



ENSKEDE-ÅRSTA-VANTÖRS
STADSDELSFÖRVALTNING
FÖRSKOLA OCH FRITID

SID 1 (21)
2009-05-12

Tävlingsbidrag

Kvalitetsutmärkelsen 2009

Öppna förskolorna

Enskede-Årsta-Vantör



Verksamhetens namn: **Öppna förskolorna i Enskede-Årsta-Vantör**

Chef för verksamheten: Catharina Lebel

Tel: 508 20 053

Catharina.lebel@eav.stockholm.se

Postadress: Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning

Förskola – Fritid

Resursenheten

Box 81

121 22 Johanneshov

Besöksadress: Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning

Slakthusplan 4

Johanneshov

Adresser till öppna förskolorna

Öppna förskolan i Dalen

Dalgränd 13

121 30 Enskededalen

Tel: 508 16 323

Öppna förskolan Ekorren i Högdalen

Skebokvarnsvägen 324

124 50 Bandhagen

Tel: 508 20 277

Öppna förskolan Elefanten i Rågsved

Sköllerstagatan 34

124 65 Rågsved

Tel: 749 04 18

Öppna förskolan i Stureby

Nykvarnsvägen 10A

122 43 Enskede

Tel: 508 14 071

Öppna förskolan i Östberga

Våxtorpsgränd 18

125 73 Älvsjö

Tel: 91 67 20

Antal anställda: 10 personer

Bakgrund

Den första öppna förskolan startades 1972 med det främsta syftet att nå barn som stod utanför förskolan och deras hemmavarande föräldrar med lekrådgivning, men också att ge information och råd i sociala frågor. Idag ligger tonvikten på att arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Det sker med hjälp av lättillgänglig, öppen, flexibel och professionell pedagogisk verksamhet.

I Folkhälsoinstitutets rapport ”Tänk långsiktigt” 2004:14 slår man fast att generella insatser för barn och ungdomar är viktiga för deras psykiska hälsa. En ytterligare slutsats som dras i rapporten är att det är viktigt både ur ett individ- och ett samhällsekonomiskt perspektiv att insatser för att förebygga psykisk ohälsa ges tidigt. Det finns en samhällsekonomisk potential i att satsa på förebyggande insatser inom de generella verksamheterna för barn och ungdomar, det kan ses som sociala investeringar.

I Skolverkets rapport ”Nationell uppföljning av öppen förskola”, Dnr 2005:634, lyfts öppen förskola fram som ett exempel på en generell, förebyggande insats som vänder sig till barnfamiljer. Vidare sägs att öppen förskola är en billig verksamhet som når många barn och föräldrar och att mycket talar för att öppen förskola är en generell insats som ofta är samhällsekonomiskt lönsam. Den kan medverka till att problem upptäcks och åtgärdas tidigt och därmed förhindrar mer kostsamma insatser senare.

Den röda tråden i vår verksamhet är lyhördhet för barns och föräldrars behov, professionell pedagogik och flexibilitet.

Inledning

Öppna förskolorna är en mötesplats för småbarnsfamiljer i Enskede-Årsta-Vantör. På Öppna förskolorna kan föräldrar få råd och stöd i föräldrarollen. Både vuxna och barn ska få möjlighet till umgänge och gemenskap och möjlighet att skapa nätverk med andra barnfamiljer i en trivsamt miljö. Barnen ska ha tillgång till pedagogiska leksaker, böcker, skapande material, musik och sång. Föräldrarna ska ha tillgång till litteratur, aktuella tidskrifter, samhällsinformation samt skapande material för enklare hobbyverksamhet. Till öppna förskolorna kommer 23 683 besökare per år (2008). Då ska man veta att två av de fem öppna förskolorna hade stängt tre respektive sex veckor på grund av flytt till andra lokaler.

Öppna förskolorna är en öppen verksamhet. Barn från 0 – 5 år är välkomna i sällskap med en förälder eller annan vuxen. Vi erbjuder en planerad pedagogisk och social verksamhet vars innehåll påverkas av föräldrarnas behov, önskemål och intressen. Verksamheten är frivillig, kostnadsfri och utan registrering.

Öppna förskolorna har en uppsökande verksamhet genom ett samarbete med BVC. Syftet är att informera om öppna förskolans verksamhet, ta emot grupper samt att nå föräldrar som man kan anta annars har svårt att hitta till verksamheten.

Bland utbudet på öppna förskolorna kan nämnas spädbarnsmassage, babygrupp, samtalsgrupp, tvillinggrupp och samhälls- och kulturinformation. Alla öppna förskolorna har sångstund varje dag, de arbetar med rim och ramsor och har skapande verksamhet.

Vår vision, värdegrund och verksamhetsidé

Vår vision är att ha en verksamhet som är anpassad till alla barn och föräldrar. Vi vill utveckla verksamheten utifrån våra styrdokument och åtaganden som speglar den värdegrund vi arbetar utifrån. Vi arbetar för att verksamheten ska vara pedagogisk, rolig, trygg och lärorik för alla barn och föräldrar. Alla ska ges möjlighet att utvecklas efter sina egna förutsättningar.

Vår vision är att skapa ett förtroendefullt samarbete med föräldrar och barn. Vi vill sätta föräldrarnas ansvar för sina barn och dess utveckling i fokus, samt uppmuntra till delaktighet och förmedla tilltro till föräldrarnas egen förmåga att utvecklas.

Öppna förskolans aktiviteter ska stimulera barnens alla olika sinnen och väcka nyfikenhet, de ska vara lustfyllda, utveckla det sociala samspelet, utveckla motoriken och stärka språkutvecklingen.

Öppna förskolan ska visa respekt för allas lika värde, arbeta för jämställdhet, främja allas utveckling och stärka barns och föräldrars självförtroende.

Vi är medvetna om att vuxnas förhållningssätt gentemot barn påverkar deras framtida värderingar. Öppna förskolan ska i den dagliga verksamheten visa omtanke om andra och stärka föräldrars inlevelseförmåga i andras situation.

Öppna förskolan skapar förutsättningar för att iaktta, reflektera och diskutera vilket sammantaget främjar empatin.

Vårt uppdrag

Vårt uppdrag innebär att organisera en mötesplats där vi som pedagoger kan berika vardagen för småbarnsföräldrar och deras barn i närområdet. Vi tillhandahåller en pedagogisk verksamhet i en trivsamt miljö med inriktning på den viktiga anknytningen mellan föräldrar och barn. Föräldrar ska ges möjlighet till social gemenskap och att skapa nätverk. Målen för verksamheten fastställs av stadsdelsnämnden.

Styrdokument

På ett övergripande plan styrs verksamheten av kommunallagen, gängse arbetslagsstiftning och FN:s barnkonvention.

Specifikt för vår verksamhet är Skollagen (2:a kap.) och Skolverkets allmänna råd för öppna förskolan. Förskolans läroplan, Lpfö 98 ska vara vägledande även för öppna förskolan liksom "Allmänna råd med kommentarer för kvalitet i förskolan" 2005. I vår verksamhetsplan (VP) har vi åtagit oss att följa läroplanens mål.

Viktiga lokala styrdokument är vår verksamhetsplan (VP) som utarbetas utifrån de olika verksamhetsmål vår nämnd fastställer. Andra styrdokument är Resursenhetens likabehandlingsplan, Resursenhetens arbetsmiljöplan, förvaltningens jämställdhets- och mångfaldhetsplan, rehabiliteringsplan, stadens förskoleplan, öppna förskolans kvalitetsgaranti, enhetschefens ledardeklaration och varje öppen förskolas egen planering. Dessa dokument finns att läsa vid besök på respektive öppen förskola.

Brukargruppen

Målgruppen för öppen förskola är barn i åldern 0-5 år som inte är inskrivna i förskola och deras föräldrar. Flertalet av barnen är under 1½ år. Även far- och morföräldrar och syskon deltar i verksamheten.

Organisations- och ledningsstruktur samt verksamhetens medarbetare

Öppna förskolorna tillhör organisatoriskt Resursenheten som tillhör avdelningen Förskola och fritid.

I Enskede-Årsta-Vantör finns fem öppna förskolor. De finns i Dalen, Högdalen, Rågsved, Stureby och Östberga. Samtliga verksamheter är öppna på deltid, förutom i Dalen som är en heltidsverksamhet. På varje öppen förskola arbetar två pedagoger. Till hösten ska ytterligare en öppen förskola startas i Årsta. Ansvarig för stadsdelens fem öppna förskolor är enhetschefen för Resursenheten.

På varje öppen förskola arbetar två personal, totalt tio personer varav fyra är förskollärare, fem är barnskötare och en är fritidsledare. Personalen har lång erfarenhet och mycket stort engagemang i verksamheten. Organisationen framgår av bilaga 1.

Chef - ledarskapet

Punkt 1.

Min ledarskapsidé

Jag vill leda, inspirera och utmana mina medarbetare. Goda relationer med såväl medarbetare som brukare, hög kompetens inom sakområdet, visioner och bra struktur på det arbete enheten utför är viktiga komponenter för mig i mitt arbete som chef för en verksamhet.

Det är nödvändigt att skapa en trygghet i relationen med medarbetarna. Respekt och lyhördhet är viktigt för att skapa ett arbetsklimat där verksamhetens mål kommer i fokus. Det förhållningssätt vi har gentemot varandra på arbetsplatsen överförs till hur barnen samspekar med varandra och hur personal bemöter föräldrar.

Min uppfattning och övertygelse är att människor utvecklas i ett sammanhang. Se vidare min ledardeklaration som är känd av medarbetarna och finns tillgänglig på respektive öppen förskola.

Punkt 2.

Hur jag som chef/ledare kommunicerar

Rak och tydlig kommunikation och delaktighet är grunden till att försäkra sig om att medarbetarna känner till och arbetar utifrån verksamhetens mål och åtaganden. Vi stämmer gemensamt av hur vi uppnått våra åtaganden i samband med tertialrapporterna. Det innebär att det också blir en utvärdering av om vi gör rätt saker eller om vi åsidosatt något. Jag håller dialogen levande i verksamheten vid platsbesök på öppna förskolorna, vid spontana samtal med medarbetarna, på arbetsplatsträffar (Apt) och vid medarbetarsamtal. Vi kommunicerar våra mål och åtaganden och har gemensamma reflektioner kring dem. Vi använder planeringstid, planeringsdag och Apt under hösten för att gemensamt konkretisera våra mål och åtaganden till vår verksamhet.

Punkt 3.

Skapa möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna

Det är viktigt att ha en dialog och ett öppet, tillåtande klimat för att hålla en lärande organisation vid liv. Jag arbetar utifrån synen att kunskap växer i ett tillåtande klimat och att den blir till i relation till andra. Kunskapsinhämtande är en process, vi lär oss genom att få ny kunskap och information och genom att omsätta den i samspel med andra. Att ta till sig och reflektera över ny kunskap och nya tankar är viktigt för att se resultat i verksamheten. För att våga reflektera tillsammans måste diskussionerna och mötena med arbetsgruppen präglas av ett öppet och tillåtande klimat där man behandlar varandra respektfullt.

Möjligheter för lärande i organisationen ges genom att jag skapar mötesplatser och arbetar med att vidmakthålla ett bra samarbetsklimat. Vi delger varandra erfarenheter och kunskaper samt inhämtar ny kunskap på våra arbetsmöten och på planeringsdagar. Vi delar med oss av erfarenheter och använder varandra som granskande vänner. Jag tycker fortbildning är viktigt då vi är våra egna arbetsredskap. Vi inventerar vilken kompetens som saknas, vad som behöver fördjupas i vår verksamhet, utifrån det går medarbetarna olika fortbildningar. Detta sker dels på Apt och planeringsdagar, dels vid medarbetarsamtalen. I samband med medarbetarsamtalen upprättas även individuella utvecklingsplaner.

Punkt 4.

Hur jag som chef/ledare arbetar för att uppnå verksamhetsmålen

Kommunikationen med medarbetarna och ett bra informationsflöde är grunden för att uppnå verksamhetsmålen, liksom ömsesidig tillit. Delaktighet är viktigt för att känna arbetstillfredsställelse. Medarbetarna involveras i hela processen när vi konkretiserar nämndens mål för verksamheten. Detta gör att målen blir mycket tydliga för medarbetarna. Utifrån verksamhetens mål arbetar de själva fram en arbetsplan för respektive öppen förskola. Vi uppnår målrelaterade resultat genom att ta vara på den erfarenhet och kunskap som finns inom verksamheten och arbeta utifrån kommunens övergripande mål och visioner. Vi har såväl nämndens verksamhetsmål som läroplanens mål i fokus vid detta arbete. Arbetet är strukturerat och fördelat över året. Det är utformat i form av ett årshjul (se bilaga 2) vilket underlättar såväl planering som uppföljning.

Punkt 5.

Hur jag som chef skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten

Att se verksamheten i ett helhetsperspektiv och ha en vision med en långsiktighet är en förutsättning för att skapa en hållbar utveckling. Jag skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten genom att arbeta strategiskt och prioritera resurser och planera för att underlätta för mina medarbetare.

Utveckling av verksamheten sker bl.a. genom att säkerställa kompetensen hos personalen. Jag tycker att fortbildning och att hålla sig à jour med aktuell adekvat forskning är viktigt, så möjlighet till detta ges. Genom att skapa och vidmakthålla ett respektfullt och tillåtande klimat utvecklas vi tillsammans och det ger förutsättningar för att utveckla verksamheten. På våra planeringsdagar är utvecklingsfrågor alltid i fokus. Där utmanar vi våra invanda tankemönster och delar med oss av våra erfarenheter. Vi använder varandra som granskande vänner och det blir en lärande organisation.

Regelbunden uppföljning och utvärdering är det andra benet i utvecklingsarbetet. När man tänker i utvecklingstermer måste man börja i resultaten som framkommit

vid uppföljningar och utvärderingar, där ligger grunden för det fortsatta utvecklingsarbetet. Genom att ha utvärderingar som grund för fortsatt utveckling kvalitetssäkras arbetet.

Punkterna 6,8 och 9

Våra åtaganden

För respektive åtagande har vi samlat följande punkter, punkt 6 - verksamhetens åtaganden, punkt 8 – förväntade resultat och punkt 9 - arbetssätt. Vi har beskrivit arbetssätt och förväntat resultat under respektive åtagande.

Vi åtar oss att följa värdegrunden i Skolverkets allmänna råd för öppna förskolor och förskolans läroplan.

Arbetssätt

Vi arbetar via föräldrarna. Genom att stötta och stärka föräldrarna i föräldrarollen och ge dem information och ökad kunskap bidrar det till att deras barn gynnas i sin utveckling. I vårt arbete på öppna förskolan är vi förebilder och modeller för föräldrar, så det är viktigt hur vi uppträder gentemot varandra och våra besökare. Vi har ett respektfullt och tillitsfullt förhållningssätt gentemot föräldrarna, vilket de förmedlar vidare till barnen. På så sätt bidrar vi till barnens utveckling av sin identitet, självständighet och tillit till den egna förmågan. Vi är medvetna om och observanta på genusperspektivet i vårt arbete.

På öppna förskolan försöker vi motverka stereotypa könsroller. Vi som personal bemöter alla besökare lika, stor som liten, pappor, mammor, flickor och pojkar. Inredning och leksaker i lokalerna genomsyras av grundfärgerna. Urvalet av leksaker är genomtänkt för att inspirera alla barn oavsett kön och ålder, samtidigt som det ska vara en trivsamt och funktionell miljö för vuxna.

Vidare arbetar vi med lek, rim och ramsor, sång, fingerlekar, rörelse och skapande verksamheter och vi har genomtänkt och stimulerande lekmaterial som gynnar barnens utveckling. Vi är lyhörda för föräldrarnas behov och möter dem just där de är och svarar på deras frågor.

Förväntat resultat

Det förväntade resultatet av detta arbete är att vi får tryggare barn och föräldrar vars utveckling gynnas av verksamheten de deltar i på öppna förskolan. Det är viktigt med tidiga generella insatser som förebygger psykisk ohälsa. Att delta i öppna förskolans verksamhet kan bryta isoleringen för vissa föräldrar och man skapar nätverk. Vi förväntar oss också att föräldrarna blir mer medvetna om genusperspektivet.

Vi åtar oss att följa den pedagogiska debatten, utgivning av relevant litteratur samt adekvat forskning.

Arbetsätt

Vi ska tillägna oss ny kunskap genom fortbildning, vid gemensamma möten med andra öppna förskolor, på planeringsdagar, arbetsplatsträffar, genom litteraturstudier och handledning. Vi går på barnmässor för att få inspiration. Vi ser till att det finns adekvata och aktuella tidskrifter till föräldrarna att ta del av. Vi bjuder in andra aktörer för föräldrautbildning, som t.ex. kurser om barnolycksfall. Vi använder oss själva som verktyg i arbetet med föräldrarna, så det är viktigt med fortbildning och gemensamma möten för att diskutera och reflektera över arbetet.

Förväntat resultat

Resultatet av detta åtagande förväntar vi oss vara en ökad kompetens hos personalen. Det medför att vi kan tillföra ny kunskap som utvecklar vår verksamhet och att vi kan förmedla nya rön till föräldrarna.

Utbudet av litteratur och kulturerbjudanden till föräldrar ökar i vår verksamhet.

Öppna förskolorna åtar sig att ha en levande dialog med föräldrarna och beakta deras synpunkter.

Arbetsätt

Vi fångar upp och tar till vara föräldrasynpunkter genom den dialog som sker kontinuerligt. Detta sker t.ex. i samband med måltider, enskilda samtal med föräldrar som önskar det och vid de samtal som blir när vi rör oss bland föräldrarna. All verksamhet på öppna förskolan är pedagogiskt genomtänkt och anpassad utifrån målgruppens behov och önskemål. Föräldrarna deltar i alla våra aktiviteter.

Förväntat resultat

Genom att ha denna levande dialog med föräldrarna förväntar vi oss att få en bättre bild av deras behov och önskemål kring vår verksamhet. Därmed ökar deras inflytande på verksamheten och delaktigheten ökar. Föräldrarnas synpunkter beaktas i vår planering och bidrar till utveckling av vår verksamhet

Vi åtar oss att verka för en god inslussning till barnomsorgen.***Arbetssätt***

I vår verksamhet förbereder vi föräldrar och barn inför kommande förskoleverksamhet. Hela vårt arbete genomsyras av detta uppdrag. Barnen och föräldrarna möts av rutiner och en genomtänkt pedagogisk verksamhet. Det är samma mål och intentioner som de senare kommer att mötas av i förskolan. Vi har samma nämndmål att arbeta utifrån och läroplanens mål och intentioner styr bägge verksamheterna. Vi bjuder bl.a. in förskolechefer som berättar om sin verksamhet och hur kösystemet fungerar.

Förväntat resultat

Genom detta arbete förväntar vi oss att invänjningen till barnomsorgen underlättas för både barn och föräldrar. I öppna förskolan möts barn och föräldrar varje dag av samma personal. Det skapar trygghet och underlättar anknytningen för både barn och föräldrar, vilket senare underlättar tilliten till personalen på förskolan. Barnen känner igen rutiner och är socialt tränade och föräldrarna känner sig förberedda. Såväl barn som föräldrar kommer därmed att känna igen sig när de börjar i förskolan, de ska uppleva kontinuitet och sammanhang i tillvaron.

Vi hör ofta föräldrar och förskolepersonal berätta att inskolningen till förskolan gått bra. Personalen säger att de ser en tydlig skillnad på barn som gått på öppna förskolan och de som inte gått där.

Vi åtar oss att verka för att förmedla kunskap till föräldrarna om vikten av rörelse och kost.***Arbetssätt***

Vi samtalar med föräldrarna om vikten av god kost och motion och vi har litteratur och tidskrifter om detta. Vi har recept tillgängliga som föräldrarna kan ta med sig hem. Vi ger föräldrar information om olika friskvårdsaktiviteter som finns i närområdet.

Förväntat resultat

Genom detta arbete förväntar vi oss att väcka ett intresse och öka medvetenheten för kost och motion. Det ska leda till ett ökat välbefinnande hos såväl föräldrar som barn.

Vi åtar oss att visa på det kulturutbud som finns genom information och att genomföra vissa aktiviteter.

Arbetsätt

Vi har tillgängliga tidskrifter, böcker och information om olika evenemang och platser man kan besöka och vi samarbetar med biblioteket. Vi visar på olika utflyktsmål och gör utflykter. Vi ordnar aktiviteter utifrån svenska traditioner inför olika högtider under året och vi uppmärksammar FN-dagen.

Förväntat resultat

Vi förväntar oss att detta arbete väcker en nyfikenhet och ett intresse för kulturella evenemang, så dagens barn blir morgondagens kulturbrukare.

Vi åtar oss att verka för en god arbetsmiljö och möjlighet att utnyttja friskvårdstimmen.

Vi åtar oss att vara observant på upprepad korttidsfrånvaro och att bedriva ett aktivt rehabiliteringsarbete med långtidssjukskrivna.

Vi åtar oss att ha ett dokumenterat medarbetarsamtal en gång per år.

Vi verkar för en god arbetsmiljö genom att stimulera till friskvård och uppmuntra till att utnyttja friskvårdstimmen. Resursenheten har avdelat en medarbetare att verka som hälsocoach. Vi håller arbetsmiljöfrågorna aktiva och levande bl.a. vid arbetsplatsträffar.

Vi diskuterar tankar och idéer i personalgruppen som stimulerar till utveckling och nytänkande. Allas tankar ska ges möjlighet att utvecklas till goda och fruktbara idéer. Detta sker vid arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och planeringsdagar. Kring medarbetare som är långtidssjukskrivna ska ett aktivt samarbete ske mellan chefen för Resursenheten, medarbetare, personalavdelningen och Försäkringskassan.

Förväntat resultat

Genom detta arbete förväntar vi oss att få piggare och friskare medarbetare med låg sjukfrånvaro. Vi förväntar oss även en god fysisk arbetsmiljö.

.

Vi åtar oss att ha en öppen dialog mellan chef och medarbetare och skapa ett arbetsklimat där det är högt i tak.

Arbetsätt

Vi fortsätter arbetet på inslagen väg. Vi har regelbundna arbetsmöten och Apt, spontana samtal och trivselaktiviteter, t.ex. gemensamma luncher. Upplevelsen i personalgruppen är att arbetsklimatet är tillåtande och att dialogen mellan chef och medarbetare är god, vilket också resultatet av medarbetarenkäten 2008 visade. (Se vidare under punkt 15).

Förväntat resultat

Genom detta sätt att arbeta förväntas ett gott arbetsklimat som skapar trivsel och leder till en god och effektiv verksamhet. Personalen får även stöd genom handledning och man upplever att man får stöd och hjälp av sin chef.

Vi åtar oss att informera om tillgängliga alternativ för öppna förskolor.

Arbetsätt

Vi informerar om vår verksamhet genom Stockholms stads hemsida, lokaltidningen, broschyrer, muntlig information och informationsblad på biblioteket, BVC, MVC och i förvaltningshuset. Vi informerar om liknande verksamheter som drivs i annan regi.

Förväntat resultat

Genom detta förväntar vi oss att föräldrar ska få en överblick av befintliga verksamheter.

Vi åtar oss att förmedla ett miljömedvetet förhållningssätt gentemot våra brukare. Vi åtar oss att i möjligaste mån handla ekologiska varor.

Vi åtar oss att sopsortera.

Vi åtar oss att inte använda engångsmaterial såsom pappmuggar och papperstallrikar.

Arbetsätt

Dessa åtaganden lever vi upp till genom att informera våra brukare om värdet av miljömedvetenhet såsom t.ex. sopsortering och inköp av ekologiska livsmedel. Vi återanvänder material till pyssel och vi sätter upp information om miljöfrågor på våra anslagstavlor.

Vi köper inte in pappmuggar, papperstallrikar och engångsbestick utan använder glas och porslin.

Vi köper in miljövänliga disk- och rengöringsmedel och vi väljer i möjligaste mån ekologiska alternativ.

Förväntat resultat

Genom detta arbete förväntar vi oss att öka medvetenheten hos föräldrar om vikten av att tänka miljövänligt, t.ex. källsortera och handla ekologiskt.

Vi åtar oss att driva vår verksamhet inom tilldelad budget och att se över metoder och arbetssätt så ett effektivt resursutnyttjande sker.

Arbetssätt

Vi har med aspekten kostnadseffektivitet vid varje val inom verksamheten och är kostnadsmedvetna vid alla inköp. Genomgång av arbetssätt och kostnader sker regelbundet vid arbetsplatsmöten.

Förväntat resultat

Resultatet blir att medvetenheten ökar om de möjligheter och begränsningar som finns inom verksamhetens ram.

Punkt 7.

Framtagande av åtaganden/mål i verksamheten

Utifrån de mål stadsdelsnämnden fastställer för förskolan konkretiserar vi dem genom att ta fram åtaganden. Detta arbete har skett gemensamt med verksamhetschefen och medarbetarna. Vi har använt planeringsdagar och arbetsplatsträffar där vi resonerat hur vi inom öppna förskolan bäst kan uppfylla de fastställda målen. Utifrån vår kompetens, våra brukares behov och våra förutsättningar har vi kommit fram till våra åtaganden. När vi formulerade våra åtaganden hade vi de resultat vi vill se i åtanke.

När vi konkretiserat nämndens mål till åtaganden för vår verksamhet har vi haft brukarna i fokus. Vi har valt våra åtaganden utifrån brukarnas behov och utifrån hur vår kompetens bäst ska kunna nyttjas för att uppfylla de mål nämnden satt och leva upp till värdegrunden i förskolans läroplan.

Punkterna 8 och 9. Se under punkt 6 där de finns beskrivna.

Punkt 10.

Resursanvändning

De resurser som rör åtaganden kopplade till ekonomin och arbetet med att stärka barns utveckling och identitet, d.v.s. personal, material och lokaler, används utifrån en genomtänkt planering.

Vi har noga utvalt pedagogiskt lekmaterial. I våra lokaler får olika funktioner samsas i gemensamma rum och på så sätt använder vi hela ytan optimalt. Vi erbjuder barnen stora lekytor och anpassat material för att röra sig och träna grovmotoriken.

Vi har satsat på fortbildning och inköp av genomtänkt pedagogiskt material utifrån en långsiktig plan. Det material som köps in ska gå att bygga vidare på och det ska stimulera och utveckla olika sinnen. Trenden är ett mer långsiktigt, strategiskt tänkande vid inköp av material. Som exempel kan nämnas att medarbetarna på öppna förskolan gått en fortbildningskurs hos Resursenhetens musikpedagog.

Vad gäller de åtaganden som rör ekonomin, att ge barn ökad kunskap och utveckling, verka för en god inslussning till barnomsorgen, kulturutbud och ökad valfrihet är det resurseffektivt när olika funktioner samarbetar. Vi samarbetar med stadsdelens förskolechefer och placeringsassistenter för att ge korrekt och aktuell information om barnomsorgen. Öppna förskolan samarbetar med biblioteket och förmedlar information om kulturutbudet i staden. Vi utnyttjar enhetens egna interna resurser, som Resursenhetens musikpedagog, språkpedagog, talpedagog och psykolog och vi samarbetar med stadsdelens familjeteam från Individ och familj. MVC och BVC är andra viktiga samarbetspartners. Vi samordnar våra öppettider med olika verksamheter.

Resursanvändningen kring de åtaganden som härrör till fortbildning och att följa adekvat forskning är det hög verkningsgrad på. Vi är själva våra egna arbetsredskap, våra kunskaper och vår kompetens avspeglas direkt i vårt sätt att arbeta. Vi delger varandra erfarenheter och kunskaper samt inhämtar ny kunskap på våra arbetsmöten och på planeringsdagar. Vi delar med oss av erfarenheter och använder varandra som granskande vänner.

Avseende de miljörelaterade åtaganden så bidrar vi till minskad resursanvändning genom att t.ex. låna ut haklappar, porslin och bestick så föräldrar inte tar med sig engångsartiklar. Alla öppna förskolor har någon form av källsortering. För de åtaganden som härrör till KF-målet ”Staden som en attraktiv arbetsgivare” är det resurseffektivt att verka för ett gott arbetsklimat bl.a. genom att skapa mötesplatser, ha en öppen dialog inom gruppen och mellan chef – medarbetare, ha strukturerade medarbetarsamtal, följa sjukfrånvaron och följa upp frågor.

Att ha resursutnyttjande i fokus bidrar till att få en kostnadseffektiv verksamhet i världsklass. Dit är vi på väg inom öppna förskolan. Vi har en verksamhet som präglas av hög kompetens, hög kvalitet och gott bemötande.

Punkt 11.

Uppföljning

Vad gäller de åtaganden som rör att ge barn ökad kunskap och utveckling sker uppföljning genom dialog med föräldrarna och genom föräldraenkät. Vi genomför utvärderingar av föräldrarnas nöjdhet med verksamheten genom enkäter. Dessa genomförs vid fastställda tider under året, under samma veckor på alla stadsdelens öppna förskolor.

Vi har en ständigt pågående dialog med föräldrarna och anpassar hela tiden vår verksamhet efter deras behov. Öppna förskolan är en öppen verksamhet så vi vet aldrig vilka som kommer, det ställer stora krav på flexibilitet och förmåga till improvisation.

Vi följer barns och föräldrars utveckling under tiden de är på öppna förskolan. Personalen dokumenterar verksamheten genom dagboksanteckningar, statistik, enkäter, arbetsplaner och utvärderingar. Verksamhetsplan, verksamhetsberättelse och årshjulet (se bil 2.) är viktiga redskap för uppföljningen. Det är gentemot dessa dokument vi stämmer av om vi "håller kursen" och om vi uppnår det vi åtagit oss. Årshjulet är en hjälp att inte tappa något och det innebär att alla vet när och vad som ska göras.

Vi förväntar oss att denna dokumentation ska bidra till en bra grund för fortsatt utvecklingsarbete och att dokumentationen av barn och föräldrar ska bidra till att bevara minnen från småbarnstiden. Som exempel kan nämnas att vi fotograferar (efter tillåtelse) barn och föräldrar i verksamheten och vi erbjuder dem att göra gipsavtryck av händer och fötter på barnen.

Avseende åtagandena som härrör till inslussning till barnomsorgen så hör vi ofta föräldrar och förskolepersonal berätta att inskolningen till förskolan gått bra. Förskolepersonalen ser tydlig skillnad på barn som gått på öppna förskolan och på dem som inte gjort det. Det är svårt att följa upp detta mer konkret eftersom barnen inte är inskrivna. Vi har t.ex. inte några namn- och adresslistor dit vi kan skicka uppföljningsformulär.

Vad gäller åtaganden som är relaterade till psykosocial arbetsmiljö så följs de upp vid spontana samtal med medarbetarna och mer strukturerat i medarbetarsamtal (där ett i förväg känt dokument med specifika frågor används), medarbetarenkät och arbetsmiljöenkät. Även handledning är ett forum för uppföljning. Sjukfrånvaron följs upp genom att följa stadsdelens sjukfrånvarostatistik. Vad gäller åtaganden som rör den fysiska arbetsmiljön följs de upp på Apt och genom arbetsmiljöenkäter.

Kring åtaganden som rör ekonomi sker uppföljning vid genomgång av kostnadsbilden jämfört med budget regelbundet i stadsdelens ekonomisystem och tillsammans med förvaltningens ekonomienhet månadsvis.

Uppföljning av åtaganden som rör miljö sker genom dialog med brukarna och genomgång av gjorda inköp.

Punkt 12.

Resultat

Verksamhetsspecifika resultat

De resultat som framkommit vid våra avstämningar och utvärderingar visar att vi genomfört det vi planerat. Avstämning sker terminsvis utifrån varje öppen förskolas egen planering.

Generellt kan sägas att utifrån de uppföljningar vi gör varje tertiäl avseende våra åtaganden visar de att vi har uppfyllt dem helt. Ett undantag var ett av miljöåtagandena beroende på att en verksamhet var i tillfälliga lokaler under en viss tid.

Det man kan se som en trend är att föräldrar vill vara mer tid på öppna förskolan, man önskar längre öppettider, att antalet pappor som kommer har ökat och att sångstunden anses allt viktigare. Man upplever det också som mycket värdefullt med de sociala kontakter man knyter som vuxen och man tycker det är viktigt att ens barn får träffa andra barn.

Vi har mycket goda resultat vad gäller verksamheten och vårt bemötande, se under punkt 14. För att kunna ligga kvar på denna höga nivå ska vi fortsätta utveckla arbetet med läroplanens värdegrund kopplat till våra åtaganden.

Vi har också höga resultat vad gäller de åtaganden som rör den psykosociala arbetsmiljön, de beskrivs närmare under punkt 15.

Punkt 13.

Tillströmning av brukare

Verksamheten har en ett ökande antal besökare. Under perioden januari – mars 2008 var antal besökare 5755 stycken och under motsvarande period 2009 var siffran 6976 besökare. Det är en ökning med 21 %.

Vår ambition är att nå alla hemmavarande barn och föräldrar som ingår i vår målgrupp. Syftet med verksamheten är att arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Det sker med hjälp av lättillgänglig, öppen, flexibel och professionell pedagogisk verksamhet. Utifrån resultaten i de tidigare nämnda rapporterna, Folkhälsoinstitutets rapport "Tänk långsiktigt" och Skolverkets rapport "Nationell uppföljning av öppen förskola" är det viktigt att vi har ambitionen att nå alla som tillhör vår målgrupp (se sid.3). Rapporten överensstämmer med vår egen uppfattning om verksamhetens betydelse ur många perspektiv.

Det är väldigt roligt, stimulerande och utmanande att erbjuda en verksamhet med hög kvalitet till en ständigt växande grupp. Det krävs att vi hela tiden anpassar verksamheten efter nya förutsättningar, t.ex. att vi ser över hur vi organiserar verksamhet mot riktade grupper.

Punkt 14.

Resultat från senaste brukarundersökningen

Vår senaste brukarundersökning från hösten 2008 visar att 98% av våra besökare är nöjda eller mycket nöjda med vår verksamhet och lika många är nöjda eller mycket nöjda med vårt bemötande. Avseende lokalerna är 86% av besökarna nöjda eller mycket nöjda. 52% uppger att de knutit nya sociala kontakter på öppna förskolan.

BVC är en mycket viktig samarbetspartner, många av "våra" föräldrar har fått information om öppna förskolans verksamhet genom dem. Att fortsätta samarbetet med BVC och diskutera ytterligare former för detta samarbete känns angeläget.

Att så många är så nöjda med vår verksamhet är ett stort förtroende att förvalta. Det är en utmaning att fortsätta vara kvar på den höga nivån och att fortsätta utvecklas. Vi har vidtagit åtgärder vad gäller de klagomål som finns angående lokalerna. Vad gäller klagomål från brukarna finns färdiga formulär att fylla i på respektive öppen förskola.

En fråga att arbeta mer med är vidareutveckling av verksamheten utifrån nya behov. Hur vi ska hålla verksamheten levande, ge brukarna inspiration och en berikande tid hos oss i öppna förskolan.

Punkt 15.

Resultat från senaste medarbetarundersökningen

Medarbetarenkäten 2008 visar att man är nöjd på Resursenheten. Den visade på ett ”nöjd medarbetarindex” på 66 jämfört med stadsdelens medelvärde på 56.

Resultaten ges per enhet, d.v.s. för hela Resursenheten, så de specifika svaren för öppna förskolan går inte att utläsa. Vi har på en arbetsplatsträff gått igenom enkäten. De synpunkter som framkom i undersökningen var att enhetens arbete med friskvård borde förbättras. Vi har sedan dess utsett en hälsocoach, vissa öppna förskolor har schemalagt friskvårdstimmen. De flesta utövar någon form av motion, det kan dock vara svårt att få tid till det under arbetstid.

Det har bara gjorts en medarbetarundersökning så det är svårt att utläsa några trender utifrån den. Det har dock på Apt och arbetsmöten framkommit att man upplever att gruppen blivit mer sammansvetsad, att samarbetet och gemensamma erfarenhetsutbytet ökat. Vidare kan nämnas att det utifrån medarbetarsamtal har framkommit att man upplever samarbetet med mig som chef gott och att det är högt i tak.

Punkt 16.

De ekonomiska resultaten

Sammanläggningen av stadsdelsnämnderna Vantör och Enskede-Årsta skedde per 1 januari 2007 vad gäller övergripande ledning och budget.

Budget Öppna förskolan

År	Budget	Utfall/Prognos	Avvikelse
2007	4 030	3 730	300
2008	4 400	3 700	700
2009	4 000	4 000	0

Vad gäller avvikelsen för 2007 med ett överskott på 300 tkr beror det på en långtidssjukskrivning som inte ersattes fullt ut med vikarie.

För 2008 avsattes 500 tkr för öppnande av en ny öppen förskola. Den kom emellertid aldrig till stånd och de 500 tkr redovisas som överskott. De övriga 200 tkr härrör från långtidssjukskrivning som inte ersattes fullt ut med vikarie.

Avseende 2009 prognostiseras nollresultat.

Det är svårt att urskilja någon trend i kostnaderna. Det finns ingenting som ”sticker ut” eller förändras nämnvärt över denna tid.

Punkt 17.

Personalomsättning

Det har inte varit någon personalomsättning sedan 1 juli 2007. Med anledning av en långtidssjukskriven förskollärare på en av de öppna förskolorna, så anställdes en vikarie fr.o.m. augusti 2007. Vi ska öppna ytterligare en öppen förskola inom stadsdelen, den ska starta höstterminen 2009. Det innebär att två nya förskollärare rekryteras till verksamheten.

Punkt 18.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron kan endast redovisas från 1 juli 2007. Sammanslagningen av stadsdelsnämnderna Vantör och Enskede-Årsta skedde per 1 januari 2007 vad gäller övergripande ledning och budget. Stadsdelsförvaltningarna fördes ihop 1 juli 2007 och då tillträdde enhetscheferna och i samband med det överfördes verksamheterna till den nya organisationen. Det var i samband med detta som dessa fem öppna förskolor fördes samman i en gemensam enhet.

Totalt sjukfrånvaro juli 2007 - mars 2009 öppna förskolorna

2007	2008	2009 (t o m mars)
24,1%	30,3%	23,7%

Korttidssjukfrånvaro juli 2007 - mars 2009 öppna förskolorna

2007	2008	2009 (t o m mars)
1,2%	2,3%	1,3%

Långtidsfrånvaron är hög medan korttidsfrånvaron är låg. Det är flera medarbetare som har tillfällig sjuksättning och därmed räknas in i sjukfrånvarostatistiken och det avspeglas i långtidsfrånvaron.

Att korttidsfrånvaron är så låg tolkar jag som att man trivs med sin arbetssituation och att vi har ett gott arbetsklimat. Vi har satsat på en hälsocoach inom enheten, en av medarbetarna inom öppna förskolan.

Trenden med den låga korttidsfrånvaron består. Vi genomför en arbetsmiljöenkät under våren för att fånga upp eventuella brister.

Punkt 19.

Utveckling

Hur vi säkerställer att vi utvecklar rätt delar av verksamheten

Sedan hösten 2008 har vi prioriterat att fokusera på utveckling av de mål och åtaganden som härrör till att stödja barns utveckling.

Att vi utvecklar rätt delar av verksamheten säkerställer vi genom föräldraenkäten och genom dialogen med föräldrar. Genom dialogen följer vi föräldrarnas önskemål och vi gör en daglig reflektion och analys.

Personalens slutsatser av vad de sett och hört diskuteras på våra arbetsmöten, liksom resultaten av enkätsvaren. Vi för diskussioner om hur verksamheten ska utvecklas inom ramen för våra styrdokument, utifrån brukarnas önskemål och vår kunskap.

Vi går regelbundet igenom våra mål och åtaganden på våra planeringsdagar och arbetsplatsträffar och stämmer av hur väl vi uppnått våra åtaganden.

Vi arbetar med att konkretisera övergripande mål och anpassa dem till vår verksamhet.

Utvecklingsarbete sker hos oss genom ständig uppdatering av nya forskningsrön och debatter. Denna kunskap kan vi förmedla till föräldrarna i förtroendefulla samtal.

Vi använder oss av aktuell information, kunskap och forskning. Genom att vi ger föräldrarna inflytande i den vardagliga pedagogiska verksamheten ökar det även föräldrarnas delaktighet på öppna förskolan.

Punkt 20.

Medarbetarnas kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov

Vi gör en inventering av den kompetens som finns respektive saknas i verksamheten. Utifrån denna planeras sedan medarbetarnas fortbildning som dokumenteras i en utvecklingsplan.

Det som står på agendan detta år är brandskydd, kvinnofrid, vardagspsykologi – normalutveckling samt datakunskap. Att kunna upptäcka sociala missförhållanden i familjen och veta hur vi ska kunna stötta i dessa situationer och att hantera anknytningsproblematik är andra viktiga områden där vi behöver förstärka våra kunskaper.

Inom miljöområdet har vi kommit en bra bit på väg och gått olika fortbildningar.

Medarbetarna är själva mycket medvetna om vad de behöver och söker relevant fortbildning aktuella terminer.

Punkt 21.

Verksamhetens tre främsta styrkor och svagheter samt tre största möjligheter och hot

Styrkor

- Engagerad, erfaren, flexibel och ansvarstagande personal
- Välkomnande miljö
- Målinriktat arbete

Svagheter

- Varje öppen förskola är en sårbar enhet då det endast är två personal. Vid exempelvis kortare sjukdom blir det en personal som blir ensam.
- För korta öppettider (överbärande halvtidsverksamhet).
- Svårt att hinna med administrativa uppgifter och andra ”kringuppgifter”.

Möjligheter

- Det finns en mycket stor gemensam, samlad kompetens i gruppen.
- Det är stora möjligheter att vidareutveckla verksamheten utifrån ny, tillägnad kunskap. Det finns en stor längtan i personalgruppen efter föreläsningar och annan fortbildning.
- Goda möjligheter att utforma verksamheten utifrån sina visioner och att genomföra sin planering.

Hot

- Kunskapen om Öppna förskolans verksamhet är låg generellt sett hos såväl allmänheten som i stadens övriga verksamheter.
- Öppna förskolan är inte en lagstadgad verksamhet, risk för avveckling.
- Att man bedömer att våra lokaler behövs bättre till någon annan verksamhet.