



KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011 Förskola Bredäng

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn:

Förskoleenhet Bredäng

Verksamhetens chefs namn

Annica Hinders

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08 508 24 00 /växeln

08 508 24 116

076 12 24 116

E-postadress till verksamheten och till chefen

Annica.hinders@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Måsholmstorget 3

127 48 SKÄRHOLMEN

Antal anställda den 19 maj 2011

127 anställda medarbetare

Inledning

Bredängs förskoleenhet ligger i stadsdelen Skärholmen, ett mångkulturellt område i södra Stockholm. I denna stadsdel kan vi på våra förskolor möta föräldrar från hela världen, med barn födda i Sverige. Det medför att våra barngrupper på förskolan består av skiftande kulturer och språk och också flerspråkiga medarbetare. Det är en spännande miljö att arbeta i, eftersom vi dagligen behöver förhålla oss till olika värderingsgrunder och utgå från ett interkulturellt pedagogiskt förhållningssätt. Alla individer är bärare av olika kontexter, det vill säga av olika meningssammanhang som man kommer ifrån och träder in i. Vilket medför att människor tänker olika och bär med sig olika värderingar.

Begreppet kultur, som betyder odling, blir väldigt närvarande i vår dagliga verksamhet och som medarbetare behöver vi ständigt ha en förståelse för våra föräldrars livsbetingelser.

Flertalet av våra barn är två – eller flerspråkiga och detta gör att verksamhetens fokus ligger på barns språkutveckling och möjligheter till att, utveckla det svenska språket och det egna modersmålet.

Alla barn är kompetenta individer med egna erfarenheter, intressen och kunskaper.

Våra ledord för verksamheten är lek, lust, glädje, fantasi och lärande för alla.

Med en utmanande och inspirerande miljö, stimuleras lärandet. Genom gemensamma upplevelser och lek utvecklas språk och kommunikation. Leken ger barnen kunskap och erfarenheter, skapar mening och sammanhang. Vi tar tillvara barns kreativa resurser, lust att skapa och deras fantasi och vilja till att uttrycka sig. Barnen erbjuds en verksamhet där deras nyfikenhet och lust att utforska, och utmanas genom ett projektinriktat förhållningssätt. Utevistelse och naturupplevelser i Bredängs vackra och varierande omgivningar, utgör en stor del av förskolebarnens vardag.

I Bredängs förskolor tas barn och deras familj emot av engagerade och kompetenta pedagoger. Öppenhet, respekt och omsorg om det enskilda barnet präglar våra förskolor. Vi skapar en grogrund av trygghet och tillit mellan pedagoger, barn och föräldrar för den tid vi kommer att ha tillsammans i förskolan.

Föräldrars delaktighet och inflytande utgör basen för samarbetet mellan förskola och hem, vilket grundläggs vid den föräldraaktiva inskolningen.

Inom vår organisation har vi även en öppen förskola samt en öppen park men dessa ingår ej i resultatenheten.

Beskriv vilken typ av verksamhet ni bedriver

Kommunal förskola

8 st. förskolor

1 dagbarnvårdare

Ange lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för er verksamhet

FN:s barnkonvention

Skollagen

Läroplanen, Lpfö-98 (reviderade gäller fr.o.m. 1.7 2011)

Vision 2030

Värdegrund i Skärholmens stadsdel

ILS system via webben (ILS är Stockholms stads system för integrerad ledning och uppföljning av verksamhet och ekonomi).

I ILS skrivs -

Verksamhetsplan (VP)

Verksamhetsberättelse (VB), Tertial 1, Tertial 2

Kvalitetsdokument

Stadsdelens mål och åtagande

Lokal verksamhetsplan

Kvalitetsgarantier

Jämställdhetslagen

Likabehandlingslagen

Likabehandlingsplan för Bredängs förskoleenhet

Sekretesslagen

Socialtjänstlagen(SOL)

Beskriv den brukar-/kundgrupp ni arbetar för

Barn mellan 1-5 år och föräldrar/vårdnadshavare

Ange ungefärligt antal brukare/kunder

Ca 460 barn

Beskriv er organisations- och ledningsstruktur**Enhetens organisation**

Bredängs förskoleenhet har ansvar för och driver åtta förskolor.

1 rektor

3 bitr rektorer

1 pedagogisk utvecklingsledare/övergripande språkansvarig

1 pedagogisk utvecklingsledare specialpedagog/ samordnare för barn i behov av särskilt stöd

1 pedagogisk utvecklingsledare/ pedagogista (utbildad via Reggio Emilia Institutet)

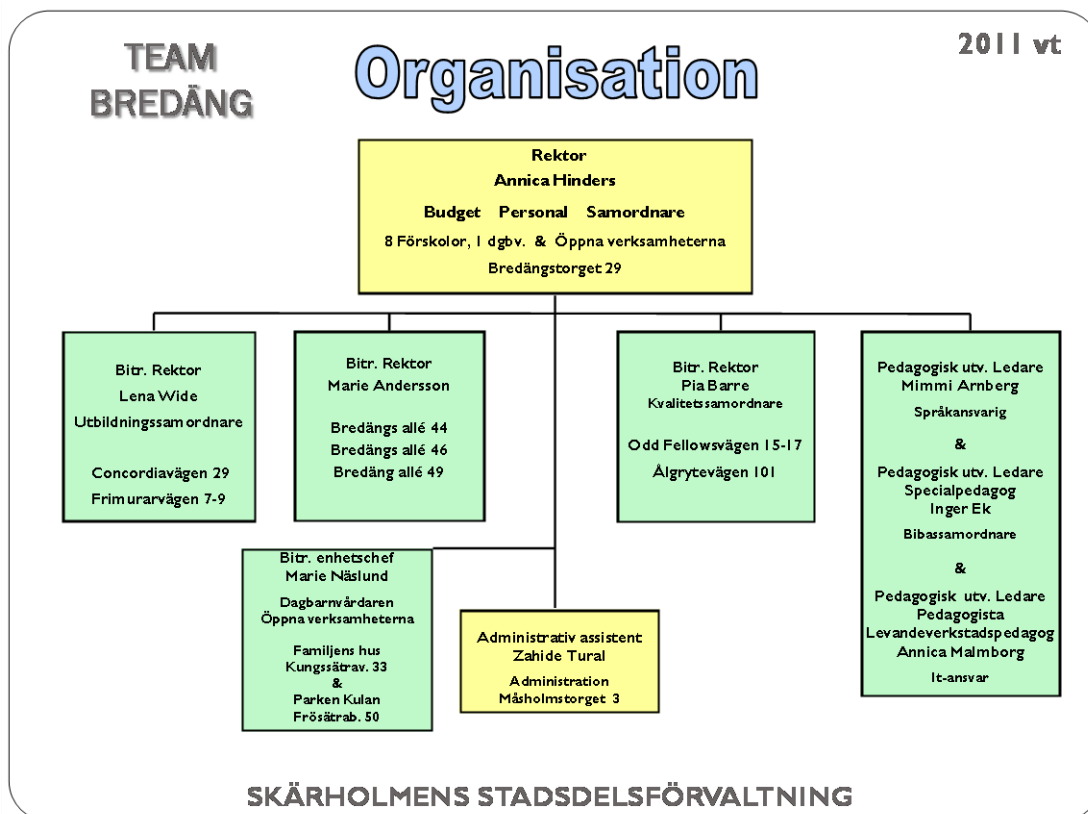
Antalet avdelningar är 30 st

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

XAdressX

Telefon XTelefonX

XEpostX



Figur 1. Bild av organisationen

Beskriv verksamhetens medarbetare (kategorier, utbildning)

Antalet inskrivna barn är 461 barn och enheten har 127 anställda personer.

- 1 Rektor
- 3 Biträdande rektorer
- 1 Pedagogisk utvecklingsledare
- 1 Pedagogisk utvecklingsledare /Specialpedagog
- 1 Pedagogisk utvecklingsledare / Pedagogista
- 1 Administratör
- 31 Förskollärare
- 75 Barnskötare
- 2 Kockar
- 6 Ekonomibiträde/köksansvarig

Organisationsstruktur

Rektor

Rektorn har det övergripande verksamhetsansvaret .

Biträdande rektor

Enheten har tre biträdande rektorer som har det arbetsledande ansvaret för ett visst antal förskolor.

Pedagogiska utvecklingsledare (PUL)

Enheten har tre pedagogiska utvecklingsledare som driver den pedagogiska utvecklingen på förskolorna utifrån Lpfö 98, Likabehandlingsplanen och stadsdelens styr- och kvalitetsdokument. Pedagogiska utvecklingsledarna strävar efter en jämn kvalitetsutveckling i verksamheten på enhetens förskolor.

Administratör

I enheten är en administratör anställd som sköter de dagliga administrativa uppgifterna, samt ansvarar för vikarierekrytering.

Ledningsstruktur

Ledningsgruppen, bestående av rektor, bitr. rektorer och pedagogiska utvecklingsledare ansvarar för den övergripande pedagogiska verksamheten och dess kvalitetsutveckling. Denna konstellation träffas en gång per vecka.

Ledningsgruppen är verksam på strateginivå och utformar verksamhetens visioner, mål, inriktningar och pedagogisk utveckling genom en viss delegationsordning.

Avdelningsansvariga (AA)

Varje arbetslag på förskolan har en avdelningsansvarig, i de flesta arbetslag är det förskolläraren, som har det övergripande pedagogiska ansvaret på avdelningen.

De avdelningsansvariga bildar en egen grupp i enheten och har egna utbildningsdagar/kvällar med ledningsgruppen, för att säkerställa enhetens strategiska mål. Denna grupp träffas två gånger per termin.

Infoansvarig

På varje förskola finns en infoansvarig som fungerar som en länk till bitr.rektor, för att säkerställa vikariebehov, lokalfrågor och schemaläggning.

Möten för avdelningsansvariga

Biträdande rektorer träffar de avdelningsansvariga på den enskilda förskolan en gång per månad, för att bistå och utveckla den enskilda förskolans pedagogiska utveckling.

Reflektionstid

Varje avdelning har en gång/ vecka egen reflektionstid i sitt arbetslag, där verksamheten utvecklas genom dialog, observationer, reflektionsprotokoll och pedagogisk dokumentation. Vid dessa träffar finns de pedagogiska utvecklingsledarna med för att stödja, handleda och utveckla den pedagogiska dokumentationen tillsammans med arbetslaget, ungefär en gång per månad.

Pedagogiska utvecklingsledarnas uppdrag i arbetslagen utgår från vilka pedagogiska behov arbetslaget har.

Förskollärare har två timmars egen reflektionstid per vecka, icke schemalagt.

Biträdande rektorer och pedagogiska utvecklingsledare

Gruppen träffas regelbundet i olika konstellationer för att utbyta information om förskolornas utveckling och vad som behövs tillföra för att öka kvalitén och nå de förväntade resultaten.

Arbetsplatsträffar (APT)

Arbetsplatsträffar har varje förskola en gång per månad, som hålls av den biträdande rektorn.

Här lyfts arbetsmiljö – och verksamhetsfrågor.

Under 2010/11 har vi i anslutning till dessa APT haft nätverk, där arbetslag från olika förskolor har träffats.

Samverkansmöten

Fackliga företrädare från varje förskola möts en gång per månad, ett forum där arbetsgivare och arbetstagare möts i gemensamma frågor.

Studiedagar

Studiedagar planeras av ledningsgruppen fyra gånger per år. Dagarnas innehåll och utförande planeras utifrån verksamhetens strategiska frågor och de behov av kompetenshöjning som framkommit från olika personalfora.

Chef- ledarskapet

Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen

Grunden i mitt ledarskap utgår från ett demokratiskt förhållningssätt, där alla inom organisationen ska känna delaktighet och ansvar för att driva verksamheten framåt. Organisationens struktur medför möjligheter till en lärande organisation i alla led, där ledningsgruppens samlade kompetens är en stor tillgång. Min uppgift som ledare är att skapa team med ledningsgruppen och medarbetarna så att vi tillsammans kommer fram till förbättringar och utvecklingsområden på förskolorna.

Biträdande rektorerna är en länk mellan medarbetarna och mig där jag kan säkerhetsställa att kommunikation når fram till alla led.

Fokus ligger på strategiska frågor istället för att drunkna i det operativa och det finns en tydlig struktur som underlättar arbetet. När vi skall genomföra olika aktiviteter eller har strategiska frågor fördelar vi planeringen inom ledningsgruppen., genom att jag har delegerat olika uppgifter och uppdrag i ledningsgruppen.

Exempelvis: Pedagogiska utvecklingsledarna tar fram det pedagogiska materialet och biträdande rektorer organiserar grupper, upplägg m.m. Därefter har vi en gemensam diskussion och går till beslut utifrån de olika förslag som kommit fram i grupperna. Viktigt i detta är att medarbetarna skall få ett arbetsmaterial med konkreta pedagogiska verktyg som skall underlätta arbetet i verksamheten .

Min uppgift som ledare är att tillsammans med ledningsgrupp och medarbetare i hela organisationen nå specifika mål. Teamarbetet bygger på att få alla medarbetares förtroende och mandat för att kunna driva en kvalitativ verksamhetsutveckling. Med kommunikationen vill jag främja samverkan jag försöker alltid hitta en dialog som alla känner sig delaktiga i . Viktigt för mig är när beslut skall fattas har alla känt att det varit med. Ibland är inte alla nöjda men har ändå fått lägga fram sina synpunkter. Ledningsgruppens gemensamma arbete kan ses som en parallellprocess ner i organisationen, där varje medarbetare har varit delaktig.

Biträdande rektorer och pedagogiska utvecklingsledare och jag bildar en ledningsgrupp som driver det pedagogiska arbetet tillsammans med medarbetarna.

Vi träffas varje onsdag i ledningsgruppen.

Biträdande rektorerna och pedagogiska utvecklingsledarna träffas alltid en stund innan vi startar ett gemensamt möte. Syftet med den stunden är att få kollegialt stöd i sin ledarroll . Jag startar alltid mötet med att alla får säga något som är aktuellt just nu och ge information som berör alla. Därefter är det information från mig som kan handla om stadsdelen, senaste aktuellt inom förskolan, budgetläget, personalfrågor m.m.

På mötet kan det uppstå en fråga som är i behov av en längre diskussion, då blir det en ”parkerad” fråga som vi återkommer till när informationen är klar.

Utifrån den ”parkerade” frågan för vi en diskussion i ledningsgruppen och planerar åtgärder, det kan handla om personal, organisation, barnintag, omstrukturering, planering av studiedag och pedagogiska frågor m.m.

I våra diskussioner framkommer allas kompetenser, erfarenheter och förslag vilket gynnar hela vår förskoleenhet. Jag värderar den öppenhet och generositet som präglar vår ledningsgrupp och skapar ett bra arbetsklimat.

Genom att tillsammans följa upp den överenskomna planeringen vi har, skapar jag en uppfattning om hur arbetet utförs och om vilka stöd och eventuellt utbildningsinsatser vi skall satsa på .

Ett av ledningsgruppens uppdrag är att se till alla medarbetare känner till och arbetar utifrån de övergripande styrdokumentet och mål som gäller för förskoleverksamheten.

En grundläggande utgångspunkt i Bredängs förskoleenhet är att ha en helhetssyn där vi strävar efter att få en jämn verksamhetskvalitet på samtliga förskolor. När vi driver en strategisk fråga måste vi förankra i olika led. Ledningsgruppen börjar alltid med en strategisk diskussion.

Ett exempel: För att komma fram till beslut delar vi in oss i två grupper och lägger fram förslag hur vi skall förankra ut till medarbetarna.

Vid beslut som berör exempelvis hur vi skall implementera likabehandlingsplanen, har vi ett gemensamt möte för samtliga avdelningsansvariga. Vid dessa möten är alltid hela ledningsgruppen samlad för att visa att vi vill driva en gemensam plan.

En i ledningsgruppen redovisar förslag inför gruppen. Därefter delar vi in alla avdelningsansvariga i smågrupper för att möjliggöra diskussion och komma fram till nya synpunkter och förslag. Denna arbetsgång möjliggör att delaktigheten ökar och att medarbetarna kan känna att de kan påverka metoder, arbetsätt och mål .

Syftet med detta möte för mig är att alla skall kunna påverka sin verksamhet.

De avdelningsansvarigas uppdrag är att driva och säkerställa mål och strategiska frågor så att verksamheten utvecklas .

Jag välkomnar nya idéer, nya infallsvinklar och förslag till utveckling. Jag vill att varje medarbetare skall uppleva att de är en del av en lärande organisation som präglas av utveckling.

När vi gemensamt har beslutat vilka strategiska frågor, metoder, mål och förväntade resultat som ska förankras, diskuteras detta på arbetsplatsträffar, studiedagar, reflektionsmöten, nätverk och i den dagliga verksamheten. Detta skapar en jämnare kvalitet på samtliga förskolor.

Min förhoppning och övertygelse är att barn och föräldrar ska mötas av ett gemensamt förhållningsätt utifrån de styrdokument som vi har och att kvalitén blir likvärdig för våra förskolor i Bredäng

Beskriv hur du som chef/ledare kommunicerar, det vill säga försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtagande

Det är viktigt att samtliga medarbetare är införstådda med våra mål och åtagande det är grunden för vår verksamhet.

I december tar ledningsgruppen och går igenom nämndmålen och arbetar fram åtagande som är kopplat till våra styrdokument.

I januari har vi en studiedag tillsammans med all personal där vi tydligt visar verksamhetsplanen. För att konkretisera verksamhetsplanen får all personal sitta i olika gruppdiskussioner och formulera mål och arbetsätt.

Ledningsgruppen har tagit fram ett arbetsmaterial för att underlätta deras arbete med åtagande. Där finns beskrivit åtagande med kriterier samt arbetsätt.

Exempel ur arbetsdokumentet från ett av våra åtagande (inom parentes koppling till Lpfö-98)**Åtagande:**

Enheten åtar sig att stärka varje barns identitet. (Barns inflytande/Normer och värden)

Kriterier:

- Barn kan förhandla och uttrycka sina egna val.
- Barn lyssnar på varandra och samspekar med andra.

Arbetsätt:

Detta sker när barn:

- får vistas i mindre grupper så att alla ges möjlighet att göra sin röst hörd och blir lyssnad på.
- vågar ifrågasätta och förhandla.
- får stöd i att skapa goda relationer, samt att lösa konflikter.
- får bekräftelse och får inflytande.

Utifrån arbetsmaterialet får medarbetarna svara på olika frågeställningar i ett reflektionsprotokoll.

Detta arbetsmaterial blir ett bra underlag för att följa verksamhetens utveckling och processer under året. Vid arbetslagens reflektion och medarbetarsamtalen följs detta arbete upp och på så sätt säkerställer vi processens gång.

För att kunna arbeta med åtagande på ett konkret sätt finns våra pedagogiska utvecklingsledare med som stöd vid reflektion, dokumentation och i arbetslagens processarbete.

Dokumentation är fortfarande ett utvecklingsområde i vår enhet .

Hösten 2009 satsade jag på att samtlig personal fick kompetenshöjning via Reggio Emilia Institutet i pedagogisk dokumentation. Pedagogerna kan genom dokumentation lättare möjliggöra analys och tolkning av vad som sker i verksamheten.

Barnen ska få möjlighet att tillsammans med pedagog och andra barn fånga intressen och läroprocesser.

I slutet på året använder medarbetarna sina dokumentationer och reflektionsprotokoll och skriver in syften och egna tolkningar utifrån verksamhetsutvecklingen
Allt detta material samlas in av ledningsgruppen som blir ett underlag när vi skriver verksamhetsberättelsen.(Tertial 2 i ILS-systemet)

Verksamhetsplaner och verksamhetsberättelse kommuniceras på arbetsplatsträffar, avdelningsmöten, reflektionstid och studiedagar . Vid medarbetarsamtal tar biträdande rektor upp och diskuterar hur medarbetaren tänker kring åtagande.

En gång i månaden har jag individuella samtal med ledningsgruppen.
Med biträdande. rektorerna har jag samtal om vad som pågår på deras förskolor som de är ansvariga för . Vi fördjupar oss kring verksamheten, personalfrågor, budget och arbetsmiljön på förskolorna.
I samtal med pedagogiska utvecklingsledarna förs diskussioner om deras ansvarsområden hur den pedagogiska utvecklingen sker, samt fokus på strategiska frågor åtagande och läroplan.

Ledningsgruppen utgör stommen för att mål och åtagande skall förankras ut i organisationen, genom att biträdande rektorer och de pedagogiska utvecklingsledarna närvarar och kommunicerar ut målen i olika mötesfora för pedagogerna. Ledningsgruppen har och blir på det sättet en central funktion i kommunikationsflödet.

Som ledare kommunicerar jag genom kvalitetsarbete, verksamhetens mål och åtagande i det dagliga arbetet. Enheten har ett arbetsmaterial där åtagande har brutits ner till kriterier och arbetssätt, för att kunna följa verksamhetsutvecklingen på varje förskoleavdelning.

Ledningsgruppen har en central funktion i kommunikationsflödet. De är en länk mellan medarbetarna så att vi kan verkställa och säkerhetsställa att kommunikationen går fram.
En gång i veckan försöker biträdande rektor ha ett infomöte på varje förskola med en representant från varje avdelning. Då finns möjlighet att föra en dialog kring husfrågor samt koppla ihop den dagliga verksamheten med våra mål och åtaganden.
En gång i månaden har biträdande rektor och avdelningsansvariga möten som är ett viktigt fora för att kontinuerligt föra en dialog och koppla ihop våra åtagande och mål i verksamheten.
Pedagogiska utvecklingsledarna medverkar i arbetslag, barngrupp och har reflektionsmöten och arbetar strategiskt med dessa styrdokument utifrån åtaganden tillsammans med arbetslagen.
På våra arbetsplatsmöten har vi bildat nätverksgrupper inom hela organisationen där vi diskuterar åtagande, arbetssätt och mål.

Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna

Ledningsgruppen har en central funktion genom sin dagliga närvaro på förskolorna och får då indikationer på arbetsklimat och verksamhetsbehov.

I mitt ledarskap är det viktigt att alla skall kunna lära av varandra och att det skall vara ”prestigelöst”, så att medarbetarna ska kunna delge varandra sin kunskap. Det är viktigt att ge utrymme för diskussioner, alla måste få uttrycka och ha synpunkter på olika förslag.

Våra arbetsplatsmöten och studiedagar är tillfällen då medarbetarna kan visa genom goda exempel sin verksamhet eller ge bra idéer till varandra. Viktigt vid dessa tillfällen att ta tillvara den kompetens som finns på våra förskolor och kunna delge varandra. Inom ledningsgruppen finns det ett stort engagemang som präglar hela organisationen och det är viktigt att medarbetarna skall känna att de är delaktiga i enhetens utveckling.

Det är viktigt att lyfta fram goda exempel från verksamheten. Studiedagarna har varit ett bra tillfälle för arbetslag eller enskilda medarbetare att lyfta fram goda exempel från verksamheten, i syfte att inspirera, väcka engagemang och inte minst för att få känna stolthet för sitt arbete. För mig som ledare är det viktigt att visa att både ledningsgruppen och medarbetare har, olika kompetenser.

Därför är det extra viktigt att ledningsgruppen visar att vi har olika kompetenser i vår grupp.

Att vi har ett öppet förhållningsätt till varandra. Jag anser att vi är en väl fungerade ledningsorganisation som främjar att goda resultat kan uppnås. Vårt nära samarbete följer vi upp och utvecklar verksamheten mot ökad kvalitet och goda resultat inom hela enheten.

När vi har våra studiedagar turas vi om beroende på vilken kompetens vi har inom olika ämnen. På så sätt skapar vi ett klimat att alla har något att visa eller berätta

Jag skapar lärande genom att låta våra medarbetare gå på olika kompetensutveckling, förskolelyftet, förskollärarytbildning på distans, kurser och föreläsningar.

En av de biträdande rektorerna har ansvar och översyn av all kompetensutveckling inom organisationen. För att ytterligare skapa lärande så låter jag ledningsgruppen inventera behoven av kompetensutveckling och tar beslut om vad som ska prioriteras och kan genomföras.

Det leder fram till vår plan för utveckling som baseras på förra årets resultat.

Beskriv hur du som chef/ledare arbetar för att uppnå resultat i verksamheten

Vi arbetar med ett systematiskt kvalitetsarbete. Ledningen har utarbetat en årsplanering där mål och strategiska frågor har formulerats. Arbetsplatsträffar fungerar som en arena för diskussion, utveckling och arbetssätt i arbetet med våra åtaganden under verksamhetsåret och på möten för avdelningsansvariga följs sedan det konkreta arbetet upp.

I de pedagogiska ledarnas uppdrag ingår att reflektera tillsammans med arbetslagen, föra dialog och ge pedagogiska verktyg för att skapa möjligheter till att en jämn kvalitet kan uppnås för alla avdelningarna i enheten.

Nätverk med olika fokus som - språk, likabehandling och förskola-skola, bidrar till kompetensutveckling och ytterligare utvecklingsmöjligheter. Enhetens studiedagar är också tillfällen för kompetenshöjning och utvärdering av den pedagogiska verksamheten.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Den föräldraaktiva inskolningen skapar delaktighet och inflytande och är en bra start på det kommande samarbetet. Samarbetet med föräldrar pågår under hela förskoletiden i olika mötesfora.

För att få bra resultat i verksamheten krävs ett bra arbetsklimat på förskolorna och en medvetenhet om att vi tillsammans ansvarar för den. Inom vår ledningsgrupp har vi ofta detta i fokus.

Det gäller att hitta gemensamma förhållningsätt utifrån stadsdelens värdegrund inom enheten. Vi har som policy att vara till stöd och handleda i olika situationer där medarbetarnas olika kultur, värdegrund och kompetens skall sättas i fokus. Ledningsgruppen ska arbeta strategiskt med utveckling av verksamheten. Jag ger ledningsgruppen ett stort ansvar då min tilltro till dess förmåga och kompetens är hög.

Biträdande rektorer har arbetsledaransvar och de pedagogiska utvecklingsledarna har ansvar för att driva de pedagogiska frågorna. Dessa uppdrag genomförs i olika mötesfora, som studiedagar, nätverk, arbetsplatsträffar, avdelningsansvarigemöten (lokala och i hela enheten), reflektionstid i arbetslagen och på samverkansfora. Planläggning av dessa foras innehåll diskuteras i ledningsgruppen.

Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar och engagemang hos medarbetarna för utveckling av verksamheten

Jag är övertygad att utveckling kräver struktur, organisation och planering. Det är viktigt att alla inom verksamheten skall känna att de har en betydelse och känner sig delaktiga.

För mig är det viktigt att man skall känna sig stolt över att arbeta inom förskoleenhet Bredäng. Det betyder att man är solidarisk inom enheten och påtalar de fel och brister som man har synpunkter på. Att också berätta om det positiva som händer inom enheten skapar en "Vi-anda". Våra medarbetare har goda möjligheter att själva planera och lägga upp sitt arbete. Varje arbetslag planerar sitt arbete i ett av våra skriftliga dokument (reflektionsprotokoll) med åtagande/arbetsätt/förväntat resultat. För att synliggöra det har vi också utarbetat ett dokument som vi kallar Pedagogiska året i förskoleenhet Bredäng.

Enhetens organisation och struktur möjliggör hög närvaro av biträdande rektorer och pedagogiska utvecklingsledare ute på förskolorna i den dagliga verksamheten. Det medför att medarbetaren snabbt kan få feedback och bekräftelse för det arbete de utför, vilket skapar en tilltro till den egna arbetskapaciteten, initiativförmågan och möjligheten att påverka verksamhetens utförande. Känslan av delaktighet och meningsfullhet är viktiga ingredienser för att känna arbetsglädje och en vilja till att ständigt förändra och driva utveckling, så att det gagnar barn och föräldrar på bästa sätt.

För mig är det viktigt att arbeta för kommunikation, tydlighet och att alla skall vara trygga med uppdraget.

I vår medarbetarenkät framkommer det ofta att våra medarbetare har en stark känsla av att de ingår i ett team och att alla tar ansvar för en helhetsutveckling av Bredängs förskolor.

Jag strävar alltid efter att vara så synlig i verksamheten som möjligt.

Är med på studiedagar, arbetsplatsträffar och samverkansmöten.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Om det uppstår situationer på förskolorna som skall leda till ett möte eller enskilt samtal försöker jag alltid lägga det på förskolan, ringer alltid upp om någon söker mig helst samma dag .

Att samtliga inom ledningsgrupper är ute på förskolorna någon dag eller flera dagar i veckan är viktigt, det handlar om det kommunikationsflödet som finns i vår organisation och att vi skall vara synliga och lättillgängliga.

Vi försöker alltid en gång på året ha en gemensam studiedag med hela teamet på någon konferensanläggning.

En till två gånger per år ordnar vi alltid någon trevlig aktivitet; teater, båttur eller restaurangbesök för hela teamet.

När vi har stora sammankomster med hela teamet har vi som mål i ledningsteamet att vi alla är med.

Viktigt är att alla medarbetare få vara med att påverka och känna sig delaktig i verksamhetens utveckling. Att kunna använda sin kompetens och utveckla den samt delge till andra det är en av grundstenarna för att man skall känna ett engagemang i sitt arbete och med kollegor.

Det är det som präglar hela vårt team.

Min önskan är att man skall vara stolt över att arbeta i Förskoleenhet Bredäng!

Verksamhetens åtaganden/mål för verksamhetsåret, förväntat resultat och arbetssätt

Beskriv hur er verksamhetsidé/värdegrund togs fram, förankrades och gjordes känd i verksamheten

Verksamhetsidén och en pedagogisk plattform utarbetades tillsammans med alla förskoleenheters ledningsgrupper i Skärholmens stadsdel 2004, därefter förankrades verksamhetsidén och plattformen till alla medarbetare.

År 2004 fick all personal från Skärholmens stadsdel delta i seminarium/föreläsning med Claes Trollestad, för att implementera värdegrundsarbetet i alla led. Föreläsningen handlade om betydelsen av en gemensam värdegrund och vikten av att utveckla en stabil och medveten organisationsetik.

Stadsdelen anordnade workshops 2008, för all personal med praktiska övningar och tvärgruppsdiskussioner.

Vid två gemensamma studiedagar arbetade vi utifrån verksamhetsidén som handlar om värdegrund och förskolans demokratiska värden. Pedagogiska plattformen blev ett viktigt diskussionsunderlag vad gäller barnsyn och kunskapssyn. Båda dokumenten utgår från läroplanen för förskolan Lpfö-98.

Samtliga avdelningsansvariga fick vid en studiedag möjlighet att utveckla verksamhetsidén och lämna egna synpunkter.

De fick sitta i smågrupper och tillsammans med kollegor från andra förskolor diskutera och konkretisera hur den skulle realiseras i verksamheten.

De avdelningsansvariga fick i uppdrag att implementera verksamhetsidén till sina kollegor på förskolan. Detta gjordes vid avdelningsmöten eller vid veckoreflektion. Här diskuterades ännu mer konkret hur de skulle utföras på varje specifik avdelning.

Genom förhållningssätt och gemensamma diskussioner har medvetenheten ökat kring begreppen värdegrund, barnsyn och kunskapssyn.

Vi har inför varje upptakt på hösten gått igenom dokumenten på ett Apt tillsammans med våra aktuella, nya åtaganden.

För att konkret visa med lust och glädje hur dokument kan bli mer levande fick all personal på en studiedag besök av vår ledningsgrupp som rappade hela verksamhetsidén. Stor succé alla minns verksamhetsidén.

Vi har under hösten 2010 haft en studiedag tillsammans med samtliga ledningsgrupper från förskoleenheterna i Skärholmen. En konsult anlätades för att sammanfatta och sammanställa gruppdiskussionerna. Revidering av verksamhetsidén/plattformen pågår nu inom förskoleenheterna. Den uppdaterade plattformen ska sedan förankras på samma sätt som de tidigare dokumenten gjordes.

Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram era åtaganden/mål för året

Ledningsgrupperna och pedagogerna på förskolorna upplevde att det var mycket svårt att förverkliga de tidigare 28 nämndmålen som fanns 2009. Rektorerna diskuterade detta med verksamhetschefen vid olika mötesfora. Orsaken till detta var att det är svårt att kvalitetssäkra så många åtaganden.

Åtagandena har minskat från 28 stycken till 8.

Nämndmålen omarbetas till mer konkreta åtaganden för förskoleverksamheten.

Åtagandena förankrades med samtliga medarbetare på en studiedag.

För att tydligare få syn på verksamhetsutveckling och följa processer använder arbetslagen reflektionsprotokoll (kan visas vid arbetsplatsbesök). Reflektionsprotokollen kopplas till mål och åtagande.

Ledningsgruppen och en representant från varje förskola i enheten har deltagit i en kvalitetsutbildning från Utbildningsförvaltningen, kring hur man skriver åtaganden och konkretiseringar så att de stämmer överens med den konkreta verksamheten.

Ange verksamhetens åtaganden/mål för verksamhetsåret, förväntade resultat och arbetsätt

Vi har valt att även presentera uppföljning, utveckling och resultat under denna rubrik.

Vi vill visa hela processen från ax till limpa.

Detta för att vi ser att det blir lättare och mer logiskt att följa resultat och arbetsätt när våra brukare och vår personal läser.

Vi har åtta stycken åtaganden från år 2011 av dessa är sex stycken åtaganden mer riktade till verksamhets-och läroplanens strävansmål.

Åtaganden

1. Enheten åtar sig att bidra till en hållbar livsmiljö
2. Enheten åtar sig att erbjuda alla barn kulturupplevelser.
3. Enheten åtar sig att arbeta för att barn utvecklar sin förståelse för omvärlden.
4. Enheten åtar sig att stärka varje barns identitet.
5. Enheten åtar sig att erbjuda goda förutsättningar för barns språkutveckling.
6. Vi åtar oss att arbeta för att öka barns fysiska hälsa.

Dessutom finns två viktiga åtaganden som beskriver arbetsmiljö och budget.

Åtaganden

7. Enheten åtar sig att skapa förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö⁸.
8. Enheten åtar sig att anpassa verksamheten så att budgeten hålls i balans

Åtagande

1. Enheten åtar sig att bidra till en hållbar livsmiljö

Förväntat resultat

Barn deltar aktivt i viss sopsortering

Barn använder återvinningsmaterial.

Barn får viss förståelse för att alla har ett ansvar för miljö och natur för framtiden.

Arbetsätt

Barnen deltar aktivt i sopsortering genom att sortera papper, glas och kartong i särskilda behållare. Barnen följer med till sopsorteringstillfällen och har deltagit i skräpplockardagar i närmiljön. Barnen blir mer medvetna om sin omgivning och att alla har ansvar för miljön. Utflykter görs regelbundet. Beroende på barnens ålder arbetar vi på olika sätt; t ex skapande i återvinningsmaterial och naturmaterial,

Vår intention är att återanvända "skräpmaterial" i det skapande arbetet med barnen. Flertalet av enhetens förskolor deltar i ett biogasprojekt, vilket innebär att vi samlar in hushållsavfall på förskolorna i en särskild behållare, som hämtas av Trafikkontoret.

Uppföljning

Under rubrikerna uppföljning ska statistik och tabeller redovisas vi har valt att hänvisa till ILS där finns statistik och aktivitet och indikatorer för åtaganden att läsa.

I samband med verksamhetsberättelser och i våra verksamhetsplaner får vi underlag för kvalitetsbegrepp och värden i verksamheten. Svårigheter att mäta ”mjuka” varor gör att i tabellen nedan vid rubriken *Det här avser vi att mäta* finns även rubriken *Värden av våra metoder*.

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Enheten åtar sig att bidra till en hållbar livsmiljö

Metoder vi använder för att följa upp	Det här avser vi att mäta
<i>Hur vi bidrar till en hållbar livsmiljö</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
* Förhållningssätt och dialog för att öka medvetenheten	Ökad medvetenhet och bättre sophantering
* Använder återvinningsmaterial i det skapande arbetet	Barns deltagande och användning av återvinningsmaterial sker i verksamheten

Utveckling

Vi behöver underlätta sopsorteringen ute på förskolorna, genom att införskaffa olika kärl.
Vi vill öka barnens aktiva deltagande för en hållbar livsmiljö.
Vår önskan är att kunna utveckla vårt miljöarbete, men vi är styrda av Stockholms stads upphandlingsavtal gällande inköp av närproducerade råvaror.

Resultat

Biogasprojektet fortgår på varje förskola i enheten.

Förutsättningar och utrymme för sopsortering saknas på våra förskolor.

Många av våra förskolor återvinner visst skräpmaterial i skapande verksamhet med barnen.
Barn visar viss förståelse för att alla har ett ansvar för miljö och natur för framtiden.
Förpackningar och annat restmaterial används av barnen i utforskande och skapande aktiviteter.
Andelen förskolor som sopsorterar papper, glas och kartong ska vara 100 %.

Åtagande

2. Enheten åtar sig att erbjuda alla barn kulturupplevelser

Förväntat resultat

Barn ska få uppleva och delta i olika kulturella upplevelser.

Verksamheten ska erbjuda olika skapande verksamheter, lek bild, sång, drama, musik mm.

Föräldrar och barn får ett visst utbud av litteratur från enhetens mobila bibliotek.

Arbetsätt

Förskolan erbjuder alla barn kulturella upplevelser och uppmuntrar barns förmåga, att skapa och uttrycka sig i olika former.

Vi ser barn som medskapare av sin egen kultur i sin närmaste omgivning.

Barn får besöka områden utanför sin närmiljö, för att vidga sina vyer och se samhället från olika perspektiv. Alla barn deltar aktivt i olika skapande verksamheter, som lek, bild, sång, drama och musik m.m. Vi besöker bibliotek, museer och gör studiebesök utifrån barns olika val och intresseområden.

Föräldrar och barn får låna hem böcker på olika språk från det mobila biblioteket.

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Enheten åtar sig att erbjuda alla barn kulturupplevelser

Metoder vi använder för att följa upp:	Det här avser vi att mäta:
<i>Har barn fått kulturupplevelser</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
* Vi för och kontrollerar deltagarlistor	Närvaron, hur många barn som deltagit
* Utvärdering av aktivitet, dialog med barn och personal.	Nöjdheten med kulturaktiviteten hos barn och vuxna
* Vi observerar/dokumenterar med barnen	Återkoppling, barns reflektioner
* Vi läser av statistik i samband med T 1	Vilka kulturupplevelser har vi gett

Resultat

Alla barn i olika åldrar har fått gå på minst en professionell teaterföreställning under terminen.

Alla våra femåringar har deltagit i stadsdelens dansprojekt.

Stockholms stad häfte "*Kultur i ögonhöjd*" har förskolorna tagit del av och deltagit i de kulturella arrangemang som stadsdelen anordnat. Denna skrift har uppmärksammat pedagogerna på alla de olika uttryck som barn dagligen får uppleva på förskolorna. Ett arbetslag dramatiserade en sagobok, som samtliga förskolor i enheten fick ta del av.

Två av våra förskolor har haft projekt som inriktat sig på att besöka Stockholms innerstad och dess kulturella platser.

På förskolorna finns det i den pedagogiska miljön ateljéer för barnens eget skapande med stor tillgång till varierat material. Förutom att enhetens förskollärare och barnskötare arbetar kulturskapande med barnen, har en av våra pedagogiska utvecklingsledare/pedagogista haft nätverk med konkret skapande. Samordnaren för kulturfrågor inom stadsdelen inbjuder till träffar för kulturombuden för att ge information och diskutera aktuella frågor. Stockholms stadsbibliotek besöker förskolorna, där fick barn bl.a. höra sagostund på arabiska, gå på teater- och filmvisningar.

Utveckling

Vi önskar en utveckling av kulturutbud på flera språk.

Fler barn ska få besöka huvudstaden.

Samarbeta med biblioteket i Bredäng genom att kunna ha språknätverksträffarna där.

Åtagande

3. Enheten åtar sig att arbeta för att barn utvecklar sin förståelse för omvärlden.

Förväntat resultat

Barn fördjupar sina intresseområden i olika projekt.

Barns deltagande i den pedagogiska dokumentationen ska öka.

Barn stimuleras i sitt matematiska och naturvetenskapliga tänkande

Miljö, pedagog och barn utmanar varandras nyfikenhet, lek och lust att utforska omvärlden.

Arbetsätt

Barnen får i mindre grupper möjligheter att genom samtal, lek, rörelse och skapande, fördjupa sin förståelse för matematik och matematiska begrepp. Barnen får tillgång till en miljö, där barn och pedagoger forskar kring naturvetenskapliga tankar och teorier. Barnen vistas mycket utomhus i skog och närmiljö. Förskolan verkar för att barnen får förutsättningar till lek, med möjlighet att utforska roller i en könsneutralmiljö.

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Enheten åtar sig att arbeta för att barn utvecklar sin förståelse för omvärlden.

Metoder vi använder för att följa upp:	Det här avser vi att mäta:
<i>Hur barn har utvecklat sin förståelse för omvärlden</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
* Med observation och lyhördhet följer vi barnens olika intresseområden	Vilka intresseområden våra barn har
* Vi dokumenterar projekt i olika former tillsammans med barn i mångfaldigt material	Barns nyfikenhet, initiativ och läroprocesser hos barn och pedagoger Återkoppling, barns reflektioner Vilka projekt har varit framgångsrika
* Miljön observeras och förändras efter barns intressen och behov.	Miljön kan bidra till att barns intressen lek och lust att utforska ökar.
* Skapa situationer som bidrar, använda lyssnandets och genorisitetens pedagogik	Nyfikna pedagoger och barn med lust till meningsfulla situationer

Resultat

Genom ett projektnriktat arbetssätt har barn ha fått fördjupa sig i olika intresseområden.

Många projektarbeten har pågått med inriktning på omvärlden exempelvis – Kultur Stockholm, tunnelbanan, gladresan en resa till olika länder, is och snö och matematik för att nämna några projekt som varit.

Intresset för matematik har ökat väsentligt hos barnen. De ställer frågor, använder matematiska begrepp, mäter, väger och experimenterar. Barn frågar om tid, ålder och storlek-*Äldst är inte alltid längst*. Barnen har stort intresse av naturen des kretslopp, djuren i närmiljön, klimat och årstidsväxlingar. Barn har visat intresse för olika kommunikationsmedel, exempelvis tåg och tunnelbanan. Museibesök har gett insikter om hur andra människor har det och gett en viss historisk inblick. Projektarbeten har bidragit till en utveckling av den pedagogiska dokumentationen till glädje för barn och föräldrar/vårdnadshavare.

Utveckling

Utveckla/förfina projektarbeten på förskolorna

Fortsatt utveckling av pedagogisk dokumentation.

Dokumentation pågår men att ytterligare utveckla den så att det blir ett verktyg där kollegor, barn och föräldrar/vårdnadshavare kan få syn på läroprocesser och vara ett instrument för att få syn på det vi tror att vi vet.

Åtagande

4. Enheten åtar sig att stärka varje barns identitet.

Förväntat resultat

Barn deltar i olika gruppkonstellationer

Alla barn ska dagligen få möjlighet att ingå i en mindre grupp.

Alla barn ska vara delaktiga och öka sitt inflytande.

Verksamheten erhåller det stöd som varje barn har rätt till.

Arbetsätt

Barnen får vistas i mindre grupper så att alla barn ges möjlighet att göra sin röst hörd och bli lyssnad på. De får stöd i att skapa goda relationer, samt att lösa konflikter och vara en god kamrat. Varje barn ska känna sig bekräftad och bidra till gruppen, utifrån sin förmåga och sitt behov, för att känna att de har inflytande över sin vardag. Vi arbetar mycket med barnets positiva självbild och starka sidor, samt med att stärka barnets språkliga förmåga och lust till att kommunicera med andra människor. Vi använder tecken som stöd till talet, för att förtydliga och underlätta kommunikation. I samråd med föräldrarna diskuterar vi hur vi ska samarbeta och ge barnet bästa möjliga förutsättningar i verksamheten. Tillsammans med föräldrarna upprättar vi en handlingsplan.

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Enheten åtar sig att stärka varje barns identitet.

Metoder vi använder för att följa upp:	Det här avser vi att mäta
<i>Hur har vi stärkt barns identitet</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
Genom att organisera mindre grupper	Barn bli mer delaktiga och bli stärkta i sin identitet.
Öka barns inflytande i verksamheten med sina tankar och reflektioner.	Hur miljö och material och organisation kan stödja barns inflytande.
Pedagogisk dokumentationen	Har pedagogisk dokumentationen gett barn möjlighet till att synliggöra deras hypoteser, medforskande och lärande processer.
Handlingsplaner upprättas och utvärderas för barn som behöver särskilt verksamhetsstöd.	Vår förmåga att anpassa och organisera verksamheten.

Resultat

De pedagogiska miljöerna formas så att de är tillgängliga och synliga för barnen så att de kan göra egna val. Barngrupperna är indelade i mindre grupper under dagen vilket underlättat för barnen att uttrycka sin vilja och sina önskemål.

Utveckling av pedagogisk dokumentation sker det förutsätter att det finns tid för reflektion och analys i arbetslagen.

Genom att barnen får vistas i mindre grupper ser vi barn som vågar mer, har goda relationer, diskuterar och är delaktiga, kan lösa konflikter, är stolta, kan göra egna val, söker sig till andra och bjuder in andra, mer lyhörda och visar mer nyfikenhet gentemot varandra. Resultatet är hämtat från de utvärderingar som varje arbetslag gjorde i juni månad.

Utvärdering av alla handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd, utvärderas terminsvis, för att se om stödinsatserna är verkningsfulla.

I det pågående förändringsarbetet med den inre pedagogiska miljön, har barns möjligheter till inflytande ökat.

Utveckling

Utveckla miljön med mer platser för möten och avskildhet.

Utveckling av pedagogisk dokumentation genom att fler pedagoger har mer kunskaper och prioriterar detta .

5. Enheten åtar sig att erbjuda goda förutsättningar för barns språkutveckling.

Förväntat resultat

Organisera verksamheten så att barn ingår i mindre grupper

Barn utvecklar svenska språket parallellt med eventuellt modersmål.

Språkdomäner, språkanalyser dokumenteras av pedagogerna för att följa barns språkutveckling.

Barn kan uttrycka idéer, känslor och åsikter och utvecklar ett rikt ordförråd.

Arbetsätt

Barnen får regelbundet höra sagor, berättelser och delta i språkstärkande lek och sångstunder.

De uppmuntras här att själva bidra med berättelser och "sagoläsning". Barnens kommentarer och berättelser dokumenteras. Under dagens alla aktiviteter får barnen tillsammans med pedagogerna möjligheter att sätta ord på och samtala kring vardagen. Barnen får vistas i mindre grupper så att alla barn ges möjlighet att göra sin röst hörd och bli lyssnad på.

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Enheten åtar sig att erbjuda goda förutsättningar för barns språkutveckling..

Metoder vi använder för att följa upp:	Det här avser vi att mäta:
<i>Hur ser vi att barn erbjudits goda förutsättningar för språkutveckling</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
* Lässtunder med barnen på olika nivåer i små grupper. Mindre grupper vid projektarbeten mm.	Barn kan tillägna sig litteratur i någon form. Barnens talutrymme.
* Dokumenterar varje barns språkutveckling via dokumentation, aktivt lyssnande, med hjälp av ljudinspelning eller filmning.	Språkanvändning och förmåga att förmedla budskap och sammanhängande text. Deras förmåga att växla mellan olika språk.
* Språkanalys på varje barn via ett formulär där barnets språkutveckling dokumenteras och analyseras.	Barnens ordförråd, grammatiska kompetens, ord och språkförståelse
* Vid föräldrasamtal gör pedagogerna ett språkdomänsschema	Vi har språksamtal med barnens föräldrar för att samordna våra insatser för varje barns språkutveckling.
* Ordbanker skrivs för att beskriva nya ord uttryck och begrepp.	
* Föräldrar erbjuds att låna hem böcker på barnets modersmål.	Antal böcker som lånas ut från vårt flerspråkiga bibliotek.
Språkkartläggning från stadsdelen	Barnens olika språktillhörighet

Resultat

Våra barn utvecklar svenska språket parallellt med eventuellt modersmål.

Alla barns modersmål kartläggs i språkkartläggningen. Barns språkutveckling dokumenteras.

Barn kan uttrycka idéer, känslor och åsikter och utveckla ett rikt ordförråd.

Utifrån Stockholms stads självvärdering - språkutveckling och kommunikativ förmåga - nivågrupperad skala 1-6, befinner vi oss på en medelnivå på 3,5.

Projektarbetena i smågrupper har tydligt påverkat barns språkutveckling och ordförråd. Barnens nyfikenhet för andra språk har väckts och de gör ibland jämförelser med varandras olika språk. Barns nyfikna frågor har utvecklat projektarbetena.

De mindre talföra barnen har börjat göra sin röst hörd i samlingarna, till följd av arbete i små grupper. De återberättar gärna sagor och samtalar kring dokumentation.

Att arbeta med barn i mindre grupper ger resultat. Barnen vågar tala mer, ställer fler frågor, testar sina hypoteser och upptäcker språkets kommunikativa förundran. Talutrymmet, in- och utflödet ökar och barnen kommunicerar mer med varandra, verbalt och icke verbalt. Barnens lyhördhet ökar.

I den mindre gruppen kan man anpassa litteratur till individernas intresse och nivåer.

Vi för diskussioner om hur vi ytterligare kan utveckla användandet av den flerspråkiga personalens språkkompetens, till fördel för fler barn i enheten.

Utveckling

Översyn av språkplanens användning och dokumentation av barns språkutveckling.

Skapa ordbanker för olika aktivitetstationer.

Åtagande

6. Vi åtar oss att arbeta för att öka barns fysiska hälsa

Förväntat resultat

Barn efterfrågar utevistelse och fysisk aktivitet.

Barn äter frukt, grönsaker och varierad näringskost dagligen.

Barn vistas regelbundet i skog och natur.

Arbetsätt

Alla barn ska vistas utomhus varje dag, under förutsättning att barnen är rätt utrustade för rådande väderlek. Grönsaksfat ska serveras varje dag med stort varierat utbud.

Alla barn ska vistas utomhus varje dag, under förutsättning att barnen är rätt utrustade för rådande väderlek. Fysisk aktivitet för barn handlar om att rörelselekar i vardagen. För att inspirera barnen i leken och lärandet, lägger vi stor vikt på att alla barn skall vara ute en gång om dagen. Vi uppmuntrar att barnen skall vara ute så mycket som möjligt varje dag gärna att personalen möter barnen på gården redan på morgonen ,äta mellanmål m.m. .

Sen 2008 har vi gjort en stor satsning på barns hälsa i Skärholmen. Barnavårdscentralen hade gjort en stor undersökning på barns BMI i länet. Det visade sig att Skärholmens barn hade ett högt BMI totalt. Vi fick vara med i ett projekt från Karolinska institutet där man skulle forska på barns kost och utevistelse.

All personal fick föreläsning och det startade en nätverksgrupper tillsammans med en kostkonsulent. Syftet var att öka medvetenheten hos personal, barn och föräldrar samt se om hur mycket utevistelse barnen hade på en dag.

Vi började med att ta bort socker i kosten och utökade grönsaker och frukt. Vikten av utevistelse förstärktes. Under 2009 startade vi med alla förskolor i hela stadsdelen på samtliga arbetsplatsmöten och hade ett studiematerial med olika tema varje gång.

Karolinska institutet har sen 2008 till 2010 mätt barnens utevistelse i hela stadsdelen. Det har visat sig att den totala tiden har ökat av utevistelsen för barnen. En fördubbling av antalet dagar ute både för – och eftermiddag från 2008.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

XAdressX

Telefon XTelefonX

XEpostX

www.stockholm.se

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Vi åtar oss att arbeta för att öka barns fysiska hälsa

Metoder vi använder för att följa upp	Det här avser vi att mäta
<i>Har barns fysiska hälsa ökat</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
* Utvärdering av aktivitet	Barns utevistelse ökar
* Checklista för utevistelse	Antal timmar barn vistas utomhus

Resultat

Måltidspersonalen har varit positiv till att förändra kosten på förskolorna samt att deras status har höjts. Vi har fått förändrade matvanor och mindre halvfabrikat. Grönsaksfat ska serveras varje dag med stort varierat utbud. Då barnen fyller år serveras numera stora fruktfat eller att barnen vid kalas uppmärksammas på olika sätt.

Utveckling

Öka barns utevistelse

Mer ekologisk och näringsrik mat serveras

Åtagande

7. Enheten åtar sig att skapa förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö.

Förväntat resultat

Enhetens arbetsmiljöarbete på förskolorna ska generera att alla medarbetare känner sig delaktiga, kan påverka sin arbetssituation, känna ansvar för verksamhetsutvecklingen och känna trivsel på sin arbetsplats.

Arbetsätt

Biträdande rektor och pedagogiska utvecklingsledare finns tillgängliga på förskolorna för att bidra till ett gott arbetsklimat. För att förbättra arbetsmiljön på förskolan är ledningsgruppen observant på när extra stöd och insatser krävs. Vi strävar efter att alla ska känna sig delaktiga i vår verksamhet och ta sitt ansvar för trivseln på förskolan. På höstens första Arbetsplatsträff betonas arbetsmiljöfrågor och grupprocesser.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

XAdressX
Telefon XTelefonX
XEmailX

www.stockholm.se

Våra samverkansmöten som vi har en gång i månaden är innehållsrika utifrån arbetsmiljö och beslut. Det är arbetsplatsombuden från kommunal och lärarförbundet som representerar från varje förskola. Där tar vi upp barnintag, personalförändringar, friskvård, budget, lagar och avtal regler och normer för en bra arbetsplats. Samverkansmöten blir ett fora för alla medarbetare ska uppleva möjligheter att påverka organisationen samt att alla arbetsmiljöombud har ett ansvar att driva och påverka sina medarbetare till att vi skall ha en bra arbetsmiljö.

Enheten står för pedagogiska måltider, frukost, lunch, mellanmål, frukt och kaffe.

Alla medarbetare har arbetskläder för ute verksamhet. Vi försöker ge möjlighet till friskvård.

Samtliga medarbetare blir erbjudna att vara med i Blodomloppet, Våruset.

Vi är med i MedHelp som innebär att personalen ringer och sjukanmäler sig samt att det får rådgivning om sin sjukdom eller angående om det är hemma för sjukt barn av sjuksköterskor.

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Metoder vi använder för att följa upp:	Det här avser vi att mäta
<i>Hur vi skapar förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö</i>	<i>Värden av våra metoder</i>
* Förhållningssätt	
* Medarbetarenkät analyseras	Fysiska och psykosociala arbetsmiljöns styrkor och svagheter. Vad våra utvecklingsbehov och framgångar blir.
* Samverkans möten, arbetsplatsträffar (APT), diskussioner och reflektioner	
* Medarbetarsamtal	Medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön deras ansvarstagande i verksamheten och deras önskan/behov av kompetensutveckling.

Resultat

Att vara närvarande som pedagog tillsammans med både barn och vuxna ger ett tillåtande och trivsamt klimat för alla på förskolan.

Enhetens arbetsmiljöarbete på förskolorna genererar till att fler medarbetare känner sig delaktiga, kan påverka sin arbetssituation, känna ansvar för verksamhetsutvecklingen och känna trivsel på sin arbetsplats.

Vår medarbetarenkät ökade i jämförelse från 2009 64 % till 2010 till 68 % visar på att nöjdheten totalt har ökat. Medarbetarenkäten görs en gång per år.

Utveckling

På varje förskola ska det finnas en organisationspärm som innehåller gemensamma uppföljnings underlag

Åtagande

8. Enheten åtar sig att anpassa verksamheten så att budgeten hålls i balans

Förväntat resultat

Att budgeten ska vara i balans.

Arbetsätt

Vi ser över hela enheten med hänsyn till föräldrars önskemål och behov av förskoleplats. Vi fördelar personalresurser efter det barnantal vi har på respektive förskola. Vi har genomgång varje månad på samverkansmöten utifrån personal, inköp, utbildning och vad som är aktuellt budgetläge. Kontinuerlig kontakt med köhandläggaren i stadsdelen.

Uppföljning

Det här är våra metoder för att mäta ovanstående åtagande:

Enheten åtar sig att anpassa verksamheten så att budgeten hålls i balans

Metoder vi använder för att följa upp:	Det här avser vi att mäta:
<i>Hur anpassa verksamheten så att budgeten hålls i balans</i>	
Uppföljning en gång i månaden med controller	Budgetprognos
Samverkansmöte	Medvetenheten ökar hos personal

Resultat

Målet är att ha en budget i balans

En gång i månaden får vi en rapport från vår controller i stadsdelen. Varje månad får vi månadsrapport var vi befinner oss inom enheten ekonomiskt.

Vi lämnar ut månadsrapporten till samverkansgruppen och diskuterar stora inköp.

Vi har en resultatfond sen tidigare år som vi använt då vårt barnantal minskat på så sätt har vi kunnat behålla personalen utan att det har lett till övertalighet. Vi vet att från september till april ökar barnantalet då är processen större att gå ut att söka ny personal.

Utveckling

Att utöka barnantalet

Att öka förskollärartätheten

Strategiska frågor

Vi har nu beskrivit våra åtaganden . Vi har även lagt stort fokus och prioriterat arbetet med implementering av likabehandlingsplanen hos medarbetare, barn och föräldrar.

Språkutvecklande arbetssätt och dokumentation är två andra prioriterade områden.

Detta gör att vi har valt att beskriva tre strategiska områden

1. Likabehandlingsplan
2. Språkutvecklande arbetssätt
3. Dokumentation/Pedagogisk dokumentation

De tre strategiska frågorna finns beskrivna som bilaga sist i dokumentet.

Beskriv hur ni tar reda på kundernas/brukarnas förväntningar på verksamheten och vilka olika metoder/fora ni har för brukar-/kunddialog

Vårt viktigaste uppdrag är barnen! Utan barn mindre lek, glädje, fantasi och utmaning i verksamheten! Den dagliga dialogen med barn är en förutsättning för att skapa en tillitsfull relation och meningsfulla sammanhang i verksamheten. Det gäller att ha bra ”hörstyrka” (sagt av ett barn) för att fånga barns frågor och önskemål. För att skapa utrymme för barns röster delar vi in barngruppen i mindre grupper och skapar tillsammans med barnen, miljöer som ger plats för möten, samspel och även utrymme för avskildhet

Varje dag möts barnens föräldrar/vårdnadshavare av förskolans personal. I det dagliga mötet utbyts information, tankar och åsikter om barnets vardag på förskolan och i allmänhet. Föräldrar/vårdnadshavare kan också informera om särskilda behov eller önskemål för dagen. Förskolan informerar också om vad barnet har upplevt under dagen muntligt eller via dokumentation som är väl tillgänglig.

När barnet börjar sin tid på förskolan erbjuds barn och vårdnadshavare en s.k. ”Föräldraaktiv inskolning”. Det innebär att vårdnadshavaren tillsammans med barnet deltar i verksamheten under minst tre hela dagar. Under dessa dagar får man delta i förskolans vardagsrutiner och aktiviteter, möta de andra barnen och andra föräldrar.

Vid inskolningen utbyter vi information med varandra om barnet och om förskolan och vi diskuterar varandras förväntningar inför ett kommande samarbete och samvaro. Naturligtvis erbjuder vi då tolk till de vårdnadshavare som önskar.

Efter ett par veckor har vi ett uppföljningssamtal där vi tillsammans utvärderar hur vi tycker att det har gått för barnet och hur nöjd vårdnadshavaren är med inskolningen och barnets vistelse på förskolan hittills. Här görs en avstämning och ges ytterligare information.

Eftersom vi är måna om ett bra samarbete erbjuder vi regelbundna utvecklingssamtal, en gång/termin. Önskar vårdnadshavaren ytterligare samtal så ordnar vi det.

Vi bjuder också in till föräldramöten, öppet hus, knytkalas, vernissage mm. för att umgås, informera eller visa barnens arbeten.

Om vårdnadshavaren har synpunkter eller klagomål på verksamheten så finns särskilda formulär att fylla i. Våra chefer möter gärna synpunkter och klagomål i personliga möten vid behov eller önskemål.

En förskola har startat ett föräldraråd.

Innan barnet börjar i förskoleklassen har vi ett överlämnandesamtal med skolan. Detta förbereds i samråd med föräldrarna.

Resursanvändning

Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, t.ex. medarbetarna och deras kompetens, lokaler, samverkan, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon

Våra medarbetares motivation och servicekänsla är avgörande för verksamhetens resultat och kvalitet, för samtliga barn och föräldrar.

Medarbetarnas medansvar, kompetens och delaktighet, enskilt som i arbetslag, är en förutsättning för verksamhetens utveckling av kvalitet och resultat.

Medarbetare med annat språk- och kulturtillhörighet fungerar som en länk mellan familjer och förskolan. De kan informera familjen om verksamheten vid introduktion/inskolning av barn. Flerspråkiga medarbetare kan även förtydliga vid eventuella missförstånd och intressekonflikter.

Genom stödet av modersmål vill vi medverka till att barn och föräldrar/vårdnadshavare behåller positiva känslor till sitt modersmål och sin kultur.

Organisationen med tre biträdande rektorer och tre pedagogiska utvecklingsledarna finns ofta ute i verksamheten för att ge återkoppling och känna av arbetsklimatet på förskolan.

Medarbetarnas kompetensutbildning formas efter verksamhetens prioriterade mål.

Nätverk med olika fokus, som språk, likabehandling, genuspedagogik, förskola-skola och köksfrågor bidrar till erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling.

Enheten arbetar kontinuerligt med värdegrundsfrågor och förhållningssätt mellan pedagoger, barn och föräldrar. Förskolans verksamhet grundas på ett demokratiskt förhållningssätt och en positiv människosyn. Vi visar respekt för individen och medverkar till att det skapas ett demokratiskt klimat. Alla ska känna att de är betydelsefulla och en tillgång i gruppen. Alla människor är olika men har ett lika värde och olikheterna är en tillgång.

Pedagoger med särskilda kunskaper om barn med särskilda behov/rättigheter har ett samarbete med enhetens specialpedagog.

Stadsdelen har en stab där arbetar en övergripande samordnare för barn i behov av särskilt verksamhetsstöd, en förskolepsykolog och en talpedagog, dessa resurspersoner kan förskolornas personal kontakta för konsultation, stöd

Vi har visst samarbete med BVC, habiliteringen i Liljeholmen och autismcenter. Enhetens pedagogiska utvecklingsledare är en stor tillgång i arbetslaget för att driva den pedagogiska verksamheten framåt.

Delade kostnader med andra enheter har skett vid gemensamma föreläsningar ex. hyrde stadsdelen Heron City där alla småbarnspedagoger fick höra föreläsningen *"Små barns etik och vuxnas förhållningssätt"*.

Vid studiedagar och föreläsningar har ofta ledningsgruppen hyrt Bredängsskolan eller Ungdomens hus en lokal Skärholmen. Detta för att minska resekostnader och höga lokalhyror.

Uppföljning

Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut

Ett pedagogiskt år (terminsvis) finns för att fokusera på strategiska frågor och för att kunna göra gemensamma uppföljningar i enheten.(Kan visas vi platsbesök)

Arbetslagen reflekterar och följer upp verksamheten utifrån enhetens pedagogiska år. Utvärdering på studiedagar i maj/juni utifrån åtaganden och strategiska fokusområden.

Rektor har tillsammans med ledningsgruppen utformat ett kalendarium för året.

Kalendarium för förskoleenhet Bredäng 2011

JANUARI	FEBRUARI	MARS	APRIL
Möte för alla avdelningsansvariga	Studiedag mål och visionsarbete	Medarbetarsamtal	Medarbetarsamtal lönesamtal
Introduktion/Inskolning	Utvärdering av inskolning	Analysera föräldraenkät	Placering av nya barn
Förbereda studiedagar	Handlingsplan barn i behov av särskilt stöd skrivs	AA möten	Semesterförfrågan barn/personal
Verksamhetsberättelse skrivs	Utvärdering av studiedag	Föräldrainfo inför skolplacering	Föräldrasamtal
		Tertial 1 skrivs	
MAJ	JUNI	JULI	AUGUSTI
Överlämningssamtal till förskoleklass	Besök förskoleklass barn och föräldrar	Sommarstängt Jourförskola öppen	Introduktion/Inskolning
Studiedag utvärdering av åtaganden/planering till ht-11	V.24 Plocka ned dokumentation mm. materialvård		Studiedag uppstart
Skyddsron			Grovplanering
Uppföljning och utvärdering av barn i behov av särskilt stöd			Introduktion nya barn och föräldrar/vårdnadshavare
			Tertial 2 skrivs
SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER
Observera barns intressen planera för verksamhetens innehåll och mål	Uppföljningssamtal nya barn	Studiedag utvärdering av åtaganden/planering till vt-12	Julfirande
Föräldramöte/info	AA möte	Verksamhetsplan skrivs	Ledningsgruppen analyserar året
Handlingsplan barn i behov av särskilt stöd skrivs	Kvalitetsredovisning Kvalitetsgarantier skrivs	Nya nämndmål klara	

Beskriv de metoder ni använder för att följa upp de resultat ni förväntar er utifrån era åtaganden/mål och arbetssätt för verksamhetsåret

De metoder vi använder för att följa upp resultatet beskrivs under respektive åtagande. Nedan följer andra uppföljnings metoder som enheten använder.

Förskolorna ska följa upp hur väl de lever upp till åtaganden/mål för verksamhetsområden. För att följa resultat av enhetens arbete med åtaganden och mål använder vi oss av observationer, dokumentationer, intervjuer/samtal med barn, reflektioner och medarbetarsamtal och föräldraenkäter

Dokumentation blir ett verktyg för att synliggöra vår verksamhet.

På reflektionstillfällen skapas utrymme för dialog och reflektion kring aktuella pedagogiska frågor.

Arbetslaget kan t.ex. analysera en filmsekvens, diskutera förhållningssätt, utgå från fokusfrågor i pedagogiska året.

Pedagogisk dokumentation används, om än inte alls färdigutvecklat, för att reflektera över processer i det vardagliga arbetet.

Enheten har ett reflektionsunderlag för att beskriva verksamhetsutveckling och olika processer som sker. Underlaget beskriver: mål/syfte, arbetssätt, resultat, analys/tolkning och planering. Detta reflektionsunderlag möjliggör för arbetslagen att följa upp sitt arbete med barn, miljö och förhållningssätt utifrån våra styrdokument och intresseområden i verksamheten.

Föräldrarnas delaktighet och åsikter tas tillvara vid introduktion, dagliga kontakten, föräldrasamtal och via stadsdelens föräldraenkät. (Se gärna under rubriken *Beskriv hur ni tar reda på kundernas/brukarnas förväntningar på verksamheten och vilka olika metoder/fora ni har för brukar-/kunddialog*)

Vid medarbetarsamtalen lyfts medarbetarens kompetensutvecklingsplan med syftet att få syn på sitt eget behov av fortbildning kopplat till våra mål.

Som till exempel när vi gjorde en satsning inom pedagogisk dokumentation. Alla pedagoger fick gå en kurs med Malin Kjellander för att fördjupa och reflektera över vad pedagogisk dokumentation kan vara och hur den kan bli ett pedagogiskt verktyg. Det finns ett stort värde i att följa läroprocesser och ge feedback till både barn, pedagog och föräldrar/vårdnadshavare.

Metoder vi använder för att följa upp	Vad som avses att mäta med respektive metod
Självvärdering	Förskolorna använder sig av underlaget ”<i>Självvärdering avseende utveckling och lärande inom förskola</i>” (Stadsdelningskontoret), genom självvärderingen ska arbetslagen utifrån sex olika nivåer följa och värdera sitt arbete med fokus på nedanstående områden. 1. Pedagogisk miljö och material för utveckling och lärande. 2. Skapande verksamhet, lek, bild, rörelse, sång musik och drama och förutsättningar för dessa 3. Bygg- och konstruktionslek 4. Språkutveckling och kommunikativ förmåga 5. Matematiskt och logiskt tänkande 6. Förståelse för natur och naturvetenskapligt tänkande
Reflektionsprotokoll Se bilaga.	Reflektionsprotokollen avser att mäta aktivitet, åtagande och fördjupning av mål, arbetssätt, resultat, analys/tolkning och ny planering.
Terminsutvärdering 2ggr/år	Terminsutvärderingarna sker vid studiedagarna i maj och nov. Via mål och åtaganden beskriver pedagogerna hur de arbetat inom respektive område.
Verksamhetsplan Verksamhetsplan, Tertial 1, Tertial 2, Verksamhetsberättelse och Kvalitetsredovisning utvärderas enligt stadens ILS. Den följer strikt utvärdering av varje åtagande och de strategiska frågorna	Visioner i verksamheten, åtagande, mål och strategier
Tertial 1	Verksamhet, åtagande, strategier
Tertial 2	Uppföljning av Tertial 1
Verksamhetsberättelse	Beskriver vad vi har gjort.
Kvalitetsredovisning	
Föräldraenkät	Föräldraenkäten ger en bild av hur föräldrarna ser på verksamhetens innehåll och kvalitet. På Apt går vi igenom resultaten från enkäterna.
Medarbetarenkät	Medarbetarens
Språkanalyser Observation, dialog	För att mäta varje barns kunskaper i svenska språket och olika språkstrategier använder pedagogerna enhetens språkplan.
Språkkartläggning	Stadsdelens politiker önskar se hur många språk det finns och hur språknivåerna förändras hos barn i åldern 3-5 år.

Resultat, analys

Redovisa de resultat som föregående års uppföljningar visar, analysera och kommentera resultaten och eventuella trender kopplat till åtaganden/mål för verksamhetsåret

Våra resultat och analyser finns beskrivna under respektive åtaganden.

Sammanfattande analys och bedömning av måluppfyllelsen och lärdomarna under läsåret

Organisationens styrka ligger i att ledningsgruppen arbetar utifrån ett team -perspektiv, där allas specifika kompetenser tillvaratas. Dessa kompetenser används för att kommunicera ut till förskolorna genom olika fora.

För att få variation på våra möten, har vi använt oss av olika metoder som "open space" och "reflekterande team", för att öka energin och kreativiteten bland pedagogerna.

Under året har vi fokuserat på ett projektinriktat arbetssätt och att utveckla den pedagogiska dokumentationen.

Den föräldraaktiva inskolningen har bidragit till ökad delaktighet i verksamheten. Det märks på att föräldrar oftare kliver in på avdelningen och ställer nyfikna frågor.

Sedan ht 2010 har ett omfattande arbete med att revidera enhetens likabehandlingsplan påbörjats.

Arbetet med de yngsta barnen är viktigt och en styrgrupp har tillsatts för att tillgodose verksamheten med aktuell forskning och information.

Till följd av föregående års projekt "Sunda barn", har medvetenheten kring barns hälsa ökat.

Vi har betonat lek, glädje och fantasi som viktiga komponenter i barns lust till lärande och utveckling, där utformningen av den pedagogiska miljön har varit ett prioriterat område för att också öka barns inflytande och delaktighet.

Utvärdering av likabehandlingsplan/plan kränkande behandling

Arbetet med Likabehandlingsplanen pågick under ht 2010 och vt 2011. Likabehandlingsarbetet påbörjades vid ett möte för avdelningsansvariga och har sedan följts upp i nätverksgrupper för all personal. Studiedagen i september 2010 fungerade som en "kick-off" med forumteater och diskussioner i nätverksgrupper. Uppföljning av detta arbete sker också på varje förskolas möte med de avdelningsansvariga tillsammans med biträdande rektor och på varje avdelnings reflektionstid, med stöd av pedagogiska utvecklingsledare.

Stadsdelens övergripande genusnätverk, har under våren anordnat tre seminarier.

Se vidare beskrivning av arbetssätt i bilaga 1.

I bilaga.1 finns våra tre strategiska frågor beskrivna

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Redovisa kortfattat resultaten från era brukar/kunddialoger. Analysera och kommentera resultaten och eventuella trender

På uppdrag av Skärholmens stadsdelsförvaltning har Stockholm stads Utredning och statistikkontor AB (USK) genomfört en webbenkät till brukare och på så sätt bedöma kvaliteten i stadsdelens förskolor. Syftet med undersökningen är att utveckla den pedagogiska kvaliteten i varje enskild förskoleenhet. Enkäten är viktig för oss när vi utvärderar verksamheten och som ett redskap för vad vi behöver vidareutveckla. Vi diskuterar resultatet med varje förskola på APT möten. Enkäten återkommer årligen.

Enkäten består av ett antal påståenden som föräldrarna ombads att instämma eller ta avstånd ifrån med hjälp av en femgradig skala.

Påståendena är indelade i fem avsnitt:

- Utveckling och lärande.
- Normer och värden.
- Barns inflytande.
- Samverkan med hemmet.
- Övriga frågor.

För att belysa resultatet av brukarenkäten har vi valt ut några centrala frågor av vikt för verksamheten. Svarsfrekvensen på enkäten var 60%.

Den visar att 79 % instämmer i att deras barn stöds och uppmuntras till nyfikenhet, utvecklar lärandet samt att förskolan arbetar medvetet med att utveckla barnens sociala förmåga. 78 % instämmer i att förskolan ger barnet stöd för att utvecklas språkligt. Föräldrarna instämmer till 80 % att de kan framföra synpunkter på verksamheten samt att de får veta vad förskolan gör för att stödja barnets utveckling. 85 % känner sig som helhet nöjda och känner att deras barn är trygga i verksamheten.

Från enkäten framkom att mellan 4-27 % har gett svaret ”varken eller” på de olika frågorna, 2,5 % av föräldrarna svarade ”vet ej”. Vi anser dessa siffror för höga och vill fortsätta arbeta med kommande brukarenkäter på ett mer systematiskt sätt. Vi följer upp enkäten genom att använda vissa av frågorna vid utvecklingssamtal med föräldrarna. Förövrigt tycker vi att det är ett bra resultat och i de flesta frågor ligger vi över medeltalet i staden.

När vi analyserade enkäten kom vi fram till att svarsfrekvensen var alltför låg.

Då vi tänker kring orsaker ser vi språkförståelsen som ett hinder. Inför årets enkät ville vi förtydliga frågorna så de blir mer lättförstådda för våra föräldrar med annat hemspråk, vilket tyvärr ej hanns med. Pedagogerna påminde föräldrarna och förklarade hur viktiga deras synpunkter är för vår verksamhet. Vi var också behjälpliga med att förklara textens innehåll utan att påverka svaren. Möjlighet fanns för de som fyllde i enkäten manuellt att lämna den på sin förskola.

Redovisa kortfattat resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna. Analysera och kommentera resultaten och eventuella trender

På uppdrag av Skärholmens stadsdelsförvaltning har Stockholms stads Utrednings- och Statistikkontor AB (USK) genomfört en webenkät.

Alla medarbetare har under perioden 27/10-7/12 2010 erbjudits att besvara enkäten.

På enheten har 81 av 109 medarbetare besvarat enkäten.

Det här är resultaten:

Antalet medarbetare som besvarat enkäten har ökat. Dessutom har helhetsbetyget av nöjdheten ökat. Resultaten 2010 visar att medelvärdet har höjts från enkäten 2009. (Medarbetarenkätens resultat kan visas vid arbetsplatsbesök).

Enkätfrågorna är samlade inom följande nio frågeområden:

- Organisation
- Ledarskap och chefer
- Delaktighet
- Medarbetarskap
- Utveckling och kompetens
- Trivsel
- Arbetsklimat
- Arbetsbelastning
- Hälsa

Utifrån de nio områdena i enkäten har vi valt att lyfta ledarskap/chefer och hälsa.

Ledarskap och chefer

Enkäten visar att medarbetarna värderar området högre än 2009.

Vår analys blir att ledningsgruppens struktur och organisation med biträdande rektorer och pedagogiska utvecklingsledare närvaro i verksamheten främjar arbetsklimat och tydlighet för medarbetarens uppdrag.

Hälsa

Ledningsgruppens analys visade att området hälsa hade ett något lägre medelvärde 2010.

Vi ser att medarbetarna upplever sig inte ha tillräckliga möjligheter till friskvård.

Det aktiva hälsoarbetet behöver utvecklas inom enheten.

Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Analysera och kommentera resultaten och eventuella trender. (Det krävs inga detaljerade siffror)

Vår budget har varit mycket god under flera år tillbaka ekonomin har varit i balans.

Från år 2009 har barnantalet minskat inom just vår enhet i Bredäng. Allt detta fungerade bra eftersom vi har haft ett överskott från flera år tillbaka som vi kunde använda då vi överskred vår resultatenhet 2010. Genom detta har vi kunnat behålla den personalstat vi har utan att gå in i övertalighet. Barnantalet har ökat något varje månad.

År 2010 var vi tvungna att stänga en av våra förskolor med 8 medarbetare samt 32 barn. Detta ledde till att fyra medarbetare gick till annan enhet och att fyra gick till andra förskolor inom enheten. Cirka 20 barn placerades på andra förskolor med tomma platser.

I Bredäng där har det inte byggts något inom området de senaste 10 åren. Idag bor allt fler kvar inom området och det har blivit en minskning av nya familjer.

Vårdradsbidraget har allt fler utnyttjat inom området. Inom stadsdelen har vårdradsbidraget ökat mest i Bredäng.

Under 2008,2009 och 2010 har våra förskolor genom den goda ekonomin kunnat hålla en hög nivå inom flera områden såsom personalutveckling, inventarier, teknik.

År	Budget	Resultat	Resultatfond
2008	52158	+266	1578
2009	52530	+26	1844
2010	50000	-386	1484

Utveckling

Beskriv hur ni säkerställer att ni utvecklar verksamheten utifrån åtaganden/mål och kunders/brukares behov/förväntningar samt utifrån era uppföljningar och resultat

De mätningar vi gjort stämmer överens med de förväntade resultaten. Resultaten och analyserna har lett till att verksamheten utvecklas utifrån resultaten och brukarnas synpunkter.

Pedagogiska utvecklingsledarna har utarbetat ett dokument för att säkerställa att mål och åtaganden uppnås, där varje åtagande har brutits ner till kriterier och arbetssätt. (Dokumentet visas vid arbetsplatsbesök).

Beskriv hur ni säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån verksamhetens behov och resultat

Vi tittar på resultaten och analyserar vad brukarna vill ha och behöver – sedan fastställer vi vad först enheten behöver och sedan vad var och en behöver för att nå dit.

Kompetensutveckling för vår personal är en viktig del i enhetens kvalitetsutveckling. En av de biträdande rektorerna ansvarar för kompetensbehoven i enheten genom att bla föra en akt med inventering och kompetensbehov för varje medarbetare. Ledningsgruppen beslutar sedan om vilka kompetensinsatser som passar verksamheten. Under de senaste åren har vi genomfört utbildningar i pedagogisk dokumentation för både ledningsgrupp och alla pedagoger.

Olika språkutbildningar både på högskolenivå och annat för ca 15 pedagoger. 10 pedagoger har gått en utbildning för erfarna barnskötare. De utbildade pedagoger vi har haft har fått utbildning till barnskötare vilken innebär att vi nu bara har en utbildad i enheten. Småbarnssatsningen för nästan alla våra pedagoger på småbarnsavdelningarna, där de fått utbildning kring att arbeta med de yngsta barnen har gett en ökat kunskap och statushöjning. Olika former av utbildningar för våra barn som behöver extra stöd har genomförts av vårt stödteam. Under 2010 och 2011 har fem pedagoger gått förskolelyftet med inriktning små barn, matematik och språk. Under 2010 gick åtta pedagoger utbildning i "Vägledande samspel" där samarbetet med föräldrarna lyftes fram.

Sex barnskötare utbildar sig till förskollärare i enheten.

År 2009 startades en satsning för att minska barns BMI i Skärholmens stadsdel, som vid en undersökning visade sig ha högst BMI länet. All personal har fått föreläsningar om vikten av att ta bort socker i kosten och att utöka grönsaker och frukt. Även vikten av utevistelse och rörelse betonades. Vi har sedan haft nätverk på varje förskola på varje Arbetsplatsträff under två terminer då vi diskuterat dessa frågor. En uppföljning har nu skett och den visar dels att

Bredängs fyråringars BMI har minskat i mängd samt att kosten lagts om med betoning på grönsaker och frukt och minskat socker. Utevistelsen har också ökat.

Under 2010 utbildade sig en av de pedagogiska utvecklingsledarna till pedagogista via Reggio Emilia Institutet.

I en satsning på att utöka samverkan med socialtjänsten, skola, BVC, har en pedagog från varje förskola deltagit. En bitr. rektor deltar nu i nätverk regelbundet för att fortsätta möjligheterna för detta samarbete.

Eftersom vår ledningsgrupp ger möjlighet till relativt stor närvaro på förskolorna lyfter vi fram den kunskap som pedagogerna fått från de olika utbildningarna genom praktiskt utövande och vid reflektionstid. Vi ger också utrymme att på varje förskolas APT möte sprida den kunskap personalen fått från olika utbildningar. Vi uppmuntrar pedagoger att dela med sig av sina kunskaper vid studiebesök i varandras verksamheter och vid workshops och vernissage på studiedagar.

Beskriv verksamhetens främsta styrkor och svagheter samt era största möjligheter och hot. Hur använder ni denna kunskap för att utveckla verksamheten?

Styrkor

Organisationens styrka ligger i att ledningsgruppen arbetar utifrån ett team -perspektiv, där allas specifika kompetenser tillvaratas.

Organisationskulturen präglas av ett tillåtande klimat där idéer föds, utvecklas och tas tillvara.

I olika mötesföra drivs gemensamma strategiska frågor, mål/åtagande.

Svagheter

Andelen utbildade förskollärare per avdelning är fortfarande inte tillräckligt hög. IT-kompetens och utrustning är under utveckling.

Möjligheter

För att säkerställa verksamhetens pedagogiska utveckling finns det en ansvarig pedagog (avdelningsansvarig) med uppdraget att driva enhetens gemensamma verksamhetsfrågor i arbetslaget.

För att säkerställa en gemensam kvalitet inom miljö och material ser ledningsgruppen en möjlighet att styra inköp vad gäller möbler, it-utrustning.

Hot

Svårighet att få tag på utbildade förskollärare.

Ett eventuellt sviktande barnunderlag.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

XAdressX

Telefon XTelefonX

XEpostX

www.stockholm.se

Ökade kostnader för livsmedel, basmaterial, sop- och källsortering.

Här vill vi även beskriva våra utvecklingsområden

Utvecklingsområden

- pedagogisk dokumentation och analys i vardagen med barnen
- inflytande och delaktighet för föräldrar/ föräldraträffar/ projektgrupper med föräldrar, barn och pedagog
- barns språkutveckling /tillvaratagande av flerspråkig personals språkkompetens
- utemiljön
- fokusveckor - lek/ skapande/ språk
- Bättre och konkretare verktyg för uppföljning, utvärdering, analys och framtid/trender
- ämneskunskaper i naturvetenskap och teknik
- utveckling av IT-utbudet och dokumentationsverktyg

Beskriv hur ni lär av andra för att förbättra verksamheten till exempel genom omvärldsbevakning, benchmarking och goda exempel - Goda exempel ska in här

För att förbättra verksamheten har ca trettio pedagoger och vi från ledningsgruppen varit på studiebesök på en förskola som arbetar mycket med projektarbete. Det gav upphov till många diskussioner efteråt på varje förskola som ska ge möjligheter för utveckling av verksamheten. Ett besök på en Remida förskola i Södertälje har gett många idéer för utveckling av kretsloppstänkandet.

Ledningsgruppen har fått ta del av en annan förskolenhets arbete med den reviderade läroplanen.

Beskriv hur ni fångar upp och hanterar synpunkter och klagomål samt förbättringsförslag

När vi får ett klagomål från en förälder tar vi omgående reda på vad som hänt. Ett exempel kan vara en förälder som anser att de blivit bemötta på ett felaktigt sätt. Rektor eller biträdande rektor ringer omgående upp och hör sig för om händelsen och kallar till möte med samtliga inblandade.

Vår ambition är att leva upp till våra åtaganden. Om vi ej lyckas med detta ska vi genast se över våra rutiner och rätta till det som felats. Alla klagomål dokumenteras och tas upp på våra arbetsplatsträffar där vi går igenom dem med personalen som ser till att de snarast åtgärdas. Regelbunden information ges till ledningen och stadsdelsnämndens politiker om vilka klagomål som inkommit

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

XAdressX
Telefon XTelefonX
XEmailX

www.stockholm.se

Vår ambition är att det skall vara god kvalitet, på våra förskolor. Vi välkomnar föräldrars synpunkter som är viktiga för oss i vårt fortsatta arbete. Vårdnadshavare kan framföra klagomål och synpunkter i första hand till pedagogerna på avdelningen och även att framföras till rektor eller biträdande rektor.

På varje förskola finns blankett för förslag, klagomål och synpunkter som kan vara till hjälp.

Appendix (slutord och reflektion)

När man skrivit ett dokument som detta kan man lätt tro att det är organisationen och ledningen som utgör kärnan och grunden för förskoleverksamheten.

Pyramiden har liksom vält över åt fel håll.

Det är barnen som utgör grunden för vår verksamhet, eller snarare föräldrarnas behov av barnomsorg. För att tillfredsställa det behovet behövs vuxna personer som kan ta hand om barnen och tillsammans med dem skapa en meningsfull samvaro.

Som stöd till dessa personer behövs en administration och en ledningsfunktion.

Ledningsfunktionen och organisationen blir alltså ingenting utan sina uppdragsgivare, dvs. barn och personal. Kvaliteten av denna verksamhet går lätt att mäta om man mäter ledningsfunktionen och organisationen, men att mäta kvaliteten i kärnverksamheten, barn och pedagogers gemensamma verksamhet, är betydligt svårare.

Om ett barn inte äter upp sin fisk kan det mätas på olika sätt. Antingen har köksan misslyckats med tillagningen, eller så har inte pedagogen lyckats få ett barn, som inte tycker om fisk, att äta den, eller så har hon lyssnat på barnet och barnet har sluppit äta eller, i bästa fall har barnet fått något annat att äta. Här ges exempel på att det finns många sätt att mäta eller värdera det faktum att ett barn inte har ätit fisk.

Till sist - reflektera över kvalitetsbegreppet.

”Vi vill utmana kvalitetsbegreppet som ursprungligen kommer från företagsvärlden där varor och produkter testas, mäts och vägs. Barn är inga varor och värdet av lärande, utforskande och meningsskapande kan aldrig mätas.”

*Citat/Gunilla Dahlberg**

* Gunilla Dahlberg professor vid Institutionen för didaktik och pedagogiskt arbete vid Stockholms universitet

Processer kan aldrig mätas!

BARN ÄR INGA VAROR Å VÄRDET AV
LÄRANDE, UTFORSKANDE Å MENINGS-
SKAPANDE KAN ALDRIG MÄTAS!

MEN VAD I HERRANS
NAMN ÄR DET DÅ FÖR
MENING MED BARN!??

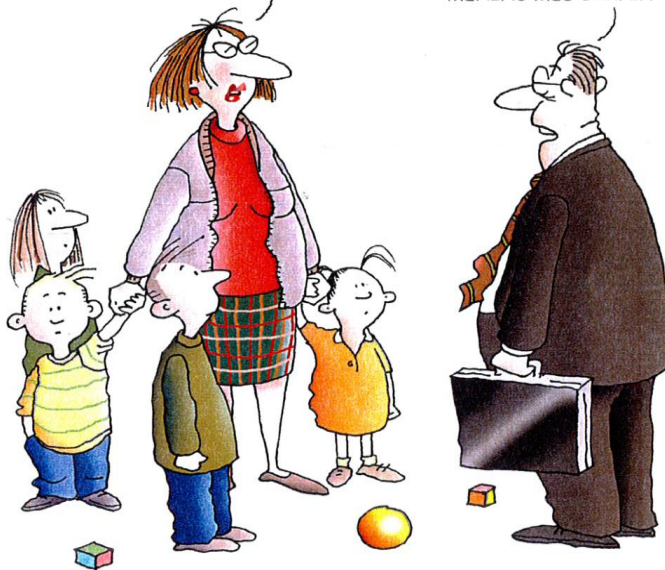


Illustration: Hans Lindström

Bilden hämtad från tidningen Förskolan nr 7 - 2005

KVALIT

XAdress:

Telefon >

XEpostX

Bilaga1

Här följer en beskrivning utifrån våra tre strategiska frågor

Verksamhetsåret 2010/11 har vi haft tre strategiska frågor

- Likabehandlingsplan
- Språkutvecklande arbetssätt
- Dokumentation/pedagogisk dokumentation

Likabehandlingsplan

Verksamhetsåret 2010/11 hade vi som uppdrag att revidera enhetens likabehandlingsplan. Ledningsgruppen lade upp en plan, där denna skulle implementeras till personal, föräldrar och barn. Vi utformade en tidsplan enligt följande-

- Kick off för samtlig personal på en studiedag i september
Forumteatern "Vardagens dramatik" köptes in för att sätta fokus på likabehandling och genusperspektiv. Arbetslagen fick sedan sätta sig i olika gruppkonstellationer från olika förskolor, för att diskutera utifrån vad de sett.
Skriften "*Att förbygga diskriminering och kränkande särbehandling*" hade köpts in till varje medarbetare, för en fördjupning av vad en Likabehandlingsplan skulle innehåll och förstås.
- Vi bildade nätverk, som träffades efter APT under hela hösten 2011. Nätverken bestod av arbetslag från tre olika förskolor i enheten. I dessa nätverk tog man upp diskussionsfrågor från handledningsskriften.
Syftet var att först fråga oss själva – vad betyder detta för mig? All förändring måste börja med sig själv och vi ville lyfta likabehandlingsplanen utifrån det kollegiala perspektivet under varje nätverksträff under hösten.
- Vårterminen 2011 skulle vi ha föräldra- och barnperspektivet. Samtliga nätverk skulle diskutera hur likabehandlingsplanen skulle kunna kommuniceras ut till föräldrar och barn.
- Föräldrar inbjöds till ett föräldramöte med information och diskussion angående likabehandlingsplanen. Till detta möte hade vi också delat ut läkaren Lars H Gustafssons åtta föräldraråd, som ett diskussionsunderlag. Dessa tankar från Lars H Gustafsson kunde kopplas till respekten för det enskilda barnet och dess rättigheter.
- I maj månad kommer föräldrar att bli inbjudna till de projekt på förskolan som barnen har arbetat med. Tanken är att på detta sätt få en lärande situation, både för föräldrar och barn.

- Barnen får berätta om processen med sitt projekt genom den pedagogiska dokumentation av bilder och text som de använt sig av och föräldrarna får möjlighet att förstå vad pedagogisk dokumentation visar angående barns läroprocesser.
- I implementeringen av likabehandlingsplanen till barnen arbetar nu arbetslagen med STOPP- handen och fokuserar på vad en god kamrat är. Vissa arbetslag har utgått från Stina Wirséns ”VEM ÄR”- böcker, om olika känslouttryck för att lära barn att det är tillåtet och bra att ge uttryck för vad man känner.

Förväntat resultat

Likabehandlingsplanen skulle revideras, förtydligas och fastställas för enheten.

Samtliga medarbetare skulle vara införstådda med lagens innehåll.

Samtliga föräldrar och barn ska ha kännedom om lagen .

Språkutvecklande arbetssätt.

Förskoleenhet Bredäng åtar sig att erbjuda goda förutsättningar för barns språkutveckling. Då barnen i Bredäng till mer än 95 % har annat modersmål än svenska i sin närmaste omgivning och många av dem är två eller flerspråkiga, ingår det i vårt uppdrag att uppmärksamma varje barns språkutveckling. Vi dokumenterar varje barns kunskaper i svenska språket och tillsammans med barnets vårdnadshavare och gör en kartläggning av barnets första och andraspråkanvändning. För att stödja barnens modersmålsutveckling är vi särskilt noga med att ha ett gott och kontinuerligt samarbete med föräldrarna och lyfta fram modernmålets betydelse för framtida språkkunskaper. Varje förskola har tillgång till barnböcker på många språk för utlåning.

I arbetet med svenska språket är tydlighet, väl utbyggd språkanvändning, läs och sagostunder och många tillfällen för samtal och diskussion i mindre grupper metoder som gynnar språkutveckling. I projektinriktat arbetssätt byggs språket ut och varieras och barnets nyfikenhet och lust att veta mer stimulerar språkutvecklingen och ökar ordförrådet.

Språknätverk

Varje förskola representeras av en pedagog som i de flesta fall har fortbildning i barns språk och flerspråkighetsutveckling. Gruppen diskuterar, delger och uppdaterar kunskaper och erfarenheter kring språkutvecklande arbetssätt. Språknätverkets deltagare svarar för frågor, utveckling samt diskussioner kring språk sker kontinuerligt ute på förskolorna.

Förväntat resultat

Våra barn utvecklar svenska språket parallellt med ev. modersmål och kan växla mellan dem utifrån olika situationer och sammanhang.

Barnen använder språket, som är under ständig utveckling, i olika sammanhang som berättande, beskrivande, informerande och argumenterande, för att nå olika syften. Barns självkänsla och känsla av tillhörighet i gruppen ökas till följd av gemensamma upplevelser med ett gemensamt språk, där lyhörda pedagoger lotsar de språksvaga barnen i språket.

Pedagogisk dokumentation

Genom pedagogisk dokumentation ger vi tillbaka verksamheten till barnet, så att det får syn på sin egen och andras läroprocesser. I reflektion med arbetslaget blir dokumentationen pedagogisk. Pedagogistans, pedagogiska utvecklingsledarens roll i samtalet är att utmana tankesätt och erbjuda verktyg för att förtydliga, berika och utveckla verksamheten.

Kompetensutveckling

Kurs i pedagogisk dokumentation från Reggio Emilia institutet har erbjudits samtlig personal.

Studiedag

På enhetens studiedag fick pedagoger praktiskt arbeta och reflektera kring vad pedagogisk dokumentation kan vara.

Dokumentationsmånad

I enhetens pedagogiska år lägger vi fokus på pedagogisk dokumentation under en månad. Pedagogerna ska planera och skapa förutsättningar för att var och en ska få tillfälle att genomföra en egen dokumentation som arbetslaget ska reflektera kring.

Projekterande arbetssätt

Pedagogisk dokumentation är ett viktigt redskap för ett projekterande arbetssätt, som leder till en kunskaps och fördjupning av det aktuella intresset för ett speciellt ämne. Vi uppmuntrar studiebesök på varandras förskolor i enheten man kan delge och beskriva process och dilemman i projektet med barnen.

Förväntat resultat

Pedagoger använder pedagogisk dokumentation som ett redskap i det vardagliga arbetet med barnen och ser en vinst med ett projekterande förhållningssätt.

Pedagogisk dokumentation synliggör vår verksamhet och leder till fördjupning både för barn och pedagoger samt ökar nyfikenheten för alla som ges möjlighet att ta del av den.