|  |  |
| --- | --- |
| Handläggare  | Till |
|  | Blåsuts förskolor |
| Telefon: |

**Verksamhetsplan 2017 för Blåsuts förskolor**

**Förslag till beslut**

Innehållsförteckning

[Inledning 4](#_Toc472950385)

[Uppdrag 4](#_Toc472950386)

[Verksamhetens kärnuppdrag 4](#_Toc472950387)

[Brukare/kunder/klienter 4](#_Toc472950388)

[Värdegrund 4](#_Toc472950389)

[Mål i kommunfullmäktiges budget 5](#_Toc472950390)

[Nämndens fokusområden 5](#_Toc472950391)

[Utvecklingsområden utifrån uppföljningar 5](#_Toc472950392)

[Organisations- och ledningsstruktur 5](#_Toc472950393)

[Chef- och ledarskap 6](#_Toc472950394)

[Medarbetare 7](#_Toc472950395)

[Styrdokument 7](#_Toc472950396)

[1. Ett Stockholm som håller samman 7](#_Toc472950397)

[1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor 7](#_Toc472950398)

[1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande 13](#_Toc472950399)

[2. Ett klimatsmart Stockholm 14](#_Toc472950400)

[2.5 Stockholms miljö är giftfri 14](#_Toc472950401)

[3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm 16](#_Toc472950402)

[3.4 I Stockholm är det enkelt att utbilda sig genom hela livet 16](#_Toc472950403)

[3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar 17](#_Toc472950404)

[4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm 18](#_Toc472950405)

[4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika 18](#_Toc472950406)

[4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor 19](#_Toc472950407)

[4.3 Stockholm är en stad som lever upp till mänskliga rättigheter och är fritt från diskriminering 21](#_Toc472950408)

[4.4 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till barnets rättigheter i enlighet med FN:s barnkonvention 23](#_Toc472950409)

[4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld 24](#_Toc472950410)

[Uppföljning av ekonomi 25](#_Toc472950411)

[Resursanvändning 25](#_Toc472950412)

[Budget 2017 26](#_Toc472950413)

[Övriga frågor 26](#_Toc472950414)

Bilagor

Bilaga 1: Blåsut budget 2017

# Inledning

Vi kommer att under 2017 fortsätta utveckla vårt arbete med jämställdhet och normmedvetenhet. Detta görs i alla de olika delarna utifrån uppdraget i läroplan för förskolan. I förskolan arbetar vi tematiskt vilket innebär att vi får med de olika delarna i olika projekt, vi arbetar inte isolerat med t.ex. matematik, språk, naturvetenskap utan de finns med i de arbeten vi gör tillsammans med barnen. Vi strävar efter att våra förskolor ska ge varje barn möjlighet att med respekt utvecklas till en självständig, kreativ, ansvarstagande, tolerant, empatisk människa som finner glädje i att söka kunskap och har en förmåga till kontinuerligt lärande.

## Uppdrag

### Verksamhetens kärnuppdrag

Vårt kärnuppdrag är att ha en verksamhet och miljö där barn i åldrarna 1-6 år har möjlighet att utvecklas och lära utifrån de mål och riktlinjer som finns i läroplan för förskolan, LpFö 98/2010.

### Brukare/kunder/klienter

Blåsuts förskolor består av:

Glasmålningen, Guldsmedsvägen 10. Fyra avdelningar; varav två för småbarn, en för mellanbarn och en för de äldsta. Totalt 70 barn. Andelen flickor respektive pojkar varierar under året.

Blåsutgården, Blåsutvägen 38. Sex avdelningar inkl en filialavdelning på Pelargatan 19. Åldersindelning; tre för småbarn, två för mellanbarn och en för de allra äldsta, mestadels 5-åringar. Totalt 107 barn. Andelen flickor respektive pojkar varierar under året.

Fyren, Fyrvaktarkroken 46. Tre avdelningar; varav en avdelning för småbarn, en för mellanbarn och en med de äldsta barnen. Totalt 53 barn. Andelen flickor respektive pojkar varierar under året.

Blåsuts förskolor ligger geografiskt nära varandra i Blåsutområdet, Johanneshov.

### Värdegrund

Vi strävar efter att våra förskolor ska ge varje barn möjlighet att genom respekt utvecklas till en självständig, kreativ, ansvarstagande, tolerant, empatisk människa som finner glädje i att söka kunskap och har en förmåga till kontinuerligt lärande. Verksamheten ska präglas av glädje, meningsfullhet, helhetssyn och flexibilitet. På vår enhet ska alla mötas med respekt och inga former av förtryck och handlingar som leder till att barn, vårdnadshavare eller medarbetare känner sig kränkta får förekomma. Olikheter ska ses som en tillgång och tas tillvara. Flickor och pojkar ska ha lika möjligheter till inflytande och utrymme i verksamheten. De ska känna sig trygga hos oss så att de utvecklar sin nyfikenhet, sin lust att leka och lära. Barn och föräldrar ges möjligheter till delaktighet.

### Mål i kommunfullmäktiges budget

Vi beskriver detta under varje mål. Se nedan.

### Nämndens fokusområden

Nämndens fokusområden finns med i våra olika delmål.

### Utvecklingsområden utifrån uppföljningar

De utvecklingsområden vi har finns beskrivna under respektive mål.

## Organisations- och ledningsstruktur

**Ledningsstrukturen**:
Enheten är organiserad med en förskolechef och en intendent. Varje förskola har en lokal samordnare som organiserar dagarna (ser över att det finns tillräckligt med personal). Varje avdelning har en ansvarig förskollärare, avdelningsansvarig, som rapporterar till förskolechefen. Antalet personal i grundbemanningen är totalt 3,0 kokerskor, 22,9 barnskötare och 13,4 förskollärare. Till det kommer ett varierat antal personer som är anställda som resurs för barn i behov av särskilt stöd. All tillsvidareanställd personal är kvinnor men vi strävar efter en jämnare könsfördelning.

**Interna möten och arbetsgrupper:**
- Utvecklingsdagar - 4 dagar per år för fortbildning, utvärdering och planering.
- Arbetsplatsträff (APT) - minst 9 gånger per år, antingen gemensamt alla tre förskolorna eller var för sig. Vi har gemensamt APT när det t.ex. är dags för utvärdering och skrivandet av VP och andra gemensamma dokument.
- Arbetslagsmöten, tid för gemensam reflektion - främst på dagtid antingen varje eller varannan vecka. Vid behov även kvällstid.
- Tid för egen reflektion och planering är för barnskötarna en timma per vecka. Förskollärarna har tre timmar och avdelningsansvarig har ytterligare en timma. Dessa tider är riktmärken och kan vara flexibla utifrån behov.
- Lokal samverkansgrupp (LSG) - 1 gång per månad mellan arbetsplatsträffarna. De fackliga har också ytterligare en tid där de träffas och bl.a. förbereder inför LSG.
- Köksmöten - förskolornas kökspersonal träffas ca en gång per månad för att delge varandra kunskaper och diskutera matsedel, inköp och egenkontroll. Intendenten leder dessa möten.
- Hälsogrupp - grupp bestående av enhetens hälsocoacher samt trivselansvariga och intendent/förskolechef. Träffas två till tre gånger per termin och initierar olika aktiviteter som främjar en god hälsa. Denna grupp har inte varit så aktiv under 2016 men vi tar nya tag under 2017.
- Likabehandlingsgrupper: en för hela enheten och en på varje förskola.
- Vi har också andra möten som får ett specifikt uppdrag utifrån behov; t.ex. en utegrupp som tittar över våra gårdar.

**Resursanvändning**:
*Lokaler*: Våra lokaler är till stora delar ändamålsenliga. En förskola, Fyren, har dock en liten gård, den ligger i ett flerbostadshus byggt 2009. En avdelning som tillhör Blåsutgården ligger i en lokal vid Skärmarbrink, den har ingen egen gård vilket medför att bara stora barn kan ha sin vistelse där. Blåsutgården ligger också i ett flerbostadshus, dessa lokaler har använts som förskola ända sen 1940-talet med vissa avbrott under tidens gång. Vi har verksamhet i två plan och är i behov av en mathiss. Glasmålningen är den enda förskolan som är helt friliggande med en stor egen gård. Den renoverades under 2013-2014.

*Samverkan*: Vi har samverkan med föräldrar, närliggande skolor, mellan våra egna förskolor och närliggande förskolor, facklig samverkan.

*Material*: Vi har kemikaliesanerat vårt material. Vi har fortfarande vissa miljöer där det finns giftiga kemikalier i t.ex. PVC-golven.

*IKT*: Vi har trådlös internetuppkoppling i alla våra verksamheter. Alla avdelningar har var sin bärbar dator, iPad och iPhone. Alla kokerskorna har sin egen dator. Mycket av kommunikationen mellan ledning och medarbetare görs via mejl. Alla avdelningar har sin egen mejladress. Via den mejlas information mm till föräldrar/vårdnadshavare. Barnen har tillgång till IKT utifrån ålder.

## Chef- och ledarskap

**Ledarskapsidé**
Vi ska bidra till att skapa nyfikna barn som har en tillit till sin egen förmåga och som står väl rustade för livets alla med- och motgångar! Jag vill att de ska minnas sin förskoletid som den bästa tiden i sitt liv. Vad är viktigare än att skapa förutsättningar för våra barn att utveckla alla sina förmågor och färdigheter i framtiden? Och vad är mer spännande än att få följa ett litet barns utveckling, att försöka förstå hur de tänker och vad de uppfattar?

Till min hjälp har jag pedagogerna, dem ska jag leda med hjärna och hjärta. Ledord: tillit, information, kommunikation, diplomat, lyssna, demokratisk, delaktighet, tydlighet, stöttande, utmanande, modig, effektiv organisation (rätt person på rätt plats), bra arbetsmiljö, humor.

Jag tänker att i mitt uppdrag som förskolechef ingår det att vara ledare men också att vara chef. Ledarskapet är något jag själv utvecklar och tar ansvar för medan att vara chef innebär ett formellt ansvar som innehåller befogenheter. Ledarskapet är för mig det viktigaste.

**Denna gör jag känd**
Genom kommunikation på APT, i medarbetarsamtal och andra möten.

**Hur få med medarbetarna mot målen?**
Ledarskap för mig är att ha en förmåga att leda andra människor mot ett gemensamt och bestämt mål, ett uppdrag. Att i gruppen människor se vilka förmågor som finns och använda dessa. Det handlar mycket om ett personligt engagemang och att vara tydlig med vilket uppdrag vi har. Vi kan inte välja att inte arbeta mot målen men vi har stor frihet att nå målen på många olika sätt. När det är tydligt brukar det inte vara några större problem då de flesta som arbetar hos oss är intresserade av att göra ett bra jobb, utifrån läroplanen. För att få medarbetarna motiverade handlar det mycket om möjligheten till att förstå och att få vara delaktig. För att uppnå detta är kompetensutveckling och information viktiga delar. Och forum för diskussioner och där man kan dela med sig av erfarenheter och kunskaper.

**Ger möjlighet till lärande**
Inför varje år bestämmer vi vad vi ska ha som utvecklingsområde. Då bestämmer vi också vilken kompetensutvecklingsutveckling vi ska satsa på. Den kan vara i form av gäster som föreläser, enskilda personer som går på utbildning, kollegialt lärande mm.

**Utvärderar och utvecklar mitt eget ledarskap**
Kommunikation med min chef, mina kollegor, handledning med extern person. Kompetensutveckling kring olika områden som rör ledarskap.

## Medarbetare

Vi gör kompetensutvecklingsplan i samband med medarbetarsamtalen en gång per år. Denna utgår ifrån de fokusområden vi valt att utveckla. Dessa utgår ifrån de uppdrag vi har i läroplanen.

Vi har kommunikation i olika grupper som tar vara på medarbetarnas intresse, kunskaper och engagemang. T.ex. likabehandlingsgrupp och utemiljögrupp.

I samband med APT har vi som rutin att gå laget runt där alla avdelningar får berätta vad som är aktuellt just nu. Där blir det många gånger positiv feed back både från ledning och kollegor. Det är svårt att ge enskild feed back till varje person då gruppen är så stor. Vi har inget system för detta med så klart får enskilda medarbetare erkännande. Stöd får de vid behov.

Vi går igenom resultat på medarbetarundersökning på APG, innan detta möte har alla fått tillgång till resultatet för att vara förberedd innan mötet. På LSG gör vi sen handlingsplan.

Varje år gör vi analyser av verksamheten i TUFF och WKI.

## Styrdokument

Våra styrdokument är:

LpFö 98/2010
Skollagen
Diskrimineringslagarna (likabehandlingsplaner)
Barnkonventionen
Olika riktlinjer och policys från Stockholms Stad (Rosa pärmen, jämställdhetsplan, personalpolicy, förskoleplan mm)
Våra egna rutiner (Verksamhetsåret och Pedagogiska året)

KF:s inriktningsmål:

1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.1 Alla barn i Stockholm har goda och jämlika uppväxtvillkor

|  | **Indikator** | **Årsmål** | **KF:s årsmål** | **Periodicitet** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete | 100 % | tas fram av nämnden | År |
|   | Andel förskollärare av totalt antal anställda (Årsarbetare) | 39 % | 41 % | Tertial |
|   | Andel förskollärare som genomgått kompetensutveckling inom genuspedagogik/normkritik | 7 % | Öka | År |
|  | Andel nöjda föräldrar | 87 % | 87 % | År |
|  | Antal barn per grupp |  | 16 | Tertial |
|  | Antal förskolebarn per anställd (årsarbetare) |  | 4,9 | Tertial |
|  | Kvalitetsindikatorn - Självvärdering utifrån läroplansuppdraget | 3,7 | 3,8 | År |
|  | Svarsfrekvens på förskoleundersökningen | 80 % | 80 % | År |

Nämndmål:

Alla flickor och pojkar i Enskede-Årsta-Vantör har lika möjligheter till utveckling och lärande oberoende av bakgrund och förutsättningar.

Förväntat resultat

Alla flickor och pojkar i förskolan utvecklar sina förmågor i meningsfulla sammanhang genom ett utforskande samt projektinriktat arbetssätt där lust och nyfikenheten styr.

Flickors och pojkars tankar samt intressen tas tillvara i alla sammanhang.

Andel flickor och pojkar som lever i familjer med ekonomisk eller social utsatthet minskar.

Enhetsmål:

Flickor och pojkar utveckar sina förmågor i meningsfulla sammanhang.

Förväntat resultat

Språk och kommunikation:
Barnen utvecklar olika sätt att kommunicera.

Naturvetenskap och teknik:
Barnen utvecklar sina intressen och förmågor inom naturvetenskap och teknik.

Matematik:
Barnen utvecklar sitt intresse för och använder matematik som verktyg i vardagen; t. ex för att lösa problem.

Pedagogiska miljön:
Vi har en miljö där barnen får möjlighet att utveckla olika intressen och kunskaper.
Vi har en miljö där barnen har fått vara delaktiga i att bestämma hur miljön ska se ut.

Arbetssätt

Språk och kommunikation:
- Genom att uppmuntra barnen till "verbal" kommunikation, hjälpa barnen att med ord eller andra uttryckssätt uttrycka behov, tankar, känslor och åsikter.
- Vi lägger stor vikt vid den dagliga kommunikationen, mellan barn och barn, barn och personal samt personal och föräldrar.
- Vi ger utrymme för samtal i små grupper.
- Vi hjälper barnen med reflektion och återkoppling.
- Vi använder musik, sång, sagoläsning, skapande, drama, rörelse, rim och ramsor i styrda aktiviteter, projekt och fri lek.
- Genom att arbeta i små läsgrupper ger vi det enskilda barnet möjlighet att kommunicera, lyssna och uttrycka sina åsikter och tankar.
- Vi uppmuntrar barnen till ett aktivt lyssnande och en förståelse för varandras kommunikation och uttrycksätt.
- Genom att placera dokumentationen på synliga och genomtänkta platser i lokalen ger vi barnen möjligheter att kommunicera, reflektera och återberätta.
- Barnen kommer i kontakt med olika former av media (dator, iPad, tidningar mm) i den dagliga verksamheten.
- Barnen får tillgång till skrift- och symbolspråket och uppmuntras vid visat intresse.
- Individuell dokumentation

Naturvetenskap och teknik:
- Vi skapar och utvecklar miljöer och erbjuder material som inbjuder till undersökning och utforskning med och av olika material.
- Vi är lyhörda för barnens intressen i t.ex. aktivitetsval.
- I våra projektarbeten reflekterar vi tillsammans med barnen för att tydligt se vad de intresserar sig för.
- Vi ger barnen möjligheter att forma egna teorier och prova sig fram med hjälp av materialet.
- Personalen observerar och är närvarande i aktiviteter, frågar och reflekterar tillsammans med barnen. Att det finns ett spännande och utvecklande material att utforska.
- Att göra besök i närmiljön och skogen ger lärandetillfällen inom naturvetenskap och teknik.

Matematik:
- Vi lyfter fram och synliggör matematiken i vardagen. T.ex. i situationer som samling, dukning, rörelse, i skogen, projekt/temaarbete, maten, hallen, blöjbyte.
- Konkret lyfta fram och utveckla matematiska begrepp tillsammans med barnen som t.ex. beskriver rum, form, läge, riktning, mängder, antal, ordning, talbegrepp samt mätning, tid och förändring.
- Vi utmanar barnen att hitta olika matamatiska lösningar som förekommer i verksamheten, både i grupp och enskilt.

Pedagogiska miljön:
Den pedagogiska miljön ska vara tydlig för barnen, de ska veta vad de kan göra i de olika "rummen". Den ska vara rik på material. Det finns också "rum" och material som inbjuder till olika sorters lekar beroende på barnens intressen och behov av utveckling.

Resursanvändning

Språk och kommunikation:
- Vi använder oss av biblioteket och tar med både stora och små barn dit.
- Språkprogrammet.
- Olika metoder och material t.ex. böcker, högläsning, berättande, göra egna böcker mm.
- IKT: iPhone, iPad, dator.
- Språkansvariga som deltar i studiecirkeln med bibliotekarierna.
- Miljön i verksamheten.
- Genom upplevelser och erfarenheter i närområdet. (skogen, bussar, tunnelbanor, skyltar etc.)
- Teaterbesök och eget teater- och dramaskapande.
- Övriga kulturlivet.
- All personal
- Litteratur ex. ljudböcker på andra språk.
- Reflektion med kollegor och förskolechef.

Naturvetenskap och teknik:
- Närmiljön och närheten till skog och mark.
- Den pedagogiska miljön på avdelningen och utomhus.
- IKT: iPhone, iPad, och dator
- Biblioteket och litteratur.
- Personalen och dess förhållningssätt.
- Barnen med deras nyfikenhet och många frågor

Matematik:
- Personal som är inspirerande och matematiskt kunniga.
- Inspirerande material och miljöer.
- Använda oss av närmiljön.
- IKT: iPhone, iPad, dator mm
- Litteratur
- Kompetensutveckling

Pedagogiska miljön:
- barnen
- personalen
- IKT
- föräldrar

Uppföljning

- Barnobservationer
- Reflektion i arbetslagen, med barnen och enskilt.
- Pedagogisk dokumentation.
- TUFF-analysen två gånger per år.
- WKI
- Utvecklingssamtal

Utveckling

- Fortsatt kompetensutveckling för personalen inom alla områdena.
- Utveckla den pedagogiska dokumentationen genom projektarbete där språk, naturvetenskap/teknik, matematik och pedagogiska miljön kommer in som en del i våra teman.
- Utveckla den pedagogiska miljön genom barnens delaktighet.
- Aktivt lyfta fram modersmålen. Uppmuntra barn med annat modersmål att våga berätta och kommunicera på sitt modersmål. Sammanföra barn med samma språk i olika sammanhang.

Enhetsmål:

Flickor och pojkar utvecklar förståelse för vikten av att värna om en god hälsa och välbefinnande.

Förväntat resultat

Barnen visar intresse för fysiska aktiviteter, mat och hälsa.

Arbetssätt

- Vi erbjuder en näringsriktig och bra kost. Vi använder oss av ekologiska livsmedel till stor del.
- Vi samtalar med barnen om hur viktigt det är med bra mat och att vi behöver äta för att orka, växa mm.
- Vi erbjuder barnen lek och rörelse i olika former, t.ex. "miniröris" eller andra rörelseprogram
- Våra utemiljöer stimulerar till fysiska aktiviteter som leder till rörelseutveckling.
- Vi har traditioner med rörelser, t.ex. "Vårruset" för barnen.
- Vi har regelbundna utflykter till parker och skog där rörelse blir en naturlig del.
- Vi erbjuder tillfällen till vila och reflektion för att skapa en balans mellan näringsintag - aktivitet - vila.
- Vi erbjuder samtal med barnen kring vikten av att lära känna och lyssna till sina egna gränser och respektera andras. Då det gäller fysisk närhet och att kunna säga nej.
- Medverkar i skräpplockardagarna varje år.

Resursanvändning

- Skogar och parker i närområdet.
- Grön Flagg.
- Våra kokerskor och deras kunskaper om näringsriktig kost för barnen.
- Dietisten i stadsdelen.
- Barnen.
- Personalen och dess förhållningssätt.
- Miljön inomhus.
- Miljön utomhus.

Uppföljning

- Följs upp avdelningsvis och enhetsvis i olika mötesforum och planeringsdagar.
- Pedagogisk dokumentation.
- Förskolechef gör sammanställning i samband med tertialrapporter och VB.
- TUFF-analysen två gånger per år.

Utveckling

- Utveckla tankar och metoder kring hur man kan samtala med barnen kring kopplingen mellan kost, rörelse, välbefinnande och vila.
- Hitta metoder som ökar intresset hos barnen om var maten kommer ifrån och hur den tillagas.
- Fortsätta att utveckla vår utomhusmiljö.

Enhetsmål:

Flickor och pojkar är utifrån sina individuella förutsättningar förberedda inför övergången från förskola till skola.

Förväntat resultat

Vi har ett fungerande samarbete med närliggande skolor.
Vi har samverkan också kring det pedagogiska arbetet där vi utbyter erfarenheter och kunskaper.
För barn i behov av särskilt stöd finns det tydliga riktlinjer hur övergången ska göras.

Arbetssätt

- Vi har regelbundna möten där erfarenheter utbyts.
- Förskolechef tar kontakt med skolan kring barn i behov av särskilt stöd.
- Vi följer den handlingsplan som finns för samverkan mellan förskola och skola.

Resursanvändning

- Personal i förskola och skola.
- Handlingsplanen för samverkan.
- Olika möten.

Uppföljning

De möten vi har dokumenteras.

Utveckling

Fortsätta det arbete som pågår med erfarenhetsutbyten.

Enhetsmål:

Vårdnadshavarna har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten.

Förväntat resultat

Resultatet i brukarundersökningen visar att föräldrarna är nöjda med delaktighet och inflytande i verksamheten.

Arbetssätt

- Vi informerar föräldrar/vårdnadshavare om verksamhetens olika delar och mål. Hur vi gör och varför vi gör. Detta görs bl.a. genom pedagogisk dokumentation, månadsbrev från arbetslagen, informationsbrev från förskolechefen, utvecklingssamtal mm.
- Vi bjuder in till utvecklingssamtal en gång per år.
- Vi bjuder in till föräldramöte en gång på hösten.
- Vi tar emot synpunkter från föräldrar/vårdnadshavare.
- Vi dokumenterar synpunkter och klagomål från föräldrar/vårdnadshavare.

Resursanvändning

- Informationsbrev av olika slag.
- Pedagogisk dokumentation.
- Personal
- Föräldrar
- IKT

Uppföljning

Brukarundersökningen. Klagomålshanteringen.

Utveckling

Vi fortsätter på det sätt vi gör idag då vi ser i brukarenkäten att föräldrarna över lag är nöjda.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

Flickor och pojkar, kvinnor och män i Enskede-Årsta-Vantör möter ett varierat samt tillgängligt utbud av kultur och skapande aktiviteter

Förväntat resultat

Flickor och pojkar, kvinnor och män tar del av samt utövar kultur i olika former.

Alla förskolor erbjuder barnen professionella kulturupplevelser.

Enhetsmål:

Flickor och pojkar tar del av och utövar kultur i olika former.

Förväntat resultat

Alla barn får möjlighet att själva skapa och utöva kultur i olika former på förskolan.
Barnen visar intresse för olika formera av kulturella uttryck.

Arbetssätt

- Alla barn över två år får minst två professionella kulturupplevelser under året, t.ex. teater, museibesök, bibliotek och andra kulturevenemang.
- Delta i stadsdelens utbud av kulturarrangemang.
- Vi skapar miljöer för att ge barnen möjligheter att själva utöva kultur i olika former.
- I våra miljöer ska det finnas material för att uttrycka kultur från olika länder, t.ex. utklädningskläder, böcker, musik, ramsor mm.
- Vi organiserar och åldersanpassar våra skapandemiljöer i syftet att öka intresset och tillgängligheten för barnen att själva utöva skapande aktiviteter.
- Vi arbetar temainriktat i projekt där kultur i olika former ingår bl.a.skapande verksamhet, rörelse, dans, sång och musik, böcker, rim och ramsor.

Resursanvändning

- Personalens kunskaper inom området
- Vi använder oss av biblioteket, t.ex. lånar böcker och musik.
- Vi använder oss av närliggande kulturutbud bl.a. det utbud som stadsdelen erbjuder.
- Vi tar del av varandras arbetssätt och miljöutformning genom regelbundna träffar/pedagogiska forum.
- Internationell almanacka.
- Föräldrarna.

Uppföljning

- Genom pedagogisk dokumentation.
- Genom reflektion med barn, enskilt och i personalgruppen.
- På APT
- TUFF-analysen.

Utveckling

- Vi fortsätter vårt arbete med att organisera våra pedagogiska miljöer för att göra den tillgänglig och inspirerande för barnen så att lusten till eget självständigt skapande och kulturskapande ökar och görs möjligt.
- Vi behöver ta med barnen mer i detta arbete.

KF:s inriktningsmål:

2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

2.5 Stockholms miljö är giftfri

|  | **Indikator** | **Årsmål** | **KF:s årsmål** | **Periodicitet** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Andel av stadens förskolor som har genomfört alla åtgärder på nivå 1 enligt kemikaliecentrums vägledning för kemikaliesmart förskola | 100 % | 95% | År |
|  | Andel inköpta ekologiska livsmedel i staden i kronor av totala värdet av inköpta måltider och livsmedel |  | 40% | År |

Nämndmål:

Nämndens verksamheter är kemikaliesmarta

Förväntat resultat

Andelen inköp av ekologiska livsmedel ökar.

Förskolorna arbetar aktivt med kemikaliecentrums vägledning för en kemikaliesmart förskola.

Enhetsmål:

Enheten arbetar aktivt med kemikaliecentrums vägledning för en kemikaliesmart förskola.

Förväntat resultat

Alla förskolor inom enheten har uppnått nivå 2 i vägledningen.

Arbetssätt

- Kontinuerligt inventera material ur kemikaliesynpunkt.
- Byta ut gammalt material.
- När vi köper nytt material blir det i möjligaste mån material fritt från giftiga kemikalier.

Resursanvändning

- Kemikaliecentrum.
- Kunskap hos all personal.
- I samband med barnsäkerhetsrond också titta ur kemikaliesynpunkt.
- Medvetenhet vid inköp.

Uppföljning

- Löpande kontroller vid inköp och när vi får "gåvor" från föräldrarna.

Utveckling

- Öka andelen ekologiska livsmedel och annat material.
- Byta ut PVC-golv (på lång sikt).
- Genomgång av material i utemiljön.

KF:s inriktningsmål:

3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.4 I Stockholm är det enkelt att utbilda sig genom hela livet

Nämndmål:

Medarbetarna i förvaltningen erbjuds möjlighet till kompetensutveckling

Förväntat resultat

All tillsvidareanställd personal har adekvat utbildning för sin tjänst.

Kompetensutveckling och möjliga karriärvägar erbjuds i förvaltningen.

Enhetsmål:

Alla medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan.

Förväntat resultat

Alla medarbetare har fått någon form av kompetensutveckling under året.
Kompetensutvecklingen är kopplad till det vi har som fokus under året.

Arbetssätt

- Efter utvärdering av medarbetarsamtal i grupp har vi valt att fortsätta att ha medarbetsamtal i grupp. Det finns också möjlighet för den som vill att ha ett enskilt medarbetsamtal.
- Alla har ett enskilt lönesamtal/lönesättande samtal i samband med löneöversynen.
- I samband med medarbetarsamtalet görs en utvecklingsplan där också behovet av kompetensutveckling finns med.
- Både barnskötare och förskollärare får möjlighet till kompetensutveckling.

Resursanvändning

- Medarbetarsamtalet.
- Förskolechefen.
- Personal.
- Olika föreläsningar efter behov.

Uppföljning

- Uppföljning görs vid löne/lönesättande samtal.
- VB nästa år.
- Vid medarbetarenkät/psykosocial skyddsrond.
- I LSG.

Utveckling

- Alla ska få kompetensutveckling.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Nämndens resurser utnyttjas effektivt

Förväntat resultat

Verksamheten bedrivs inom budgetramen.

Befintliga resurser används optimalt och invånarna får största möjliga nytta för sina skattepengar.

Enhetsmål:

Vi åtar oss att använda alla befintliga resurser så effektivt som möjligt.

Förväntat resultat

Befintliga resurser används optimalt.

Arbetssätt

- Vi gör uppföljningar varje månad med controller och vidtar åtgärder snabbt.
- Enheten samverkar mellan förskolorna för att uppnå ett effektivt resursutnyttjande.
- Sammanslagningar vid jul och under sommaren.
- Vid behov hjälps vi åt inom enheten om det är kris.
- Vi har tydliga uppföljningar och snabba åtgärder vidtas när så erfordras.
- Information om enhetens ekonomi och villkor ges på APT och diskuteras i LSG.
- I medarbetarsamtalen tydliggörs vilka kompetenser som finns och vad som behöver utvecklas. Utifrån det görs en kompetensutvecklingsplan.

Resursanvändning

- LSG
- Förskolechefen.
- All personal.
- Hälsogruppen.
- IKT
- Intendenten plus lokala samordnare på varje förskola.

Uppföljning

- Uppföljning görs i LSG och på APT.
- Tertialrapporter och VB.

Utveckling

Ytterligare öka förståelsen för att de resurser vi har måste räcka.

KF:s inriktningsmål:

4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.1 Stockholm är en jämställd stad där makt och resurser fördelas lika

|  | **Aktivitet** | **Startdatum** | **Slutdatum** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nämnden ska etablera rutiner för jämställdhetsanalyser i enlighet med programmet för ett jämställt Stockholm | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

Nämndmål:

Flickor och pojkar, kvinnor och män får ett jämställt bemötande, en jämställd myndighetsutövning samt jämställt stöd och omsorg.

Förväntat resultat

Medarbetarna känner till förvaltningens lokala handlingsplan för jämställdhet.

Alla verksamheter har individbaserad statistik och genomför könskonsekvens- jämställdhetsanalyser.

Målen uppnås med lika goda resultat för flickor och pojkar, kvinnor och män.

|  | **Indikator** | **Årsmål** | **KF:s årsmål** | **Periodicitet** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Andel könsuppdelade indikatorer av samtliga indikatorer | 50 % |  | År |

|  | **Aktivitet** | **Startdatum** | **Slutdatum** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Alla enheter har jämställdhet som en punkt på dagordningen på APT eller forum med liknande mötesfrekvens. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

Enhetsmål:

Flickor och pojkar, kvinnor och män får ett jämställt bemötande i förskolan.

Förväntat resultat

Verksamheten är organiserad så att flickor och pojkar i sin lek har utrymme att pröva och utveckla sin förmåga och sina intressen.
All personal har ett normmedvetet förhållningssätt.

Arbetssätt

-Vi ser över vårt material, miljöer som är traditionellt kvinnligt och manligt kodade. Vi kommunicerar extra med barnen kring dessa. Vi tar inte bort något material men vi blandar lite mer.
- Vi ser till att det finns böcker med en variation av huvudrollsinnehavare, vem som bestämmer, vem som behöver hjälp mm. Böckerna ska också bryta normerna och visa upp att det finns många olika sorters liv att leva.
- Vi ser till att alltid benämna både hon och han i sånger om t.ex. djur. Ett alternativ är också att använda den eller hen istället för han/hon.
- Försöka få barnen att välja andra aktiviteter än de normalt gör.
- Barnen får lära sig att samspela.
- Viktigt att låta barnen verbalt berätta vad de vill.
- Observera vilka som syns och hörs mest
- Lyfta barnens förmågor och intressen till att inspirera andra barn.
- Uppmuntra barnen till att utveckla leken vidare.

Resursanvändning

- Personal som är medvetna och inspirerar barnen att tänka i andra banor.
- Material och miljö. Det ska ge utrymme till nya lekar och aktiviteter.
- Litteratur.
- Föreläsningar.
- Stadsdelens jämställdhetsstrateg.
- IKT

Uppföljning

- Observationer.
- TUFF-analys och utvärdering.
- Pedagogisk dokumentation.
- WKI
- Reflektion i personalgruppen.
- Reflektion med barnen.

Utveckling

- Hitta observationsområden kring hur vi når det förväntade resultatet.
- Hitta områden att göra statistik ur jämställdhet.
- Göra kartläggning över var pojkar och flickor befinner sig i de olika miljöerna.
- Regelbundet använda oss av observation för att förbättra kunskapen kring hur vi bemöter flickor och pojkar.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

|  | **Indikator** | **Årsmål** | **KF:s årsmål** | **Periodicitet** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Aktivt Medskapandeindex | 83 | 83 | År |
|   | Index Bra arbetsgivare | 80 | fastställs 2017 | År |
|   | Index Psykosocial arbetsmiljö | 73 | fastställs 2017 | År |
|   | Sjukfrånvaro | 11,5 % | tas fram av nämnden | Tertial |
|   | Sjukfrånvaro dag 1-14 | 3,1 % | tas fram av nämnden | Tertial |

Nämndmål:

Nämndens arbetsplatser har goda arbetsvillkor

Förväntat resultat

Efterfrågade medarbetare kan rekryteras och behållas.

Frisknärvaron är hög och medarbetare samt chefer trivs på arbetsplatsen.

Goda resultat uppnås i medarbetarundersökningen, den psykosociala skyddsronden och i relevanta brukarundersökningar.

|  | **Aktivitet** | **Startdatum** | **Slutdatum** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kompetensbaserad rekrytering används som metod vid all rekrytering. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
|  | Stadens nya personalpolicy tas upp på APT och förankras på alla enheter. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
|  | Systematisk uppföljning av sjukfrånvaro på enhets- och avdelningsnivå sker varje månad. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
|  | Verksamheterna har introduktionsprogram för nyanställda | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
|  | Verksamheternas arbete med att införa Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö följs upp. | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

Enhetsmål:

Vår verksamhet ska vara en attraktiv arbetsplats.

Förväntat resultat

Efterfrågade medarbetare kan rekryteras och behållas.
Frisknärvaron är hög och medarbetare och chefer trivs på arbetsplatsen.
Goda resultat uppnås i medarbetarundersökningen och i relevanta brukarundersökningar.

Arbetssätt

- Ha en tydlig organisation med tydliga rutiner så att var och en vet sin uppgift.
- I samarbete med hälsocoacher skapa möjligheter och uppmuntra till friskvårdsaktiviteter.
- Tydliggöra, lyfta fram och delge varandra goda exempel på hur en skapar den goda arbetsplatsen.
- Diskutera hur vi kan öka frisknärvaron. Detta görs i dialog med medarbetarna på APT, i lokal samverkansgrupp och i hälsogruppen.
- Synliggöra medarbetarnas kompetenser i bl.a. medarbetarsamtal.
- Vi uppmuntrar varandra.
- All tillsvidareanställd personal gör en kompetensutvecklingsplan tillsammans med förskolechefen.
- Medarbetarsamtal genomförs en gång per år.
- Kontinuerligt diskutera förhållningssätt och bemötande och vilka spelregler som gäller hos oss. Alla har ett eget ansvar för bemötandet och att också påminna varandra.
- Schemalagd PUT.
- Analysera medarbetarenkäten och göra handlingsplan utifrån resultatet.
- Göra roliga saker tillsammans.
- Friskvårdsbidrag alternativt friskvårdstid.

Resursanvändning

- I olika forum ska personalen ha möjlighet till inflytande. APT, hälsogrupp, pedagogiska forum, medarbetarsamtal mm.
- LSG med förskolechef och fackliga ombud. Målet är minst ett fackligt ombud per fackförbund på varje förskola.
- Alla på vår arbetsplats bidrar till vår arbetsmiljö.
- Våra hälsocoacher ingår i hälsogruppen tillsammans med trivselansvariga och finns som stöd. Initierar olika aktiviteter för att öka välbefinnandet.
- På utvecklingsdagar ha tid för friskvård.
- Intendent
- IKT

Uppföljning

- Vid den vardagliga kontakten mellan förskolechef och personal på förskolan.
- Vid medarbetarsamtal med förskolechef och arbetslag.
- APT, avdelningsmöten, LSG, utvecklingsdagar.
- Vi följer och analyserar enhetens sjukfrånvaro, främst i LSG.
- Psykosocial skyddsrond och handlingsplan.
- Medarbetarenkäten och handlingsplan.

Utveckling

- Vi behöver även i fortsättningen ha koll på stressnivån och stötta varandra i det.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

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

|  | **Indikator** | **Årsmål** | **KF:s årsmål** | **Periodicitet** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Andel brukare som inte upplever diskriminering inom förskolan och familjedaghem | 100 % | Öka | År |

|  | **Aktivitet** | **Startdatum** | **Slutdatum** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Stadsdelsnämnderna ska utbilda och säkerställa kompetens om rasism och diskriminering hos chefer och personal som möter invånare. Kommunstyrelsen ska bistå i detta arbete med utgångspunkt i ECCARS tiopunktsprogram | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

Nämndmål:

Flickors och pojkars, kvinnors och mäns rätt till service, stöd, insatser och omsorg tillgodoses utifrån att de är lika värda samt har lika rättigheter.

Förväntat resultat

Flickor och pojkar, kvinnor och män bemöts med respekt oavsett etnisk bakgrund samt ursprung, religion, funktionsvariation, ålder, sexuell läggning och könsidentitet.

Det stöd, omsorg och insatser som ges är fria från diskriminering.

Verksamheterna utarbetar metoder för att kartlägga och analysera diskriminering.

Verksamheterna ökar kunskaperna om antirasism och att arbeta icke-diskriminerande.

|  | **Aktivitet** | **Startdatum** | **Slutdatum** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | För att höja medvetandet om olika funktionsvariationer ska enheterna fortlöpande föra dialog om dessa frågor, inklusive lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. Det ska vara möjligt för personer med funktionsvariation att komma ifråga för arbete inom förvaltningen. Förvaltningen ska aktivt arbeta för att öka antalet anställda med funktionsvariation. Detta kan ske genom riktad annonsering och utformande av tjänster | 2016-01-01 | 2017-12-31 |

Enhetsmål:

Flickor och pojkar utvecklar förståelse för vårt samhälles demokratiska värderingar.

Förväntat resultat

Barnen visar förståelse för demokratiska värdering utifrån ålder.
Barnen visar empati och ser olikheter som en tillgång.

Arbetssätt

- Vi ger alla, såväl barn som vuxna, ett respektfullt bemötande, vi har en positiv attityd och är goda förebilder.
- Vi föregår med gott exempel i bemötandet mot barn, föräldrar och kollegor.
- Vi hjälper barnen att sätta ord på känslor och situationer.
- Vi lär oss mer om genus och ett normmedvetet förhållningssätt.
- Vi tar fram tydliga gemensamma regler tillsammans med barnen om hur vi förhåller oss till varandra och till sin miljö.
- Vi pratar med barnen om vad demokrati är, hur beslut kan fattas. Demokrati skapar vi tillsammans och därför ska vi göra det tillsammans med barnen på en nivå som är anpassad till ålder och mognad.
- Barnen får vara med och ta beslut och har möjlighet att påverka sin vardag.

Resursanvändning

- Likabehandlingsplanen.
- Barnen som lär av varandra.
- Personalen är goda förebilder.
- Olika material att diskutera kring utifrån demokratiska värderingar tillsammans med barnen.
- Förskolechef.
- IKT.
- Kontinuerliga diskussioner i olika möten
- Komptetensutveckling.

Uppföljning

- Barnobservationer.
- Reflektion tillsamman med barnen och enskilt.
- Pedagogisk dokumentation.
- TUFF-analysen två gånger per år.
- WKI
- Utvecklingssamtal.
- Föräldramöten.
- Kontinuerliga diskussioner i olika möten

Utveckling

- Öka våra kunskaper kring arbete med jämställdhet och normmedvetet förhållningssätt så att vi fördjupar våra kunskaper.
- Ytterligare utveckla våra miljöer. Material ska vara tillgängligt och klimatet tillåtande. Det ska finnas en mångfald i miljöer och material. Miljöerna ska kunna inspirera stora och små, barn med olika etnicitet, pojkar och flickor.

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

|  | **Aktivitet** | **Startdatum** | **Slutdatum** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Nämnden ska etablera rutiner för arbetet med barnkonsekvensanalyser och barnchecklistor i enlighet med strategin för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad (4.4) | 2017-01-01 | 2017-12-31 |
|  | Nämnden ska etablera rutiner för arbetet med barns delaktighet och inflytande i enlighet med strategin för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad (4.4) | 2017-01-01 | 2017-12-31 |

Nämndmål:

Flickors och pojkars rättigheter enligt FN:s barnkonvention respekteras i förvaltningens verksamheter.

Förväntat resultat

Flickor och pojkar i förskolan är delaktiga samt har reellt inflytande på verksamhetens innehåll.

Flickors och pojkars åsikter samt behov ska särskilt beaktas vid utredning, genomförande och uppföljning av insatser som barnet berörs av.

Enhetsmål:

Flickor och pojkar är delaktiga och har ett reellt inflytande på verksamhetens innehåll.

Förväntat resultat

Det finns ett naturligt förhållningssätt för personalen att alltid ta med barnen i utformning och utveckling/förändring av verksamheten.
Vi har utvecklat rutiner för att det görs.

Arbetssätt

- När vi reflekterar över verksamheten ska vi fråga oss om barnen har fått inflytande.
- Vi läser på och gör oss medvetna om vad Barnkonventionen innebär för oss och för barnen.
- Göra barnen medvetna om Barnkonventionen och deras rättigheter.
- Ordna aktiviteter för detta, t.ex. barnrättsvecka.

Resursanvändning

- Barnkonventionen.
- IKT
- Dokumentation.
- Barnen
- Personalen

Uppföljning

- I reflektion och planering
- Utvärderingar och analyser

Utveckling

- lära oss mer om barnkonventionen och bli medvetna om vad den betyder för oss.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

4.5 Stockholm är en stad där ingen behöver vara rädd för våld

|  | **Indikator** | **Årsmål** | **KF:s årsmål** | **Periodicitet** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Andel medarbetare som gått utbildning om att upptäcka barn som upplever våld i nära relation samt hedersrelaterat våld, som anser sig ha fått redskap för att upptäcka och samtala med barn om sin situation | 50 % | Tas fram av nämnden | År |

Nämndmål:

Kvinnor och män som bor i stadsdelsområdet är inte rädda för att utsättas för våld i nära relation.

Förväntat resultat

Allmänheten får information om vart de kan vända sig vid våld i nära relation.

Det finns kunskap inom förvaltningens verksamheter för att kunna identifiera risk för våld i nära relation, utreda behov och erbjuda insatser.

Flickor och pojkar, kvinnor och män, som utsätts för våld i nära relation får de insatser de har rätt till samt behov av.

Kvinnor och män som utövar våld får insatser så att våldet upphör.

Våldet upphör i de familjer som har stöd av socialtjänsten för våld i nära relation.

Enhetsmål:

Flickor och pojkar, kvinnor och män ska skyddas mot fysiskt och psykiskt våld, vanvård och utnyttjande.

Förväntat resultat

Alla medarbetare har kännedom om Rosa pärmen.
Alla medarbetare agerar vid misstanke om att flickor och pojkar, kvinnor och män far illa.

Arbetssätt

- Vi går igenom Rosa pärmen på APT. Läggs in i vårt verksamhetsår.
- Vi har diskussioner om vad det innebär att vi ska agera utifrån Rosa pärmen.
- Vi informerar föräldrar om vår skyldighet att anmäla till socialtjänsten.

Resursanvändning

- Personal
- Rosa pärmen
- Kontakter med socialtjänsten
- Likabehandlingsplanerna

Uppföljning

Vi har regelbundna möten där vi går igenom likabehandlingsarbetet.
När vi får misstanke om missförhållanden dokumenteras detta enligt våra riktlinjer.

Utveckling

Vi behöver gå igenom både Rosa pärmen och riktlinjerna så att alla är väl förtrogna med dessa.

# Uppföljning av ekonomi

## Resursanvändning

Vi tänker hela tiden på de resurser vi har och använder dem på bästa och effektivaste sätt. Det finns en hög medvetenhet hos de flesta i personalen om vilka konsekvenser det får om vi lever över våra tillgångar. Ibland blir det dock intressekonflikter: t.ex. om vi köper en hög andel ekologiska produkter innebär det att kostnaden blir högre jämfört med om vi inte köper ekologiska produkter. Detsamma gäller andelen förskollärare, ju högre andel desto fler barn måste vi ta in eftersom en förskollärare har högre lön än en barnskötare.

Om ett behov uppstår av något slag ser vi över om vi kan lösa det internt innan vi löser det med extern hjälp som oftast blir dyrare. T.ex. kan vi ta in färre vikarier och personalen får istället jobba över. Detta är alltid en avvägning då vi inte vill sätta i system att vi får mycket övertid som sliter på personalen.

## Budget 2017

Årets budget skiljer sig inte nämnvärt från förra året. Vi behåller den personaltäthet och det antal barn vi hade under förra året. Vi får i år inget socioekonomiskt bidrag vilket innebär ca 300 000 kr mindre än förra året. Däremot får vi lite mer pengar för barn i behov av stöd då fördelningsgrunden ändrats och det till vår fördel. Det väger dock inte upp mot det uteblivna socioekonomiska bidraget.

# Övriga frågor

**Jämställdhets-och mångfaldsarbete 2017**

Vi fortsätter vårt arbete med jämställdhet och normmedvetenhetk. Det är ett mycket intressant och laddat arbete. Laddat på så sätt att var och en blir påverkad av de nya kunskaper vi får om att vi oftast är omedvetna om våra normer kring t.ex. genus. Det är först när vi blir medvetna som vi kan ändra något i vårt beteende, bemötande och förhållningssätt. Hur bemöter jag ett barn beroende på om det är en flicka eller pojke? Får alla barn lika mycket stöd och uppmärksamhet oberoende av kön? osv. Att vara normkritisk innebär inte enbart att titta på de normer vi har kring kön utan också om sexualitet, könsidentitet/könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet och ålder. Målet är att det resulterar i någon form av deklaration eller policy kring vårt sätt att arbete normkritiskt. Vi ska också inventera var i våra miljöer som flickor respektive pojkar helst väljer att vara.

Det normkritiska arbetet hänger intimt ihop med värdegrundsarbetet. Därför blir det naturligt att vi i våra diskussioner också diskuterar andra delar av värdegrunden.

Vi ser fram emot arbetet tillsammans med stadsdelens jämställdhetsstrateg.