria



Uppfylls helt

Förväntat resultat

På sikt, en giftfri förskola.

Ökad andel ekologiska och KRAV livsmedel.

Analys

Vi bedömer att vi är en giftfri enhet. Då vi är relativt nystartade har vi haft ett giftfritt tänk från början. Vår bedömning är att vi fortsatt kommer att vara giftfria med stöd från förvaltningen kring utvecklingen och kunskaperna kring giftfritt. Vi har ökat vår andel ekologiska och KRAV livsmedel samt utökat antalet dagar med vegetarisk kost vilket ökat tack vare nya kunskaper och kontinuerlig information till vår kock i köket. Genom kockarnas nätverk ges utbildning som kommer hela enheten tillgodo.

Vi arbetar för en kemikaliesmart förskola och vår målsättning var att uppnå nivå 2 under 2018 vilket vi ser att vi kommer att uppnå.

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	Arsmål	KF:s årsmål	Period
  Styrningsindex	74					74		2018
<p>Analys</p> <p>Vi uppnår årsmålet. Medarbetarna upplever till 86% att de är insatta i arbetsplatsens mål. Vi bedömer att våra mål är tydliga. Varje avdelning utformar sin avdelnings arbetsplan utifrån våra mål. Målen finns formulerade i arbetsplanen där medarbetarna beskriver hur de ska arbeta med respektive mål. Vi bedömer att vi måste fortsätta att informera och tydliggöra detta arbete för medarbetarna för att alla medarbetare ska förstå hur detta arbete ska genomföras. Vi bedömer utifrån medarbetarnas svar att det finns brister i hur uppföljningen görs och att detta behöver förtydligas. Vi bedömer att en anledning till detta är att personalen upplever att tiden till gemensamma möten är bristfällig.</p>								

Enhetsmål:

Enhet med en budget i balans.

 Uppfylls delvis

Förväntat resultat

Vi har en budget i balans.

Analys


Vi har ej en budget i balans. Vi bedömer att vi inte kommer att uppnå en budget i balans under året. Vi är ännu ej resultatenhet. För att uppnå en budget i balans bedömer vi att vi måste växa till en större enhet med fler antal barn. Detta för att öka intäkterna och därmed uppnå en budget i balans. Vi har under hösten 2018 blivit en större enhet genom att två enheter slagits ihop. Vi kommer att jobba mer aktivt för att få en budget i balans under 2019. Det kommer främst att innebära vissa förändringar i barnantal samt hur vi anställer personal och användandet av vikarier.

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	Arsmål	KF:s årsmål	Period

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognos helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Aktivt Medskapandeindex ♀	74					80	81	2018
Analys Vi uppnår inte årsmålet. 86% ser fram emot att gå till jobbet. Ett relativt gott betyg i relation till att endast 35% kan rekommendera sin arbetsplats till andra. Detta är svårt att analysera då dessa siffror motsäger varandra. 90% anser att sitt arbete är meningsfullt. Detta är en stor del av medarbetarna men de 10% som inte tycker detta bedömer vi kan ha en negativ påverkan på verksamheten.								
  Sjukfrånvaro ♀	6,6 %	5,4 %	6,7 %	6,4 %		7 %	tas fram av nämnden	VB 2018
Analys Vi uppnår vårt årsmål men strävar efter att minska sjukfrånvaron ytterligare. Vi bedömer att våra nya sjukskrivningsrutiner som vi införde hösten 2018 har minskat sjukfrånvaron. Vi har dock flera långtidssjukskrivna.								
  Sjukfrånvaro dag 1-14 ♀	2,73 %	5,36 %	2,51 %	2,5 %		3 %	tas fram av nämnden	VB 2018



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.	35					65 %		2018
 ♀ Ledarskapsindex	65					75		2018
Analys Vi uppnår ej årsmålet. Vi bedömer att medarbetarna har en mycket låg nöjdhetsgrad. Vi bedömer att en otydlig organisation är grunden till medarbetarnas upplevelse av ledarskapet.								

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
-----------	------------	-----------	-----------

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

Enhetsmål:

Norra Djurgårdsstaden 2 är en bra arbetsgivare.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Personalen har relevant utbildning och är motiverad och delaktig att verksamheten utvecklas framåt. Ett trivsamt klimat där arbetsglädjen syns tydligt. Sjukfrånvaron minskar. Personalen är medvetna om sitt eget ansvar, rättigheter och skyldigheter.


Analys

Vi bedömer att NDS2 är en bra arbetsgivare med personal med relevant utbildning. Vi bedömer att arbetsglädjen som i vissa fall varierat mellan förskolorna nu är mer likvärdig. Arbetet med att uppnå likvärdig arbetsglädje och ett mer utvecklat samarbete mellan avdelningarna har gett resultat. Vi bedömer att personalens gemensamma arbete för att utforma gemensamma spelregler kring bemötande kommer att förbättra samarbetet.

Vi bedömer att vi fortsatt behöver arbeta för minskad korttidsfrånvaro och personalomsättning då den är relativt hög. Sjukfrånvaron har minskat under ht-18 och därmed har våra vikariekostnader minskat. Vi ser att våra nya rutiner kring frånvaroanmälan har minskat korttidsfrånvaron.

Vi bedömer att medvetenheten hos medarbetarna kring sitt eget ansvar, rättigheter och skyldigheter ökat. Enheten behöver arbeta vidare med Arbetsmiljöenkäten.



Personalen har i medarbetarenkäten i frågan om de kan rekommendera sin arbetsplats gett mycket lågt resultat. Vi bedömer dock att resultatet skulle se annorlunda ut idag då några av de öppet missnöjda slutat och flertalet personal som tidigare slutat valt att komma tillbaka. Frågan är väsentlig och är något som vi behöver diskutera och fundera på samt vilka åtgärder som behöver göras.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 arbetsmiljöenkät	2017-01-01	2018-12-31	
Analys Arbetsmiljöenkäten har genomförts och vår bedömning är att resultatet påvisade att vi behövde arbeta med vår arbetsmiljö och förbättra den vilket vi gjort under 2018, detta bl. a genom att skapa gemensamma spelregler för en välkomnande förskola.			

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 kvinn or/ flicko r	Perio dens utfall VB 2017	Progno s helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
  Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem	99 %					100 %	Öka	2018
Analys Vi ser att 1% anser att de upplever diskriminering inom förskolan. Vi har inte fått någon muntlig information om detta och i förskoleundersökningen framgår inte inom vilken av diskrimineringsgrunderna detta upplevts. Vi har nolltolerans kring diskriminering men bedömer att vi i detta fall inte kan göra några aktiva åtgärder.								



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 kvinn or/ flicko r	Perio dens utfall VB 2017	Progno s helår	Årsmål	KF:s årsmål	Period
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande barns lika möjligheter att utvecklas	86 %					94 %		2018
Analys Vi uppnår ej årsmålet, vilket vi gjorde föregående år. Nöjdhetsgraden har minskat med 10% sedan föregående år. En markant försämring. En åtgärd som vi gjort under året är att göra medarbetarna mer delaktiga i "plan mot diskriminering och kränkande behandling" genom att personalen deltagit i föreläsning kring diskrimineringsgrunderna samt att personalen skriver aktiva åtgärder. Vi bedömer att genom att personalen är delaktig i detta arbete samt arbetet med barnkonventionen tillsammans med barnen har kompetensen och medvetenheten kring dessa frågor ökat vilket gynnar barnen i längden. Vi bedömer att detta kommer att resultera i en bättre nöjdhetsgrad.								
 Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av barn	83 %					95 %		2018
Analys Vi uppnår ej årsmålet. Vi ser en minskad nöjdhetsgrad på 7% sedan 2017. En markant minskad nöjdhet. Vi har under året								

Indikator	Periodens utfall	Utfall män/ pojkar	Utfall kvinnor/ flickor	Periodens utfall VB 2017	Prognoss helår	Arsmål	KF:s årsmål	Period
gjort åtgärder som vi bedömer kommer att öka nöjdhetsgraden.								
Vi har och har haft medarbetare som ibland har ett bemötande som inte är lämpligt. Vi har arbetat med bemötande på våra APT under våren 2018 och tillsammans utarbetat hur vårt bemötande ska fungera. Vi bedömer att vi redan nu ser goda effekter av detta då det finns uttalat/nedskrivet hur vi gemensamt vill bemöta barn/vårdnadshavare och medarbetare på vår gemensamma arbetsplats. En annan åtgärd som vi bedömer skapat en arbetsro och även ett mer trivsamt bemötande är att flera medarbetare där vi upplevt ett icke önskvärt bemötande valde att avsluta sina tjänster under våren 2018. Vi har även avslutat en anställning under våren 2018								
	Andel nöjda vårdnadshavare gällande personalens bemötande av vårdnadshavare	84 %				95 %		2018
Analys								
Vi uppnår ej årsmålet men bedömer att vi gjort åtgärder under 2018 som påverkar personalens bemötande av vårdnadshavarna. Vi har och har haft medarbetare som ibland har ett bemötande som inte är lämpligt. Vi har arbetat med bemötande på våra APT under våren 2018 och tillsammans utarbetat hur vårt bemötande ska fungera. Vi bedömer att vi redan nu ser goda effekter av detta då det finns uttalat/nedskrivet hur vi gemensamt vill bemöta barn/vårdnadshavare och medarbetare på vår gemensamma arbetsplats. En annan åtgärd som vi bedömer skapat en arbetsro och även ett mer trivsamt bemötande är att flera medarbetare där vi upplevt ett icke önskvärt bemötande valde att avsluta sina tjänster under våren 2018. Vi har även avslutat en anställning under våren 2018.								
	Index normer och värden	81				92		2018

Enhetsmål:

Enheten har tydliga grundstrukturer och ett gott, informativt och positivt bemötande.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Tydliga ramar där information och bemötande bildar en genomtänkt grundstruktur.

Analys

Vi bedömer att vi allt mer skapat tydliga grundstrukturer och har ett informativt bemötande.

Vi arbetar kontinuerligt med bemötande genom återkommande öppna diskussioner för att upprätthålla ett jämlikt förhållningssätt hos all personal. De gemensamma spelregler kring bemötande som personalen gemensamt utarbetat under våren 2018, finns nedskrivet och synligt uppsatta på flertalet ställen på förskolorna. Vi bedömer att detta har och kommer påverka allas bemötande i positiv riktning.

Vi bedömer dock att vi behöver bli bättre på att kommunicera, ifrågasätta, ge och ta positiv och negativ kritik till varandra i personalgruppen i direkt kommunikation. Genom att fortsätta våra diskussioner kring bemötande bedömer vi att vi kan utveckla detta arbetssätt.

Vi ser att vi har väl fungerande kommunikationsvägar som veckobrev, månadsbrev, Instagram, daglig/muntlig kontakt, mail och mobil. Vi kommer under 2019 förändra våra kommunikationsvägar genom att använda oss främst av skolplattformen men fortsatt kommer den dagliga kontakten med våra brukare vara en mycket viktig kommunikationsväg.

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
Analys								
Vi har aktivt arbetat med barnkonventionen på alla avdelningar i enheten. Detta har gjort att vi uppnått årsmålet.								
 Index barns inflytande	81					92		2018

Enhetsmål:

Barnen har inflytande över verksamheten.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alla barn ska vara medvetna om sin egen möjlighet till påverkan av verksamhetens innehåll.

Analys

Vi bedömer att många barn är medvetna om sin möjlighet till påverkan av verksamhetens innehåll.

Enhetsmål:

Enheten har barnens bästa i fokus

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Alltid sätter barnens bästa i fokus utifrån omsorg, lek, utveckling och lärande.

Analys



Vi bedömer att vi har barnens bästa i fokus där omsorg, lek, utveckling och lärande går hand i hand. Genom mångfald i personalgrupp med olika åldrar, bakgrund, erfarenheter och kompetens möjliggörs.

Vi kan se att personalens kompetens och engagemang har betydelse för hur väl vi lyckas hålla fokus på uppdraget. Vi har sett tendenser till tillfällig personal haft fokus på andra delar än vad som är det bästa för barnen. Vi behöver vara tydligare i vår introduktion av nya medarbetare, framförallt för tillfällig personal, detta för att förtydliga vilka krav vi ställer på personalen. Vi ser återkommande att en del personal känner sig maktlösa i barngrupper där de upplever att det finns barn som utmanar dem. Vi har i flera fall tagit hjälp och fått stöd från specialpedagog i på förvaltningen. Det vi behöver arbeta vidare med är att personalen behåller den kunskap och vägledning (förhållningssätt och arbetssätt) som de fått även framåt när de upplever att barn utmanar dem. Föreläsningen med David Edfeldt kring lågaffektivt bemötande som flertalet av medarbetarna gått på under hösten lyfte problematiken kring dessa barn. Alla medarbetare behöver hjälpas åt att stötta kollegor som behöver hjälp med att hitta verktyg i arbetet med en utmanande barngrupp. Många besitter en god kompetens som vi måste ta till vara på.

Satsningar på kompetens som gjorts under året är att nu har nästan all personal har gått utbildningen ABC där man använt sig av boken "fem gånger mer kärlek" Detta bedömer vi är ett steg i att skapa ett mer gemensamt synsätt och arbetssätt med barnen. Utbildningen anordnas främst för vårdnadshavarna och vi har en personal i enheten som håller i dessa föräldrautbildningar.

En annan satsning är att under vt-18 fick all personal i enheten en föreläsning kring diskrimineringsgrunderna och arbetet kring vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" av Josef Elveskog, leg psykoterapeut/socionom. En mycket uppskattad och informativ föreläsning enligt kommentarer från personalen. Vi tror dock att arbetet med planen behöver konkretiseras och förtydligas ytterligare.



Vi ser att avdelningarna arbetar med barnkonventionen tillsammans med barnen för att skapa en medvetenhet hos barnen kring deras rättigheter.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum	Avvikelse
 FN-dagen	2017-01-01	2018-12-31	
Analys Under FN-dagen hade förskolorna olika gemensamma aktiviteter och skapade en festlig stämning. På Barnkonventionens dag, 20 november, hade alla förskolor på Östermalm SDF en ljusmanifestation på Karlaplan. Barnen hade skapat ljuslyktor som tändes.			
 Respektfullt och pedagogiskt bemötande gentemot barnen med barnkonventionen som grund.	2017-01-01	2018-12-31	
Analys Vi ser att alla avdelningar arbetar aktivt med barnkonventionen. Vi har köpt in material/verktyg för att skapa möjligheter till att på ett lättare sätt hitta former för hur man kan arbeta kring barnkonventionen.			

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	76 %			64 %		75 %	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 gör sina inköp från upphandlade företag för en hållbar utveckling.

 Uppfylls helt

Förväntat resultat

Använda oss av stadens ingångna avtal vid inköp då de med fördel innehåller krav på hållbar utveckling.

Analys

Vi beställer främst från upphandlade företag i vårt beställningssystem agresso. Vissa leverantörer har inte alla de varor vi eftersöker i beställningssystemet och därför måste vi ibland beställa genom deras hemsidor eller per telefon.

Uppföljning av ekonomi

Uppföljning av driftbudget

Enhetens nettobudget uppgick för året till 17 101 mkr.

Resultatet för året var ett underskott om 4,9 mkr, en avvikelse om 28,7 %. (4902/17101)

Vi är ej en resultatenhet.

Åtgärder:

Åtgärder som gett resultat under hösten är våra sjukskrivningsrutiner som vi bedömer har

minskat korttidssjukfrånvaron vilket resulterat i färre vikarier. Vi har också tydligare rutiner kring när och hur vi bokar in vikarier. Vi har fler barn inskrivna i grupperna från senare delen av höstterminen.

I och med sammanslagningen av NDS1 och NDS2 september 2018 kommer vi att skriva en gemensam VP för 2019. Vi kommer där att redovisa åtgärder för att uppnå en budget i balans.

Investeringar

Under den senare delen av året har inga investeringar gjorts.

Medel för lokaländamål

Övrigt

Kvalitetsarbete

Antal inkomna klagomål och synpunkter: 0st

Rutiner kring synpunkter och klagomål:

Vi har förtydligat rutinerna kring insamlandet av synpunkter och klagomål. Dessa dokumenteras skriftligen när synpunkter och klagomål inkommer. Mapp med mall för synpunkter och klagomål finns.

Vi har som mål att skyndsamt bemöta klagomålen och synpunkterna utifrån behov främst i form av mail, telefonsamtal och möten. Genom synpunkter och klagomål har vi möjlighet att utveckla vår verksamhet.

Övrigt