



FARSTA STADSDELSFÖRVALTNING
BARN OCH UNGDOM. FRITID

KVALITETSBIDRAG
SID 1 (44)
2012-04-20

KVALITETSUTMÄRKELSE 2012

KLASS: ANDRA VERKSAMHETER

Tävlingsbidrag från
Öppna förskolorna
Inom enhet Fritid
Farsta stadsdelsförvaltning



Enhet Fritid
Farsta stadsdelsförvaltning
Besök: Storforsplan 44
Box. 113
123 22 Farsta

box 113 123 22 Farsta. Storforsplan 44
Telefon 08-50818000

www.stockholm.se

INNEHÅLLSFÖRTECKNING**Sidan**

Administrativa uppgifter	3
Inledning	4
Styrdokument	4
Brukargruppen	5
Antal brukare	5
Organisation och ledningsstruktur	5
Verksamhetens medarbetare	6
Brukare/kunder	
Bemötande i öppen verksamhet	7
Värdegrund, känd hos våra brukare	7
Metoder för att ta reda på brukarnas förväntningar på verksamheten	7
Hur brukarnas synpunkter hanteras	8
Resultat från brukardialog	10
Hur synpunkter påverkat utvecklingen av verksamheten	11
Chef- och ledarskap	
Ledarskapsidé	11
Chefens kommunikation och försäkran att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden	12
Möjlighet för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna	13
Utvärdering och utveckling av ledarskapet	15
Medarbetare	
Hur vi säkerställer kompetensutveckling utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat	15
Hur chefen skapar förutsättningar och engagemang till utveckling av verksamheten	16
Erkännande och stöd till enskilda eller grupper av medarbetare	16
Resultat av senaste medarbetarundersökning, resultat/trender	17
Vision och värdegrund	
Vision/värdegrund/verksamhetsidé	18
Från åtaganden/mål till uppföljning	
Framtagande av Åtaganden/mål för verksamhetsåret	19
Planering av årets uppföljning	20
Åtaganden/mål för verksamhetsåret	20
Öppna förskolans tre huvudåtaganden	21

Övriga åtaganden	30
Resursanvändning	39
Resultat och analys	40
Ekonomiskt resultat	42
Utveckling	
Hur vi säkerställer att vi utvecklar verksamheten utifrån uppföljningar, resultat och analyser	42
Styrkor och svagheter, möjligheter och hot – hur vi använder kunskap	
Kring detta för att utveckla verksamheten	43
Hur vi delar med oss av goda exempel, hur vi lär av andra för att utveckla verksamheten	44

Administrativa uppgifter

Öppna förskolan, Forsängen	Öppna förskolan, Farstaängen
Nordmarksvägen 31	Farstavägen/Färnebogatan
123 72 Farsta	123 42 Farsta
Tel: 08-6044091	Tel: 08-6045393
Öppna förskolan, Fagersjö	Öppna förskolan, Fagerlid
Havsörnstorget 15	Cigarrvägen 20
123 49 Farsta	123 57 Farsta
Tel: 08-50819705	Tel: 08-6046745
Öppna förskolan, Nybygget	Öppna förskolan, Semlan
Gubbängsvägen 80	Sköndalsvägen 41
122 45 Enskede	123 Sköndal
Tel: 08-935807	Tel: 08-508 18 126
	Annex: Unga föräldrar

Enhetschef: Martin Anagrius. 08-50819700 martin.anagrius@stockholm.se

Bitr. enhetschef. Rose-Marie Engström. 08-50819716 rose-marie.engstrom@stockholm.se

Bitr. enhetschef. Michael Palmi 08-50819704 michael.palmi@stockholm.se

Antal anställda:

Sex ansvariga pedagoger. Samt en resurs på 0,25 heltid på varje ÖF fördelat på fritidsledare i arbetsgruppen. Enhet Fritid har sammanlagt 44 stycken hel och deltidsanställda.

KLASS: ANDRA VERKSAMHETER

box 113 123 22 Farsta. Storforsplan 44
Telefon 08-50818000

www.stockholm.se

Inledning

Öppna förskolan i Farsta är en mötesplats där barn tillsammans med sina hemmavarande föräldrar erbjuds en öppen pedagogisk verksamhet. Barnen erbjuds verksamhet efter ålder och behov och föräldrar får möjlighet att knyta kontakter, bygga nätverk och bli stärkta i sitt föräldraskap. I öppna förskolan erbjuds olika aktiviteter som sång, lek, rörelse och skapande verksamhet. Det arrangeras även kurser i babymassage, olycksfallsutbildning samt olika utflykter, besök av BVC, föreläsning med språkpedagog, mm.

Verksamheten är en öppen verksamhet vilket innebär att den är frivillig, kostnadsfri och utan registrering. Föräldrarnas behov, önskemål och intressen påverkar utbud och innehåll. Verksamheten bedrivs på förmiddagar fyra vardagar i veckan.

En gång i veckan bedrivs en särskild riktad verksamhet till unga föräldrar. Verksamheten har varit vilande på grund av ombyggnation och för närvarande arbetar vi för att starta upp den på nytt. I den vanliga öppna förskolan kan det vara svårt för en ung förälder att hitta rätt i den sociala gemenskapen. Detta var anledningen till att vi startade en riktad verksamhet, där förskolläraren kan fokusera både på den unge som förälder och som ungdom.

Öppna förskolan är ur ett preventivt syfte en viktig verksamhet, den är en generell förebyggande verksamhet där föräldrar mycket tidigt kan få stöd i sin nya roll och vid behov få stöd till annan hjälp.

I Farsta är alla öppna förskolor integrerade i parklekens lokaler, på två av verksamheterna bedrivs även ungdomsverksamhet kvällstid. Detta sambruk gör att föräldrar och barn kan använda verksamheten som en mötesplats även när barnen blir större. Fritidsledare och pedagoger får genom att möta föräldrar i detta tidiga skede mycket värdefulla kontakter som blir viktiga i det fortsatta arbetet kring barn och ungdomar inom enheten.

Styrdokument

Verksamheten styrs på ett övergripande plan av kommunallagen, arbetslagsstiftning och FN:s barnkonvention. Specifikt för verksamheten är skollagen och skolverkets "Allmänna råd för öppna förskolan". Förskolans läroplan Lpfö-98/10, ska även vara vägledande för den öppna förskolan. Tillsammans med förskolans personal i stadsdelen har öppna förskolans personal medverkat i utbildning kring läroplanen.

Lokalt styrs verksamheten av budgetårets verksamhetsprogram där åtaganden är formulerade utifrån kommunfullmäktiges inriktningsmål och förvaltningens nämndmål. Dessa åtaganden skrivs sedan in i verksamhetens kvalitetsgaranti som riktas till allmänheten.

Stockholm stads, Vision 2030 är vägledande för hur vi förbättrar vårt utbud och innehåll och strävar mot en verksamhet i världsklass. Flera av visionens ledord är mycket relevanta i vår verksamhet; mångsidig och upplevelserik, innovativ och växande.

Brukargruppen

Öppna förskolans målgrupp är barn i åldern 0-5 år som inte är inskrivna i förskolan samt deras föräldrar. Välkomna är också mor, -farföräldrar och syskon. De flesta besök kommer från verksamhetens närområde. Eftersom verksamheten bedrivs i en öppen form förekommer även, i mindre utsträckning, besök från andra delar av staden. Den öppna förskolan för unga föräldrar har besök från hela stadsdelen och även från angränsande stadsdelar. Andelen pappor har under de senaste åren ökat i flera verksamheter. Besöksgruppen i öppna förskolan är i ständig förändring, idag kan barn erbjudas förskoleplats under hela året istället för som tidigare i anslutning till terminsstart. Detta gör att det blir ett ökat flöde i verksamheten under terminerna.

Antal brukare

Till öppna förskolorna kommer drygt 16 000 besökare per år. Verksamheterna är öppna 9 månader om året. Under mars -2012 var fördelningen följande:

Barn	1025st.
Pappor	235st.
Mammor	642st.
<u>Övr.</u>	<u>57st.</u>
Sa:	1959st.

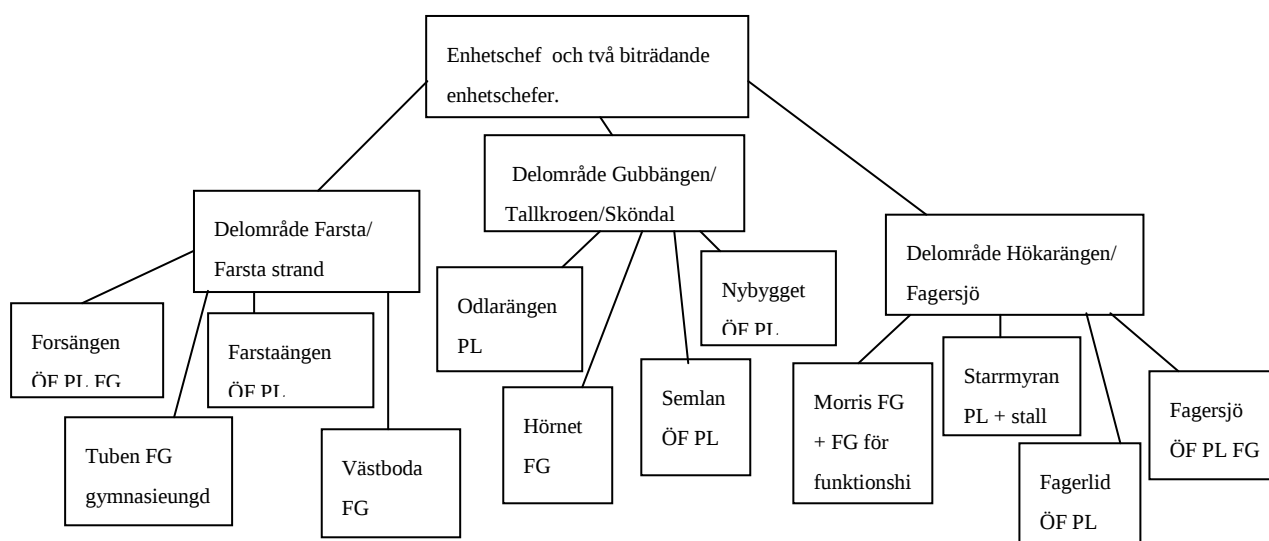
Organisation och ledningsstruktur

Öppna förskolan ingår i enhet Fritid tillsammans med parklek och fritidsgård. Enheten sorterar under avdelningen barn och ungdom inom Farsta stadsdelsförvaltning.

Verksamheten är integrerad i samma lokaler som parkleken, på två ställen bedrivs även ungdomsverksamhet kvällstid.

På varje arbetsplats bildas ett arbetslag tillsammans med en fritidsledare/förskolelärare med samordningsansvar. Enheten är indelad i tre stycken geografiska delområden, Farsta/Farsta strand, Fagersjö/Hökarängen och Gubbängen/Tallkrogen/Sköndal. Två delområden har en biträdande enhetschef

som sin närmaste chef. Enhetschefen har det övergripande verksamhetsansvaret för enhetens alla verksamheter. Ledningsgruppen bestående av enhetschef och två bitr. enhetschefer har veckomöten där beslut tas och uppgifter fördelas utifrån olika ansvarsområden, geografiska områden, kategoriansvar samt andra delområden, läger, feriearbetare, etc. (Se även text under ledarskapsidé) Kategorimöten för öppen förskola leds av en bitr. enhetschef.



ÖF = Öppen förskola

PL = Parklek

FG = fritidsgård

Verksamhetens medarbetare

Vid Fagerlid, Forsängen och Fagersjös öppna förskolor ansvarar och leds verksamheten av en utbildad förskolelärare. Vid Semlan har en fritidspedagog och vid Farstaängen har en fritidsledare med lång erfarenhet inom området samma ansvar. Alla pedagoger har mångårig erfarenhet av yrkesområdet och uppdraget. I arbetslagen ingår även fritidsledare som arbetar inom öppna förskolan i olika omfattning. Förskoleläraren har det pedagogiska ansvaret för verksamheten men hela arbetslaget genomför och planerar tillsammans. På varje arbetsställe finns utbildade fritidsledare men också ett antal utbildade. Enheten har tidigare genomfört internutbildning för all personal i två omgångar i samarbete med Skarpnäcks folkhögskola, en kurs som motsvarar en halv termins grundläggande fritidsledarutbildning.

Brukare/kunder

Bemötande i öppen verksamhet

I en öppen frivillig verksamhet är alltid brukarna i centrum. Det är viktigt att känna sig sedd och bekräftad när man kommer till öppna förskolan.

Att arbeta med bemötande för att förstärka en kultur av att besökarna är i centrum görs på flera plan.

- Det första mötet med nya besökare är av yttersta vikt. Personalen lägger mycket tid till att introducera, visa tillrätta, förklara och vara lyhörd för frågor och behov.
- Att på arbetsplatsmöten diskutera bemötandefrågor, titta på hur vi praktiskt gjort och vad som kan utvecklas och förbättras.
- Att hålla kunskaper aktuella kring barns utveckling och omvärldsfaktorer vilket gör att personalen kan bemöta varje enskild brukare på bästa sätt.
- Samarbete med förskolor i området för att kunna möta de brukare som står i ett skede att snart börja på förskola.
- Värna om miljön i våra lokaler, de ska vara trevliga och inbjudande.
- Synlig information om aktuella händelser och tydlighet i var saker finns i lokalen och när olika verksamheter äger rum.

Värdegrund, känd hos våra brukare

I det dagliga arbetet genomförs kontinuerligt aktiviteter och program utifrån den vision/värdegrund som verksamheten vilar på. Det är genom detta arbete som öppna förskolans brukare praktiskt och konkret får del av verksamhetsidéen. Det genomförs dagligen frivillig verksamhet som är öppen för alla, där delaktighet, engagemang och humor och glädje genomsyrar aktiviteterna (se vidare avsnittet om vision/värdegrund/verksamhetsidé).

Alla verksamheter anslår även våra dokument (VP, garantier, kvalitetstävling, mm) så att alla utifrån intresse kan ta del av dem. Under året har likadana anslagstavlor köpts in till alla verksamheter. På dessa tavlor läggs mycket fokus på att göra vision och värdegrund känd för brukarna. Även möjligheten till delaktighet kommuniceras ut via tavlorna.

Metoder för att ta reda på brukarnas förväntningar på verksamheten

Under varje åtagande finns beskrivet vilka uppföljningsmetoder vi använder för respektive åtagande.

- Brukarenkät: Den mäter i första hand öppna förskolans huvudåtaganden och förväntade resultat. Enkäten genomförs på varje öppen förskola i

november. Svaren ger oss dessutom en uppfattning om besökarnas behov, trivsel och vilken betydelse öppna förskolan har för brukarna.

- Miniintervjuer: Som komplement till brukarenkäten genomförs kortare intervjuer som passar verksamhet och den besöksgrupp varje verksamhet har för tillfället. Frågorna kan ha olika karaktär och vara riktade till exempel förstagångsföräldrar, nya besökare i öppna förskolan eller till besökare med annan kulturell bakgrund. Dessa intervjuer är till för att ge en djupare bild av brukarundersökningens resultat kring åtaganden och förväntade resultat. Intervjuerna ger dessutom ökad kännedom om besöksgruppen och gör det lättare att motsvara önskemål och behov i besöksgruppen. Intervjuerna görs i samband med brukarundersökningen i november.
- Dagliga spontana samtal med besökarna ger utrymme för önskemål och förslag. Denna uppföljningsmetod ger besökarna större utrymme till delaktighet och inflytande i besökargrupp och verksamhet. Pedagogens kunskap och erfarenhet avgör när/hur/var samtalet äger rum, utifrån situation och individ. I samtalen belyser pedagogerna barnets positiva utveckling.
- Personalen följer barn och föräldrars utveckling under deras tid inom öppna förskolan. Verksamheten dokumenteras genom dagboksanteckningar samt statistik.
- Integrerad verksamhet som uppföljningsmetod. I Farsta har vi valt att integrera öppna förskolan med våra parklekar. Vi vet att många besökare som tidigare varit besökare i öppna förskolan hittar tillbaka till verksamheten, som parkleksbesökare. Här byggs viktiga nätverk, barnen lär känna kamrater i området och även de vuxna knyter kontakter. Personal och föräldrar får en naturlig återkoppling via samtal kring barnets utveckling, inskolning till förskolan, socialisering osv. Många föräldrar berättar om hur inskolning och anpassning till barnomsorg fungerat. Denna naturliga uppföljning skulle inte vara möjlig om verksamheterna inte var integrerade i varandra.

Hur brukarnas synpunkter hanteras

- Brukarenkätens svar diskuteras, utvärderas och analyseras på kategorimöten samt på arbetsplatsträffar under året.
- Åsikter och förslag från miniintervjuerna dokumenteras anonymt och behandlas på kategorimöten och planeringsmöten.
- Statistik och dagboksdokumentation följs upp på verksamhetens veckomöten och sammanställs i samband med verksamhetsberättelse.

- Kategoriträffar. Minst sex gånger per år träffas alla pedagoger. Tillsammans med närmsta chef arbetar gruppen med att följa upp den pedagogiska verksamheten. Utrymme ges till att reflektera kring arbetssätt. Gruppen arbetar med marknadsföring, kompetenspåfyllelse och annat stöd. På dessa träffar analyseras och diskuteras de resultat som vi har fått från enkätsvar, miniintervjuer, statistik och dagliga samtal.
- Verksamhetsberättelse skrivs för varje ”stuga” och används för att belysa vad som åstadkommits under året. Den skrivs av personalen i öppna förskolan och därefter länkas den ihop med verksamhetens övriga berättelser från parklek och fritidsgård. I planeringen för nästkommande år är den ett viktigt dokument för att se vad som kan vara framgångsrikt och vad som behöver förbättras.
- Årsredovisning och tertialer. Under året arbetar representanter från verksamheterna och kategorierna i samverkan för att följa upp verksamhetsplanen med åtaganden och förväntade resultat. Inför tertial ett och två samt årsredovisning träffas gruppen och går igenom vad som är relevant att lyfta fram. Enhetschef skriver sedan ett förslag som gruppen tillsammans tittar igenom och godkänner.

I den dagliga dialogen med besökargruppen fångas många vardagliga synpunkter upp och eftersom vi har som arbetsmetod att brukarna ska vara delaktiga i verksamheten kan dessa synpunkter ofta behandlas och lösas omedelbart. Till exempel; på en av våra verksamheter framkom det i en mini-intervju önskemål om fler utflykter. Tillsammans med brukarna planerades då in en utflyktsdag i veckan. På en annan verksamhet uttrycktes önskemål om fler gemensamma luncher. Fler luncher planerades då in där föräldrarna själva har ansvar för genomförandet. Vissa verksamheter har även en öppen dagbok för både personal och brukare att skriva i. Personalen läser dagboken varje vecka och ger direkt feedback i boken eller enskilt. Synpunkt och klagomåls blanketter finns på varje verksamhet och på stadens web.

Får vi synpunkter på verksamheten från våra besökare arbetar vi efter nedanstående rutiner:

- Skriftliga synpunkter/klagomål tas upp på kommande arbetsplatsträff
- Vi diskuterar eventuella åtgärder i personalgruppen och vid behov med berörd besökare
- Vi återkopplar till besökare så fort som möjligt
- Vi dokumenterar åtgärder och resultat

Under 2011 inkom inga skriftliga synpunkter/klagomål på våra öppna förskolor.

Resultat från brukardialog

Flera av årets resultat som är kopplade till våra mål, åtagande och förväntade resultat finns beskrivet under respektive åtagande.

(Inom parantes 2010 års resultat)

129 stycken föräldrar svarade på brukarenkäten 2011. Fördelat på 92 mammor, 36 pappor samt 1 annan vuxen. 71 % (77 %) av föräldrar och barn besöker verksamheten varje dag eller flera gånger i veckan. 41 % säger att de har fått information om verksamheten genom förälder som redan är besökare. Detta tyder på att många trivs så bra att de gärna återkommer ofta och att de också gärna sprider och gör reklam för verksamheten.

29 % uppger att de fått information om verksamheten via Barnavårdscentralen, motsvarande siffra 2010 var (23 %). Ökningen beror på att fler barn föds men också på att samarbetet med Bvc har ökat. Den största anledningen till ökningen är att barnmorskorna i större utsträckning besöker de öppna förskolorna med grupper av nyblivna föräldrar. En annan anledning är att en ny gemensam broschyr, där samtliga verksamheter finns presenterade, kom till i början av 2010. Ökar för 3:e året i rad

13 % (15 %) anger internet som informationskälla, motsvarande siffra från år 2009 var 5%. Troliga anledningar till ökningen från 2009 är: Det är lättare att hitta rätt och få bra information på Stockholms stads hemsida sedan Jämför service tillkommit. Det är fler nyinflyttade som inte har något kontaktnät i stadsdelen. En annan anledning kan vara att föräldragruppen blir yngre och att de yngre har bättre datavana.

53 % (49 %) svarar att de fått information genom öppna förskolan om förskolor och dagbarnvårdare i Farsta området. Ökning med 4 %. När barnen är små är den informationen inte så ”viktig”. Föräldrar är inte så mottagliga för den informationen, eftersom den ligger långt fram i tiden. Personalen fokuserar på annat när barnen är så små, mat, sömn, anknytning. Informationen från personalen om förskola/dagbarnvårdare finns och föräldrarna påminns om de val som väntar.

Vi har frågat i fall man besöker någon annan öppen förskola i Farsta. 39 % uppger att de har det. Här ser vi ett tydligt mönster; att de verksamheter som ligger mest centralt har fler besökare från andra öppna förskolor, de verksamheter som ligger i de yttre delarna av Farsta har mindre besök av andra. Vi tror att satsningen på gemensamma arrangemang har betydelse för att besökarna blivit mer rörliga. Vi tror vidare att den gemensamma broschyren, där alla öppna förskolor finns presenterade, har betydelse.

Sammanfattningsvis kan sägas att sångstund är den aktivitet som är mest betydelsefull för barnen. Därefter följer lek/rörelse och integration med andra. Tätt följd av att öppna förskolan är en bra träning för förskolan samt hur viktig öppna förskolan är för att knyta kontakter (vänner) i närområdet. Därefter följer den fria leken samt skapande verksamhet. Alla aktiviteter som leder till samvaro värderas högt.

Hur synpunkter påverkat utvecklingen av verksamheten

Verksamheten påverkas ständigt av synpunkter från besökarna. Alla besökare har möjlighet att påverka planering och delta i genomförandet av olika aktiviteter och verksamhet. Varje öppen förskola får på detta sätt ett utbud som blir unikt för just den verksamheten. Verksamheten berikas också med kompetens från föräldragruppen, de hjälper till med aktiviteter som de är duktiga på, olika hantverk, lekar, kontakter med föreläsare och informationsspridning. Som exempel kan sångstunden ändra karaktär beroende på önskemål, den kan vara av klassisk barnsång och rams karaktär eller mer fysiskt rörlig.

Många av besökarna i öppna förskolan efterfrågar information från den ordinarie förskolan. Detta har lett till att enheten på olika sätt startat samarbete med de närliggande förskolorna.

I en öppen förskola kom synpunkter på att man på morgonen borde kunna köpa smörgåsar istället för bullar. För många är morgonen stressig med hämtning och lämning av syskon och det är svårt att hinna med frukost. Verksamheten har genomfört den föreslagna förändringen och föräldrarna får själva tillreda sina smörgåsar.

I en av verksamheterna kom förslaget att senarelägga sångstunden den dagen det var verksamhet för de minsta barnen. Föräldrarna tyckte att deras barn ofta sov länge på förmiddagarna. Till nästa termin har verksamheten beslutat förändra tiden för samlingen.

Chef- och ledarskap

Ledarskapsidé.

Fritidens ledningsgrupp består av en enhetschef och två biträdande chefer. Ledningsgruppen arbetar som ett team och tar gemensamma beslut. Information och uppdrag behöver vara tydligt och föras ut på samma sätt till de olika arbetsgrupperna. Som enhetschef blir min roll att säkerställa att vår ledarskapsidé blir verklighet.

Vi vill i detta team vara:

- Mål och resultatorienterade: Formulera, i dialog med medarbetarna, mål och åtaganden för verksamheten. Ha en regelbunden dialog i varje arbetsgrupp om hur vi når målen och kring våra resultat.
- Inspirerande och engagerade: Vara visionära och tänka i nya banor. Genom återkoppling engagera och inspirera medarbetare att utvecklas och lösa problem. Vara kreativa och lyhörda för olika former av delaktighet inom arbetet.
- Sociala och kommunikativa: Vara närvarande i arbetslagens uppgifter, se och lyssna till brukare och medarbetare. Kunna förstå och sätta oss in i andras känslor, tankar och reaktioner. Lyssna till kritik och förslag till utveckling
- Utvecklingsinriktade och öppna: Kunna se den egna verksamhetens betydelse i ett större sammanhang. Samverka mellan verksamhetsgränserna och lära av varandra. Ta del av nyheter, forskning och omvärlden.

Bakgrunden till vår ledarskaps idé är att ge goda möjligheter för varje arbetslag att utföra arbetsuppgifter som överensstämmer med uppsatta mål.

Arbetslagets och den enskilde medarbetarens insats är den viktigaste komponenten i vårt gemensamma uppdrag. Det är på den nivån själva arbetet utförs och det är där bemötande, utbud, aktiviteter och förhållningssätt spelar en avgörande roll för kvaliteten i verksamheten. Det blir då viktigt att medarbetarna erbjuds att vara delaktiga där de finner intresse, har kompetens och vill utvecklas så att varje arbetslag kan utföra arbetsuppgifter som överensstämmer med uppsatta mål. Ledarskapsidén är framtagen utifrån enhetens egna visioner och kärnvärderingar samt med stadsdelens policydokument som grund.

Chefens kommunikation och försäkran att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden.

För att medarbetarna ska verka efter våra gemensamma mål och åtagande är det viktigt att varje enskild person i arbetsgruppen har en insikt i att just mina arbetsinsatser är viktiga och att man i arbetsgruppen kan hitta gemensamma arbetssätt som för verksamheten åt rätt håll. Därför blir det också viktigt att medarbetarna får vara delaktiga i processen att formulera mål, åtaganden och arbetssätt. (Se beskrivning under rubrik, Framtagande av mål/åtaganden)

För att kommunikationen kring våra mål och åtaganden ska fungera i vardagen behövs bra möten där alla kan vara delaktiga. Inom fritiden arbetar vi med möten på flera olika nivåer:

- Planeringsmöten veckovis; ledda av samordnaren på respektive arbetsplats, närmaste chef deltar minst en gång per månad. På dessa möten behandlas den konkreta verksamheten, uppföljning och planering kontinuerligt.
- Kategorimöten; representanter från varje verksamhet inom öppna förskolan, fritidsgården och parkleken träffas 3-4 gånger per termin. Planerar gemensamma arrangemang, diskuterar verksamhetsfrågor och förbereder policydokument. Enhetschef och bitr chefer har varsitt ansvarsområde och ledar varsin kategorigrupp.
- APT-möten där gemensamma beslut tas och där allmän information ges samt där vi regelbundet har teman kring olika former av verksamhetsutveckling. Vi har from Ht09 satt fokus på utveckling av APT mötena för att öka deltagarnas delaktighet. Gemensam prioritering av dagordning, fler utvecklingsfrågor, mm. Leds av Enhetschef och bitr chef.
- Lokal samverkansgrupp; med arbetsplatsombud, samordning av enhetens olika APT frågor, beslut vid oenighet på APT och övergripande beslut kring arbetsmiljöfrågor. Leds av Enhetschef.

För att samla ihop det arbete som sker i de olika mötesforumen har enhetschef och bitr. chefer veckovisa möten. Där kan jag som enhetschef skaffa mig en överblick och i samråd med de biträdande cheferna ta beslut kring driften av vår verksamhet. Genom det årliga medarbetarsamtalet återkopplar närmaste chef individuellt medarbetarnas prestationer i relation till det vi sagt att vi ska åstadkomma; mål och åtaganden. Enheten har också arbetat fram verksamhets specifika lönekriterier i en process med medarbetarna.

En god kommunikation är i mångt och mycket ett förhållningssätt. Vi ser det som viktigt och försöker verka efter: Att vara tydliga och checka av; –har du förstått vad jag menar! Att vara öppna för flera olika sätt att lösa problem. Att vara tillgänglig, vara på arbetsplatserna i verksamhetsmiljön, återkoppla per telefon och mail, initiera samtal och möten när behov finns. Att vara engagerad i vardagsproblematik. Att arbeta med feedback och ha ett coachande förhållningssätt vid problemlösning. –Vad kan du göra och vilka steg kan du ta för att föra verksamheten framåt? Vi ser kommunikation och återkoppling som ett ”ständigt flöde”, ”olja i maskineriet”, något som vi inte kan stänga av eller ta bort, gör vi det riskerar maskineriet att haka upp sig.

Möjlighet för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna.

En av de främsta möjligheterna till lärande och utveckling är möjligheten till nätverk. Farstas Öppna förskolor träffas regelbundet på kategorimöten och

diskuterar verksamhetsfrågor, lär av varandra, utbyter erfarenheter utifrån olika verksamhetsteman och planerar gemensam verksamhet. Öppna förskolor i södra Stockholm samt innerstaden träffas två gånger per termin med ungefär samma agenda.

Stadsdelens förskolepsykolog handleder personalen i grupp kring olika verksamhetsdilemman. Det är ett mervärde att handledningen sker i grupp då gruppen på så sätt lär av varandra. I detta sammanhang läser man också gemensam litteratur som bygger på senaste forskningsresultat, gruppen diskuterar och reflekterar utifrån det man har läst.

Enheten har genomfört två heldagar med temat arbetslagsutveckling. Personalen fick arbeta med feedback, kommunikation och grupputveckling. Ett resultat av dessa dagar var att alla arbetsgrupper fortsatte på hemmaplan att arbeta med ”Byggstenar för en god arbetsplats”. Varje arbetsgrupp har arbetat med vad dessa temaområden betyder för just dem.

Kompetens

Engagemang

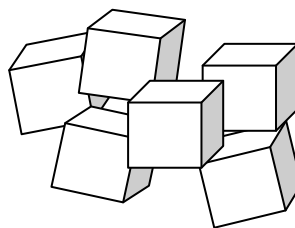
Allas lika värde

Arbetsmoral

Lösningssfokus

Ansvar

Arbeta i grupp – mot samma mål



Öppna förskolans personal har deltagit i föreläsningsserie inom stadsdelen för förskolan. Möjlighet ges även till deltagande i andra kurser och föreläsningar, barns språkutveckling, kulturmöten, mm.

Genom att öppna förskolan har flera fora att mötas och diskutera är just analyser av trender något gruppen jobbar kontinuerligt med. Genom analysen skapas frågor och genom frågorna söker personalen vägar att finna svar. Det kan gå till så att delar av personalgruppen väljer att gå på en föreläsning och sedan återför information från denna till gruppen. Det kan även bestå i att man gemensamt gör studiebesök vid verksamheter som arbetar med metoder eller besöksgrupper som på ett eller annat sätt känns aktuella.

Personalen tillåts att skapa nya projekt förändra och förbättra. Det är en stor tilltro till personalen från ledningens sida! Som personal är man i verksamheten och har därigenom även full insikt i vad som behöver kompetenshöjas fördjupas kring eller vidareutveckla. Som ledning jobbar vi för att skapa möjligheter för detta genom att finnas som stöd och bollplank vid behov.

Att uppmuntra en god dialog med brukarna är även det ett sätt att lära sig vad som är viktigt i verksamheten. Att gå igenom och analysera den årliga

brukarundersökningen blir viktigt för att bekräfta det som är bra och fungerar samt för att förändra det som bör förbättras.

Utvärdering och utveckling av ledarskapet

Enhetschef och biträdande chefer träffas regelbundet och gör gemensamma återblickar på aktuella händelser. Vi reflekterar tillsammans kring vårt ledarskap i dessa konkreta situationer.

Att tidigare år deltagit i stadens kvalitetstävling har också gett oss möjlighet att tillsammans med medarbetarna reflektera över vårt ledarskap. Det har lett till att vi anpassat och förändrat delar av vårt ledarskap utifrån synpunkter från våra medarbetare.

Stadsdelen har under de senaste två åren låtit alla enhetschefer genomgå ett chefsutvecklingsprogram. Sammanlagt ca två veckors utbildning. Programmet har innehållit bland annat grupp processer, självskattning, feedback och arbete med konkreta fallbeskrivningar. De biträdande cheferna har genomgått en liknande kortare utbildning. Detta har i allra högsta grad utvecklat vårt ledarskap och det har också gett förvaltningens chefer samma grund att stå på. Det har blivit mycket lättare för chefer att samarbeta, förstå varandras uppdrag och hjälpa varandra i olika situationer.

Enhetschefen deltar i en chefsgrupp tillsammans med Stor Stockholms kultur och fritidschefer. I den gruppen speglas både verksamhet och ledarskap.

Medarbetare

Hur vi säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat

Genom de uppföljningsmetoder öppna förskolorna använder regelbundet för att följa upp brukarnas synpunkter kan vi se olika tendenser och trender. På enhetens olika mötesfora, som beskrivs på andra ställen i dokumentet, diskuteras resultat, trender och tendenser. Utifrån den kunskap som diskuteras fram i dialog med medarbetarna tittar enhetens ledningsgrupp på olika utvecklingsområden och kommunicerar dessa områden med medarbetarna. Ledningen får sedan prioritera med resurser, tid och ekonomi för att lägga förslag på olika utbildningsinsatser. Som exempel; anordnades det under VT-2012 en mycket uppskattad föreläsning om "barnuppföstran i olika kulturer" ett tema som blir mer och mer aktuellt i våra verksamheter. Flera av pedagogerna har också, tillsammans med personal från förskolan, skolpersonal och personal inom landstinget deltagit i stadsdelens satsning kallats BBIC (barns behov i centrum), föreläsningar och

diskussionsforum kring olika teman. Att samverka med andra yrkesgrupper och få samma kunskapsgrunder har visat sig betydelsefullt för att vi bättre ska kunna möta brukarnas behov. Det har efter denna satsning blivit lättare för pedagogerna, i det dagliga arbetet, att svara på frågor från brukarna och även lättare att slussa vidare familjer som har behov av mer hjälp än vad vi kan erbjuda i våra öppna verksamheter.

Hur chefen skapar förutsättning och engagemang till Utveckling av verksamheten

Inom öppna förskolan prioriterar vi relativt mycket tid till att i delaktighet med medarbetarna utveckla verksamheten genom nätverksträffar, handledning, kategorimöten, mm. Fritidens ledningsgrupp träffas också med syftet att ge goda förutsättningar för arbetsteamerna att utvecklas. Ledningsgruppen analyserar och diskuterar även resultat kopplat till åtaganden, tittar över statistik och brukarenkäter och drar slutsatser på ett övergripande plan för enheten. Detta arbete leder också till prioriteringar av olika slag, som att till exempel börja samarbeta mer med förskola, någon utbildningssatsning eller gemensamma arrangemang. Dessa tankar och förslag återförs till arbetsgrupperna via kategorimöten, arbetsplatsmöten, etc.

Vår målsättning med allt arbete kring utveckling av verksamheten är att den analys vi gör utifrån resultat och brukarundersökningar ska leda till en utveckling av våra arbetssätt. Chefen behöver därför vara närvarande i arbetsgruppernas diskussioner och hjälpa till att återkoppla arbetssätten till det man förväntas uppnå. Viktigt är också att hjälpa till med att förhålla sig till förändring som en naturlig del av arbetet och ha fokus på de uppdrag vi har just nu och utveckla dessa uppdrag. Grunden för ett engagemang hos medarbetarna är när det är tydligt vilka mål och ramar vi har att arbeta efter, när alla förstår sitt uppdrag och känner att de utför något meningsfullt för våra brukare. Att arbetsgruppen trivs med varandra är också det en förutsättning för ett engagemang inom arbetet.

Erkännande och stöd till enskilda eller grupper av medarbetare

Chefens uppgift är att utgå från de mål som är fastställda och genom dialog med medarbetarna säkerställa att varje arbetslag använder metoder och arbetssätt som leder till att vi uppnår vår målsättning och följer vår värdegrund. Detta görs med utgångspunkt av årets verksamhetsprogram inom vår ordinarie mötesstruktur, APT möten, kategorimöten, planeringsmöten och samverkansmöten. Chefen är också så långt som möjligt närvarande i arbetslagens uppgifter och kan snabbt ta tag i olika dilemman så att vi uppnår önskade resultat.

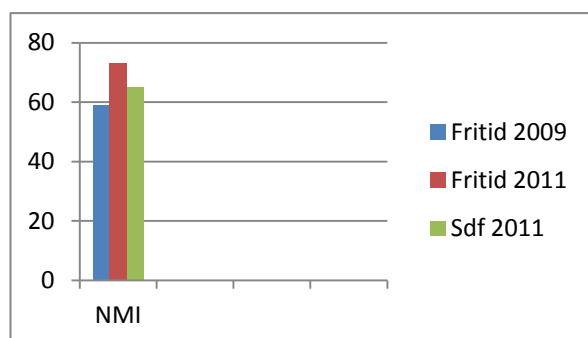
Detta sker genom regelbundna besök och många samtal med både arbetsgruppen och med enskilda medarbetare. Kommunikationen sker både på ordinarie möten

och när behov uppstår i stunden. Målsättningen är att samtalen ska vara av coachande karaktär där chefen hjälper medarbetaren att själv finna lösningar på dilemman och problem. I denna kommunikation är även positiv feedback ett viktigt inslag, alla behöver bli bekräftade för insatser som de utför i sitt arbete. Chefens uppgift är att i denna bekräftelse få medarbetaren att kunna se kopplingen mellan sin egen insats och vilka mål och förväntade resultat som insatsen befrämjar.

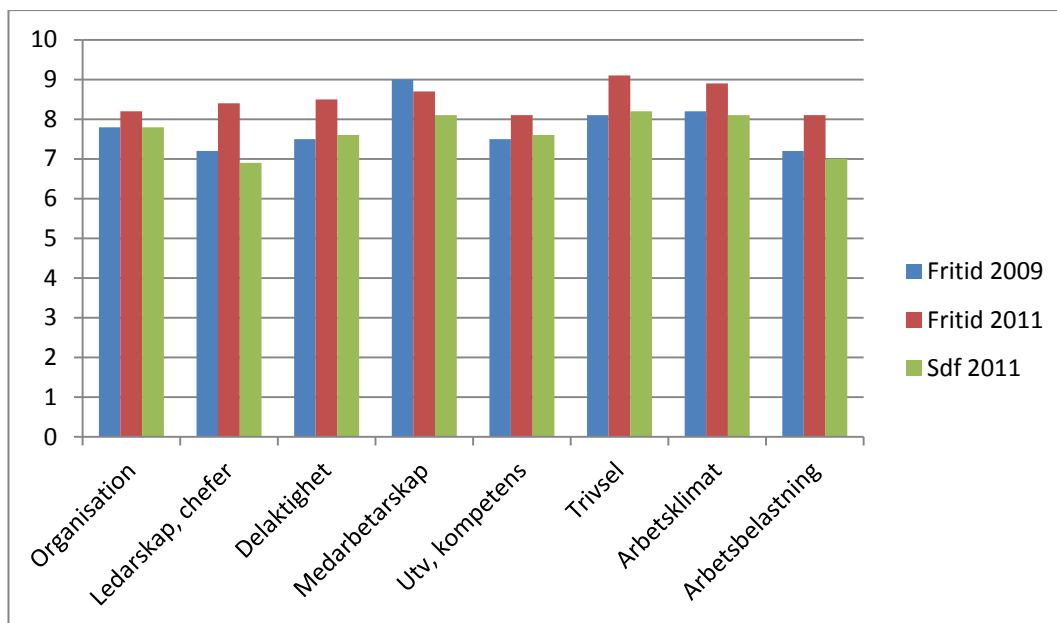
Resultat av senaste medarbetarundersökning, resultat/trender

Resultat från medarbetarundersökning 2011

Nöjd medarbetar index (NMI), helhetsbetyg av nöjdheten utifrån tre sammanfattande frågor, ligger i senaste undersökningen på 73,1 NMI att jämföra med stadsdelens på 65 NMI. Vid den senaste mätningen 2009 var värdet för enheten på 59 NMI. På dessa två år har nöjdheten ökat avsevärt. Det ska dock tilläggas att 2009 gjorde enheten en stor omorganisation som berörde alla arbetslag och genererade en stor övertalighet.



Värdet för de övriga frågeområdena ligger högre än medel för förvaltningen och även högre än år 2009 förutom området medarbetarskap där det skett en liten minskning sedan tidigare undersökning. År 2009 när enheten omstrukturerades fick vi lägre värden för chefskapet men mycket högt för medarbetarskapet. 2011 års resultat ger oss anledning att arbeta vidare med enhetens metod; ”byggstenar för en god arbetsplats”



Överlag har enheten mycket goda resultat på alla frågeområden och har sedan 2009 då verksamheten omorganiserades arbetat aktivt tillsammans med medarbetarna kring förbättringar inom de olika områdena. Inom enheten finns många medarbetare som trivs, är delaktiga och känner att de utför ett meningsfullt arbete. Vi är glada för att det avspeglar sig i 2011 års resultat och är övertygande om att det förbättrar kvalitén för brukarna.

Vår analys av resultaten blir att enheten ligger på en ganska hög nivå generellt men att det krävs fortsatt aktivt arbete för att behålla nivån. Vi kan också sluta oss till att de metoder vi använder som ger resultat kan vi fortsätta med. Ett möjligt utvecklingstema är ”laganda”, hur utnyttjar vi varandras olikheter till ett gemensamt mål?

Vision och värdegrund

Vision/värdegrund/verksamhetsidé

Öppna förskolan bygger på frivillighet, besökarna väljer själva om och i vilken omfattning de deltar i verksamheten. Den är öppen för alla oavsett bakgrund. Den stimulerar det lilla barnets utveckling genom anpassad verksamhet samt stödjer nätverksbygge och social gemenskap. Den erbjuder roliga och stimulerande aktiviteter. Verksamheten präglas av ett salutogent förhållningssätt. Pedagog/Fritidsledaren fokuserar på det friska, positiva och glädjrika hos

besökarna både individuellt och i grupp. Det ska vara lärande, spännande, roligt och glädjefyllt att delta i verksamheten. I stödande sammanhang ska fokus ligga på det som fungerar istället för att uppmärksamma problem. Vårt övergripande syfte med enhetens verksamheter är att stödja barn och ungdomar till goda uppväxtvillkor. Enhetens verksamheter riktar sig till målgruppen under deras fritid och innehåller många processer av informellt lärande som kan komplettera skola och arbete.

Öppna förskolan har inom enheten, i ett tidigare visionsarbete, tillsammans med parklek och fritidsgård arbetat fram gemensamma kärnvärderingar. Detta arbete gjordes i projektform och startade med en undersökning av verksamhetens ”kultur” (en värderingsundersökning bland personalen). Utifrån resultat av denna undersökning, parallellt med ett arbete kring en omvärldsanalys, arbetade hela enheten med att diskutera och formulera enhetens vision och värderingar. Personal i arbetsgrupper gjorde olika delar i arbetet och enheten beslutade sedan tillsammans kring innehållet.

Kärnvärderingarna är:

- Delaktighet: Våra brukare ska alltid och i allt vi gör inom verksamhetens ram kunna påverka innehåll och utbud.
- Engagemang: Genom personalens engagemang i uppgiften kan besökarna känna sig viktiga och värdefulla och själva engagera sig i verksamheten.
- Humor och glädje: Verksamheten ska präglas av det positiva, erbjuda roliga aktiviteter och berikande möten.
- Nöjda barn och ungdomar: Resultatet ska leda till nöjda barn och ungdomar, i öppna förskolan även nöjda föräldrar.

Att arbeta med ett salutogent förhållningssätt bland barn och unga är ett grundläggande arbetssätt inom fritidens verksamheter.

Fritidsledaren/förskoleläraren fokuserar på det friska, positiva och glädjrika hos besökarna både individuellt och i grupp. För att fritidens arbetsplatser ska vara platser med en god och hälsosam arbetsmiljö och ett positivt och tillåtande arbetsklimat är det viktigt att även vår organisation präglas av detta salutogena förhållningssätt.

Från åtaganden/mål till uppföljning

Framtagande av Åtaganden/mål för verksamhetsåret

Inför VP-2012 arbetade öppna förskolans personal gemensamt i kategorigrupp med att revidera 2011 års åtaganden. Detta gjordes genom att analysera föregående års resultat utifrån statistik, brukarenkäter, miniintervjuer,

synpunkter/klagomål, verksamhetsberättelse och personalens uppfattning om den dagliga verksamheten. Enhet fritid genomförde sedan ett gemensamt APT möte i november där alla åtaganden presenterades och diskuterades, mötet beslutade sedan kring enhetens formuleringar. Verksamhetsplanen har innan beslut även varit på remiss i alla arbetsgrupper och avhandlats i lokal samverkansgrupp. Slutligen förhandlades VP i sedvanlig ordning.

Kategorigruppen har dessutom arbetat vidare med att utveckla arbetssätt under enhetens åtaganden. Syftet var att över verksamhetsgränserna lyfta fram olika goda exempel och kunna lära av varandra och att enas kring arbetssätt som alla verksamheter inom enheten kan stå bakom.

Planering av årets uppföljning

Under varje åtagande finns beskrivet vilka uppföljningar som görs för respektive åtaganden

Under året arbetar enheten med representanter från verksamheterna och kategorierna i samverkan för att följa upp verksamhetsplanen. Inför tertial ett och två samt årsredovisning träffas gruppen och går igenom vad som är relevant att lyfta fram. Enhetschef skriver sedan ett förslag som gruppen tillsammans tittar igenom och godkänner.

Enheten gör också ett kalendarium för verksamhet, möten, mm. I detta kalendarium är arbetet med tertialer samt brukarenkäter tidssatta. I april 2012 hade enheten ett gemensamt APT möte där medarbetarna i olika gruppkonstellationer arbetade med att utforma ett årshjul för enhetens all verksamhet, planering och uppföljning. Syftet var att få en bättre översikt över planering inför genomförande av verksamhet samt var och hur vi följer upp den samma. Att utforma detta med hela enhetens personal var också ett sätt att få till hög delaktighet i processen och därigenom få alla med på tåget. Det nya årshjulet ska gälla från höstterminen och finns ännu ej i digitalt format.

Åtaganden/mål för verksamhetsåret

- Barnen i öppna förskolan har utvecklat språk- och motoriska färdigheter samt är stärkta i sin självkänsla
- I en barnvänlig och trivsamt miljö har besökarna i öppna förskolan ett kontaktnät, där de har stöd och får råd i föräldrarollen
- Inom öppna förskolan deltar barn och föräldrar i verksamhet som ger möjlighet till lek, lärande och utveckling
- Unga föräldrar i stadsdelen deltar i öppna förskolans riktade verksamhet till målgruppen

- Barn och ungdomar tar genom fritidens öppna mötesplatser del av kultur som de själva producerar, som de medverkar i och som de får uppleva
- Fritidens medarbetare är delaktiga i framtagandet, arbetet med och uppföljning av mål och förväntade resultat
- Fritidens verksamheter har ett effektivt energiutnyttjande
- Stockholm stads vision 2030 samt enhetens kvalitetsarbete för att nå visionen, är känd hos våra brukare
- Fritidens verksamheter har en god arbetsmiljö
- Fritidens verksamheter är attraktiva arbetsplatser.
- Enhet Fritids sjukfrånvaro är 4,5%
- Fritidens budget är i balans
- Fritidens verksamheter bedrivs på ett effektivt sätt

I tävlingsbidraget redovisas samtliga åtaganden med förväntat resultat, arbetssätt, Resursanvändning, Resultat, uppföljning och utveckling. De tre första åtagandena har utvecklats ytterligare då de är mest verksamhetsspecifika för öppna förskolan.

Öppna förskolans tre huvudåtaganden

För att det på bästa sätt ska gå att följa en röd tråd har vi under varje åtagande beskrivit; förväntade resultat, arbetssätt, resursanvändning, resultat under året, uppföljning och utveckling.

KF:s MÅL FÖR VERKSAMHETSOMRÅDET:

Förskolor och skolor i Stockholm ska ge barn vad de behöver för att lära och utvecklas

NÄMNDMÅL:

Barn och ungdomar erbjuds en varierad och attraktiv fritidsverksamhet.

Åtagande 1

Barnen i öppna förskolan har utvecklat språk- och motoriska färdigheter samt är stärkta i sin självkänsla

Förväntat resultat

Att föräldrarna upplever att deras barn utvecklar sina färdigheter genom öppna förskolan.

Att barn under sin tid i öppna förskolan får möjlighet att prova språket och att härma, med målet att öva sin kommunikation.

Att erbjuda en verksamhet där barnet har möjlighet att lyckas och där föräldrar och barn känner sig trygga.

Att den pedagogiska gruppverksamheten ska introducera och skapa nyfikenhet inför nya aktiviteter och intressen hos barnet.

Att låta barn träna, pröva och utvecklas. Att föräldrar blir medvetna om att barn är olika och att det inte är någon prestige i att vara tidig eller sen i den motoriska utvecklingen.

Arbetsätt

Att erbjuda sång, lek, rörelse och skapande verksamhet kontinuerligt i varje verksamhet. Att göra aktiviteterna kända för brukarna. Pedagoger är lyhörda inför barnet och utgår från att det är kompetent, oavsett ålder. Under aktiviteter såsom, skapande verksamhet, rörelse, skogsutflykter eller annat arbetar pedagogerna aktivt med att skapa situationer där barnet kan få lyckas efter sin förmåga och ålder. Att sätta färg på en pensel och sedan måla ett streck på ett papper är flera steg för ett litet barn, att få resultat i form av en målning är en belöning och stärker barnets självkänsla.

Arbeta med barnets "jag känsla" genom att sjunga sånger kring kroppen och kring känslor. Sång, rim och ramsor är viktiga verktyg för barns språkutveckling. Pedagogerna använder tydliga rörelser i samspelet mellan barnet och den vuxne.

Sångstunden är en dagligen återkommande samling och föräldrarna sjunger och "ramsar" ofta hemma tillsammans med sitt barn. Det kan vi konstatera genom de uppföljningsverktyg vi använder oss av. Det leder till att mycket små barn börjar pröva ljud och så småningom något som liknar ord. I verksamheten arbetar vi med rörelse för att träna de motoriska färdigheterna detta sker i form av att krypa, hoppa, åla, springa, gå på tå osv. Men även barn som rör sig i lokalen utan att vara med i någon aktivitet kan stimuleras. Pedagogerna kan t.ex. sätta sig bredvid ett barn och locka med en leksak för att få det att i magläge röra sig framåt.

Det är viktigt att barnet får utvecklas i sin egen takt och att barnet går igenom alla stadier. Här är pedagogerna ett viktigt stöd för föräldern och kan ge tips och stöd i hur föräldrarna själva kan hjälpa barnet i sin utveckling.

Sångsamlingen är ett viktigt verktyg i den öppna förskolan. Här blandas rim, ramsor och sånger i syfte att lära barn i grupp lyssna, se och lära. Sångstunden anpassas efter gruppens behov. Om gruppen är okoncentrerad kan den kortas ner eller vara mer inriktad på rörelser. För att öka uppmärksamhet kan leksaker och

figurer användas. Att sjunga namnsånger är ett sätt att träna turordning och att lära sig vänta. Det är även ett framgångsrikt sätt att låta det enskilda barnet få stå i centrum. Under den återkommande sångstunden lär sig barnet att känna igen sånger och ramsor. Att barnet känner igen och kan, skapar glädje hos barnet. Pedagogerna bekräftar alltid i dessa situationer.

I de grupper där pedagogerna arbetar med spädbarnsmassage utgår pedagogerna från att barnet är den som avgör i vilken takt beröringen sker, när den påbörjas och avslutas. Pedagogens inställning och förhållningssätt stärker barns självkänsla.

I lek och skapande verksamhet får barnet prova på olika material till exempel fingerfärg, vatten eller trolldag. När barnet sedan provar ord är det pedagogens uppgift att bekräfta och upprepa det sagda ordet.

Resursanvändning

Pedagoger som är kunniga i olika metoder för att på olika sätt stimulera och hjälpa barnen framåt i sin utveckling. Sångstunden är den viktigaste verksamheten, där sker mycket av den utveckling vi eftersträvar. Dialog med föräldrarna genom dagliga samtal samt genom våra olika uppföljningsmetoder. Samverkan mellan personal från de olika verksamheterna samt den handledning av förskolepsykolog som gruppen får regelbundet är också en viktig resurs för arbetet. Även trivsamma lokaler med en rik utemiljö är en resurs för verksamheten.

Resultat under året

I de metoder vi använder oss av för att mäta årets resultat, brukarundersökningar, miniintervjuer, enskilda samtal samt statistik kan vi konstatera följande:

- Verksamheten fyller en viktig funktion för barnets hela utveckling. I de intervjuer som vi gör framkommer det att betydelsen av att få träffa andra barn och utveckla sina förmågor är stor. Genom den fria leken och riktade aktiviteter stimuleras barnens sociala utveckling och i möten med andra barn skapas goda relationer.
- Sångstunden är den aktivitet som föräldrarna anser vara mest betydelsefull för barnen. Genom sång och ramsor övar barnet sitt språk. Det repetitiva och dagligen återkommande sångerna och ramsorna gör att barnet känner sig trygg i gruppen och vågar prova sina förmågor. Många är de föräldrar som vittnar om att barnen upprepar det de lärt sig på öppna förskolan hemma. Sångstunden är en fast punkt att träffas på och både barn och vuxna beskriver sångsamlingarna som lustfyllda. 71 % svarar att deras barn har utvecklat sin kommunikation genom den verksamhet som bedrivs.
- Verksamheten i öppna förskolan bidrar i hög grad till barnens motoriska utveckling. Personalens metoder, att med glädje och kreativitet, påvisa

aktiviteter som lockar barnet att pröva sina motoriska färdigheter uppskattas av många. Även den skapande verksamheten har stor betydelse för barnets stimulans och utveckling. 65 % svarar att deras barn har utvecklat sin motorik genom att de deltagit i verksamheten.

Uppföljning

På varje verksamhets planeringsmöten. Genom brukarenkäter, mini intervjuer, enskilda samtal, statistik, samtal med förskolor i närområdet samt vid tertialen och årsredovisning.

Utveckling

Utbilda personalen inom den nya reviderade läroplanen i syfte att kunna ge verksamheten ett innehåll som överensstämmer mer med förskolans innehåll. Kontinuerlig fortbildning samt fortsatt handledning av förskolepsykolog. Föreläsningar för föräldragruppen kring barns utveckling, inbokat till hösten.

Åtagande 2

I en barnvänlig och trivsamt miljö har besökarna i öppna förskolan ett kontaktnät, där de har stöd och får råd i föräldrarollen

Förväntat resultat

Att bra professionella relationer mellan pedagog och förälder och mellan barn och pedagog skapas, samt att föräldrar och barn skapar en positiv anknytning till varandra.

Att öppna förskolan ska vara en mötesplats där föräldrar känner sig trygga och kan kommunicera frågor som rör föräldrarollen.

Att föräldrarna får information om olika förskolor och familjedaghem och att verksamhet och aktiviteter känns igen när barn och föräldrar börjar i förskolan.

Att den fria leken får en central roll där barnet tränar sina sociala förmågor.

Att brukarna är nöjda med ändamålsenliga lokaler som är hemtrevliga och inbjuder till lek och att lokalen är lättillgänglig och anpassad till både barn och vuxna.

Att verksamheten är en arena där barn och föräldrar skapar goda relationer som leder till bra nätverk, för att förhindra isolation.

Att stämningen är god och att besökarna trivs.

Arbetsätt

Öppna förskolorna inom fritiden är integrerade i samma lokaler som parkleken. Detta gör att föräldrar och barn kan använda parkleken som mötesplats även andra tider och även senare när deras barn växer upp. Öppna förskolan ska ge råd och stöd i föräldrarollen samt ge förutsättningar till nätverksbygge. På Ungdomshuset Tuben finns en dag i veckan särskild verksamhet för unga föräldrar och deras små barn. (öppnar åter under hösten efter ombyggnad av lokalen)

Pedagogen i öppna förskolan arbetar med att skapa relationer mellan förälder, barn och pedagog. En viktig del i att skapa relationer är bemötande. Bemötandet kan variera beroende på typ av verksamhet, individer eller målgrupp. Pedagogen använder sig som metod av ett aktivt lyssnande och svarar på frågor kring, barns utveckling, sömnproblem, matvanor och annat. Sångstund är ett bra verktyg för att på ett lustfyllt sätt förmå barn och föräldrar att knyta an.

I öppna förskolan är föräldern och barnet tillsammans, vilket ger fler möjligheter till att skapa kontakt mellan barn – pedagog - förälder. Pedagogen använder sig av olika tillvägagångssätt för att närma sig barnet, beroende på individ och situation. Ett sätt är att pedagogen sätter sig en bit från barnet och leker med en boll för att fånga barnets uppmärksamhet. Om barnet visar intresse rullas bollen till barnet och en kontakt mellan barn och pedagog har uppstått. På detta sätt uppmuntras barnet att öka avståndet från föräldern under trygga former och kan till slut börja med att våga röra sig fritt i lokalen, på så sätt förbättras rumsuppfattningen allt eftersom.

För att inte peka ut en enskild förälder lägger pedagogen vikt på att sjunga sånger där föräldrar håller i och har nära kontakt med sitt barn.

Använda rörelsesånger för att skapa kroppsuppfattning och stimulera barns kontakt och kommunikation. Att sjunga och "ramsa" lägger grunden till barnets första kontakt med andra barn, de lär sig samspel. Det är viktiga kunskaper barnet har med sig när de börjar i förskola eller hos dagbarnvårdare.

Att ge den fria leken hög prioritet som en mycket viktig del i verksamheten. Där skapas kreativitet och social träning. Barnet tränas i att dela med sig, ta kontakt, vänta, lyssna och att lära. Genom att locka till lek tar barnets nyfikenhet över och det vågar att lämna sin förälder och utforska världen. Detta är en process som tar tid och ska ta tid. Det är inte "farligt" att lämna mamma eller pappa. Det är en värdefull erfarenhet inför inskolning till förskolan.

Den öppna verksamhetens karaktär inbjuder till möten. Hit kommer föräldern med sitt barn för att träffa andra. Här skapas naturliga relationer och möten mellan människor. Det sker genom samtal, genom leken, i lokalen och under sångstunden.

När nya besökare kommer till öppna förskolan är pedagogens roll att vara behjälplig med att skapa möten i gruppen samt att verka för att miljön i öppna förskolan är välkomnande och inbjudande. Detta kan ske genom att skapa olika forum att samlas kring. En metod kan vara att bilda en lunchgrupp där man hjälps åt att laga maten. Man hjälps åt med matlagning och att passa varandras barn. I andra fall kan önskemål om en speciell aktivitet komma fram från gruppen, ex. kurs i barnolycksfall. Pedagogens uppgift blir då om möjligt att se till att gruppens önskan blir till verklighet.

För att ytterligare utöka föräldrars och barns kontaktnät anordnar pedagogerna i våra öppna förskolor gemensamma aktiviteter för hela stadsdelen. Det kan vara babysalsa, teaterbesök, sångsamlingar i storformat och picnic-.

För att skapa en mötesplats där alla känner sig välkomna krävs det av pedagogen att ständigt vara närvarande både fysiskt och psykiskt, ha ögon i nacken.

Pedagogen lyssnar aktivt på föräldern. Vid frågor som rör föräldrarollen bör pedagogen svara med öppna frågor. Målet med de öppna frågorna är att föräldern själv ska komma på en lösning.

Pedagogen kan använda sig av andra föräldrar i besöksgruppen. Till exempel kan en flerbarnsförälder vara stöd till en förstagångsförälder. Personalen i öppna förskolan håller sig ajour med omvärlden. Gruppen får kunskap och fortbildning via nätverk och föreläsningar. Det gör att personalen kan ge råd och stödja i diskussioner kring utvecklingspsykologi, anknytningsproblematik och annat.

Pedagogerna ansvarar för att materialet är anpassat till målgruppen. Verksamheten tillhandahåller ett varierat utbud av material. Personalen kastar, lagar trasigt material, rengör och kompletterar lekmaterialet.

Det är viktigt att ha ett bra bemötande. Personalen hälsar alltid på besökarna, informerar nya besökare om verksamheten och om lokalen, kring frågor av praktisk karaktär och i informations syfte.

Verksamheten erbjuder även viss service såsom möjlighet att värma mat, köpa mat till de små barnen, kunna köpa fika till självkostnadspris.

För att våra besökare ska trivas och komma tillbaka erbjuder vi en miljö som är hemlik, ren och hel. Personalen arbetar med att få med alla i gemenskapen, få dem delaktiga i verksamheten och stimulera dem att påverka verksamheten. Detta sker genom att skapa utrymme i samtal, lyssna aktivt och själv delta i diskussioner och aktiviteter.

Resursanvändning

Verksamhetslokalen är en viktig resurs i arbetet, den ska upplevas som trivsamt av besökarna samtidigt som den ska ge barnen möjligheter att utvecklas i sin lek och under styrda aktiviteter. Tid för personalen att planera och tid för att under verksamhetstid ägna sitt fokus på brukarna. Samverkan mellan de olika öppna förskolorna och även med BVC, socialtjänst och förskolor ger värdefulla resurser i arbetet. Föräldragruppen är även en resurs inom öppna förskolans verksamhet.

Resultat under året

I de metoder vi använder oss av för att mäta årets resultat, brukarundersökningar, miniintervjuer, enskilda samtal samt statistik kan vi konstatera följande:

- Personalen upplevs som kunnig och uppmuntrar utveckling. Som vuxen får man inspiration och stimulans i föräldrarollen. En bra träffpunkt för tillfälle att utbyta erfarenheter. 76 % av de som svarat uppger att de får stöd i sin föräldraroll.
- Verksamheten erbjuder roliga aktiviteter som lockar fram barnets nyfikenhet. Den fria leken och de styrda aktiviteterna bidrar till barnets sociala utveckling.
- Verksamheten fyller en stor social funktion. 83 % svarar att de har knutit nya vuxenkontakter inom verksamheten. 59 % svarar att de träffas även utanför öppna förskolan. Vi kan konstatera att vår verksamhet bidrar till ett ökat kontaktnät bland barn och föräldrar. Vi kan vidare konstatera att den sociala samvaron är viktig för både barn och vuxna, här bildas viktiga nätverk för framtiden.
- Verksamheten är betydelsefull för barnets förberedelse till förskolan. Barnet får en vana att vara med andra barn. Det får lära sig det sociala samspelet, turordning och att ta hänsyn. På frågan vad öppna förskolan har för betydelse för dig och ditt barn så svarar många att förberedelse till förskolan samt social samvaro är viktigast.
- Verksamheten har en stor och viktig roll som mötesplats i närområdet. Många fortsätter att träffas i parkleken efter det att de har "vuxit ur" öppna förskolan. Hela 94 % tycker att lokalerna är ändamålsenliga till att bedriva öppen förskola. Tillgängligheten och den kravlösa mötesplatsen uppskattas. Den inre miljön är trivsamt och utbudet av leksaker är bra.
- Våra undersökningsmetoder visar även att verksamheten fyller en viktig roll när det handlar om att få rutiner i vardagen och att bryta isolering. Här har pedagogens arbete stor betydelse, som samtalspartner och för att ge stöd.
- Annat som kommer fram är att det är fantastiskt att en sådan professionell verksamhet är kostnadsfri. 93 % av de tillfrågade uppger att de är nöjda

med öppettiderna. Önskemål finns dock om att verksamheten ska vara öppen även på eftermiddagar.

- 50 % av de som besvarat enkäten har deltagit i någon eller några av verksamhetens gemensamma aktiviteter. Exempel på gemensamma aktiviteter är babysalsa, stor-sångsamling och utflykter. Som nyinflyttad i Farsta får man en överblick av var verksamheterna är belägna. Andra tycker att det är utmärkt att få prova på saker till en billig kostnad.
- Många tycker att personalen tar vara på deras önskemål. Man känner sig välkommen att komma med idéer, personalen lyssnar på förslag. Personalen är trevlig, lyhörd och engagerad. 69 % anser att de kan påverka innehållet i verksamheten. Fler svarar att de är nöjda med den verksamheten som bedrivs. Siffrorna visar att många av de idéer och förslag föräldrarna kommer med kan vi och har vi lyckats realisera.

Uppföljning

Genom brukarenkäter, mini intervjuer, det enskilda samtalet, statistik samt vid tertialen och årsredovisning.

Utveckling

Att utveckla föräldraråd för att öka delaktigheten i verksamheten samt för att få ytterligare möjlighet till återkoppling på verksamheten. Att utveckla Facebook som en kanal för information till öppna förskolans besökare. Utökad öppettid på någon verksamhet.

Åtagande 3

Inom öppna förskolan deltar barn och föräldrar i verksamhet som ger möjlighet till lek, lärande och utveckling

Förväntat resultat

Att barnens föräldrar upplever att barnen utvecklas genom den verksamhet som bedrivs.

Att barn under sin tid i Öppna förskolan får möjlighet att prova språket och att härma, med målet att öva sin kommunikation.

Arbetsätt

Pedagogen är lyhörd inför barnet och utgår från att det är kompetent, oavsett ålder och använder ett tydligt och rikligt språk, både i förhållande till föräldrar men i huvudsak till barnen. De benämner saker, pekar på osv, till exempel när ett barn ramlar och gråter kan pedagogen säga: Gjorde det ont? Du är ledsen. Pappa tröstar. Pedagogen kan när ett litet barn kastar en leksak genom rummet välja att säga:

Titta! Tappade du den? Kan du hämta? Pedagogen kan lotsa barn ur ett negativt beteende genom att sätta ord på vad som händer och avleda, istället för att ge kommandon i form av nej, stopp, sluta. På så sätt får barnet behålla sin nyfikenhet och får positiv uppmärksamhet i sin fortsatta verbala utveckling.

Pedagogerna väljer att fylla sångstunden med rim, ramsor och rytm. Vid lek med barnen kan man med fördel välja att förtydliga: Titta! Hur många bollar har vi? Ska vi räkna? 1, 2, 3 osv. Även de mindre barnen stimuleras. De håller ur klossar ur en låda. Upptäcker att lådan blir tom. Ser klossarna på golvet och provar att lägga tillbaka.

Verksamheten kan med fördel flyttas ut till naturen. Till exempel kan en och samma plats besökas vid olika årstider för att undersöka förändringar i väder samt årstider. Även de mindre barnen kan lära sig. En solkatt uppträder på golvet bredvid ett barn. Barnet ser den och försöker fånga den. När barnet lägger handen på solkatten upptäcker barnet värmen och tar bort handen och för den åter. Här kan pedagogen vara medforskande och påvisa varifrån solkatten kommer. Titta solen! Där är solen! Varmt! Till föräldragruppen kan man prata om vikten av att skapa utrymme och i lugn och ro få utforska och upptäcka sin värld. Det är viktigt att barnet får utvecklas i sin egen takt och att barnet går igenom alla stadier. I arbetet skapar pedagogen aktivt situationer där barnet kan få lyckas efter sin förmåga och ålder. Här är pedagogen ett viktigt stöd för föräldern och kan ge tips och stöd i hur föräldrarna själva kan hjälpa barnet i sin utveckling.

Är barnet lite äldre är berättande en användbar metod. Vid sagostunder med barn som redan erövrat språket kan en flanotavla användas. Pedagoger läser och barnen får peka samt benämna och svara.

Resursanvändning

Pedagoger som är kunniga i olika metoder för att på olika sätt stimulera och hjälpa barnen framåt i sin utveckling. Dialog med föräldrarna genom dagliga samtal samt genom våra olika uppföljningsmetoder. Samverkan mellan personal från de olika verksamheterna samt den handledning av förskolepsykolog som gruppen får regelbundet är också en viktig resurs för arbetet. Samverkan mellan de olika öppna förskolorna och även med BVC, socialtjänst och förskolor ger värdefulla resurser i arbetet.

Resultat under året

Åtagandet är nytt för verksamhetsåret. Vi ser ändå att många av de resultat som redovisas under åtagande ett är relevanta även för detta åtagande.

Uppföljning

På varje verksamhets planeringsmöten. I brukarundersökning.

Utveckling

Arbeta mer metodiskt med läroplanen

Ha en fortsatt tät samverkan mellan öppna förskolorna inom stadsdelen. För att stärka varandra som pedagoger samt skapa en arena för utvecklande av nätverk för föräldrar

Fortsätta förmedla barns utveckling i vardagen, vara förebilder för både barn och vuxna

Övriga åtaganden

NÄMNDMÅL:

Unga får stöd för en god livssituation utan missbruk

Unga föräldrar i stadsdelen deltar i öppna förskolans riktade verksamhet till målgruppen

Förväntat resultat

Att verksamheten är välbesökt med föräldrar från stadsdelen.

Att föräldrar får stöd i sin roll genom verksamheten.

Tidigt kunna slussa vidare till annat stöd och hjälp vid behov.

Arbetsätt

Gruppaktiviteter, enskilda stödjande samtal, se vidare arbetsätt för den ordinarie öppna förskolan

Nätverk BBIC inom stadsdelen. Nätverk som sammankallas av Stadsmissionen, tema diskussioner för arbete med unga föräldrar .

Resursanvändning

Pedagoger som är kunniga i olika metoder för att på olika sätt stimulera och hjälpa barn och föräldrar framåt i sin utveckling. Dialog med föräldrarna genom dagliga samtal samt genom våra olika uppföljningsmetoder.Handledning av förskolepsykolog. Samverkan mellan de olika öppna förskolorna och även med BVC, socialtjänst och förskolor. Föräldragruppen är även den en resurs inom öppna förskolans verksamhet för unga föräldrar.

Resultat under året

Verksamheten har varit vilande på grund av ombyggnation och för närvarande arbetar vi för att starta upp den på nytt därför har vi inga resultat att redovisa för det senaste verksamhetsåret

Uppföljning

Inom kategori ÖF. Tertiäl och årsredovisning. Brukarundersökning.

Utveckling

Bygga in verksamheten mer i de olika ordinarie öppna förskolorna. Även unga föräldrar kommer lättare till en verksamhet som finns nära där de bor, där möjlighet till nätverk för barnen blir större.

NÄMNDMÅL:

Farstas invånare har tillgång till olika kulturaktiviteter.

Åtagande

Barn och ungdomar tar genom fritidens öppna mötesplatser del av kultur som de själva producerar, som de medverkar i och som de får uppleva

Förväntat resultat

Kulturarrangemang och kulturaktiviteter i alla parklekar och öppna förskolor och på alla fritidsgårdar. Att barn och familjer i Farsta ska få tillgång till ett varierat och rikt kulturutbud som ska vara lätt tillgängligt.

Arbetsätt

Verksamheterna arbetar med skapande verksamhet och arbetsmetoder som stimulerar barn och ungdomars egna idéer. "Kultur i ögonhöjd" är vägledande. I Farsta fritids kulturgrupp läggs förslag och diskussion sker kring verksamhetsidéer. Förslagen tas sedan tillbaka till verksamheterna och förankras i respektive personalgrupp. Beslut tas sedan i kulturgruppen kring utbudet. I öppna förskolan deltar barn och föräldrar i skapande verksamhet som trolldag, fingerfärg, gipsavgjutningar, mm. De får också genom sångsamlingen del av sånger och lekar av olika slag.

Resursanvändning

I Farsta Fritid finns en kulturgrupp med representanter från alla verksamheter och kategorier inom enheten. Gruppen ordnar, driver och föreslår aktiviteter, utbildning och arrangemang. Kulturgruppen har en budget som kommer från stadsdelens kulturmedel för öppna publika arrangemang.

Resultat under året

Det som har arrangerats för öppna förskolans besökare har varit, babysalsa, storsångsamling, dockteater och musik på familjefester. Mycket välbesökta arrangemang som dessutom gett barn och föräldrar fler kontakter med besökare

och personal från andra verksamheter. Brukarundersökningen visar att drygt 50% av de som svarat på enkäten har deltagit i något gemensamt arrangemang.

Uppföljning

Görs i samband med årsslut, kulturgruppen summerar årets evenemang. Egen dokumentation. Brukarundersökning. I det dagliga samtalet, vid APT, kategorimöten och i vissa fall inom ansvarsgrupper för enskilda arrangemang samt vid tertialen och årsredovisning.

Utveckling

Att hitta metoder för att involvera öppna förskolans besökare i de kulturarrangemang vi ska genomföra, med målet att bredda utbudet av publika arrangemang.

NÄMNDMÅL:

Förvaltningens medarbetare har kunskap om hur deras arbete bidrar till att nå enhetens mål och resultat.

Fritidens medarbetare är delaktiga i framtagandet, arbetet med och uppföljning av mål och förväntade resultat

Förväntat resultat

Att enhetens kvalitetsarbete, arbetet med mål och resultat, är förankrat och inarbetat i enhetens alla arbetsgrupper.

Arbetsätt

En tydlig arbetsordning över året för ILS arbetet, VP, tertial och årsredovisning. Enhetens lokala samverkansgrupp arbetar aktivt med frågorna. Diskussioner i respektive kategori (parklek, fritidsgård och öppen förskola) kring arbetssätten för att nå mål och förväntade resultat.

Resultat under året

2011 års medarbetarundersökning visar på hög nöjdhet och att medarbetarna känner sig delaktiga i arbetet. Ett årshjul för att tydliggöra enhetens verksamhet och planering är framtagen i dialog med alla medarbetare.

Uppföljning

Tertial. Årsredovisning. Medarbetarenkät.

Utveckling

Efter sommaren sjösätts enhetens gemensamma årshjul i det praktiska arbetet.

Vid introduktion av nyanställda lägga stort fokus på vikten av att alla medarbetare deltar i arbetet med och uppföljning av mål och förväntade resultat.

NÄMNDMÅL:

Förvaltningens arbete bidrar till en hållbar livsmiljö genom effektivt nyttjande av energi.

ÅTAGANDE:

Fritidens verksamheter har ett effektivt energiutnyttjande

Förväntat resultat

Elanvändningen minskar

Arbetsätt

Gå igenom parklekarnas direktverkande eluppvärmning för att se om det behövs utbyte av gammal utrustning och för att hitta andra sparmöjligheter som till exempel lägre värme nattetid och på helg. Diskussioner i arbetslagen för att medvetandegöra var och ens "användarbeteände". Släcka belysningen i rum som inte används, stänga av datorer och annan stand by utrustning. Hålla ytterdörrar stängda för att undvika drag och värmeförlust.

Resursanvändning

Att följa Stockholms stads upphandlingspolicy som bland annat innebär att upphandling av varor och tjänster ska ha miljökrav enligt stadens miljöprogram.

Resultat under året

Alla verksamheter har, så långt som möjligt, bytt lampor till energisnåla alternativ. Parklekarna förbrukar mycket el under den kalla årstiden.

Uppföljning

Kontinuerlig uppföljning på varje arbetslags personalmöten.

Utveckling

En vitvaruinventering är planerad att genomföras under verksamhetsåret. Diskutera med fastighetsbolaget kring fler installationer av luftvärmeväxlare i parklekshusen.

NÄMNDMÅL:**Förvaltningens medarbetare känner till Vision 2030.****ÅTAGANDE:****Stockholm stads vision 2030 samt enhetens kvalitetsarbete för att nå visionen, är känd hos våra brukare****Förväntat resultat**

Fler av fritidens besökare känner till Stockholm stads vision. Att personalgruppen i öppna förskolan är väl införstådda i vad vision 2030 är och hur den ska avspeglas i verksamheten.

Arbetsätt

Anslag på tavlor i varje verksamhet. Utdelning av broschyrer. Info via facebook. Diskussion med brukarna om hur vårt eget kvalitetsarbete är sammankopplat med stadens vision. Att personalen tar del av den information som finns kring visionen. Genom tema diskussioner på arbetsplatsmöten kring hur vår verksamhet strävar mot världsklass och hur vi förbättrar vår kvalitet med fokus på brukarna. Gruppdiskussioner kring hur vi konkret kan förbättra och utveckla våra arbetssätt.

Resursanvändning

Den största resursen för detta åtagande är arbetsgrupper som i dialog med brukarna kopplar stadens vision till den verksamhet som bedrivs. Tillgängligt informationsmaterial och samarbete med stadsdelens informator är också resurser i arbetet.

Resultat under året

Öppna förskolans personal har under året fått en fördjupad insikt i Vision 2030 framför allt genom de processer personalen haft i och kring kvalitetstävling 2010.

Uppföljning

I arbetslagen, kategorimöten, APT samt vid tertialen och årsredovisning I brukarenkät, tertial och årsredovisning

Utveckling

Ett möte med brukarna där personalen redovisar sitt arbete och sin utveckling kring kvalitetstävlingen, kopplat till Stockholm stads vision

NÄMNDMÅL:**Arbetsmiljön främjar medarbetarnas hälsa.****ÅTAGANDE:****Fritidens verksamheter har en god arbetsmiljö****Förväntat resultat**

Att de anställda känner mening med sin arbetsinsats och upplever arbetsmiljön som god. En säker miljö där trygghet och säkerhet råder. Minska olyckstillbud.

Arbetsätt

Hälsoplaner. Friskvårdstävling. Fortsätta arbetet med Fritidens byggstenar för en god arbetsplats. Uppföljning av arbetsmiljö både den fysiska och den psykosociala. Skyddsronde genomförs 1 gång om året där skyddsrondeprotokoll förs och personalen går igenom dem på p-möten och APT-möten. Varje dag görs en check av så väl utemiljön som inomhus miljön. Materialvård sker varje vecka och vid fram- och undanplockande av material. När personal upptäcker att något är trasigt eller utgör fara tas detta om hand direkt. Vid fall där personalen inte har kunskap eller kompetens att åtgärda felet lämnas rapport till närmaste chef. Den veckovisa materialvården består till stor del av att tvätta leksaker, möbler och utrymmen som används av öppna förskolan. Det är ur säkerhetssynpunkt viktigt att miljön är hygienisk och säker då de barn som besöker öppna förskolan är i en ålder då de stoppar det mesta i munnen för att smaka, känna och uppleva.

Resursanvändning

Tydlig planering av det systematiska arbetsmiljöarbetet över verksamhetsåret. Enhetens upplägg kring friskvårdsaktivitet, hälsosamtal och byggstenar för en god arbetsplats. Enhetens hälsocoacher. Personalenheten på förvaltningen bistår med resurser både för individer och för grupper. Hela stadsdelen har fokus på idrott, rörelse och hälsa vilket gör att friskvårdsdagar, livstidsskola, mm erbjuds.

Resultat under året

Sjukfrånvaron har minskat. Inga allvarliga tillbud har förekommit. En hälsoundersökning genomfördes i nov-2011 uppföljning maj-2012. Ett gemensamt gympass en gång i veckan startade under året. Senaste medarbetarundersökningen visar att huvuddelen av medarbetarna ser sina arbetsuppgifter som meningsfulla.

Uppföljning

I varje arbetsgrupp. I tertial och årsredovisning.

Skyddsroundsprotokollen följs upp av fritidens ledningsgrupp som är ansvarig för att åtgärder görs kring de anmärkningar som noterats. Enkäter, statistik samt vid tertialen och årsredovisning.

Utveckling

Vidareutbilda enhetens hälsocoacher samt utbilda fler. Tema på enhetens APT möten kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

NÄMNDMÅL:

Farsta är en attraktiv arbetsgivare som kännetecknas av verksamhetsutveckling genom medarbetarnas delaktighet och ansvarstagande

ÅTAGANDE:

Fritidens verksamheter är attraktiva arbetsplatser.

Förväntat resultat

Att den anställda känner mening med sin arbetsinsats och har utvecklingsmöjligheter inom ramen för sitt uppdrag. Varje medarbetare ska känna sig delaktiga i de mål och uppdrag som enheten har. Medarbetarna ska också känna att de kan vara med och påverka och hur de bidrar till måluppfyllelse. Att alla medarbetare inom Farsta fritid är väl införstådda med den verksamhet som enheten erbjuder till besökarna. Att medarbetarna även är insatta i uppföljning och utveckling av verksamheten. Att vi har forum för dessa frågor och att det där kan skapas utrymme för en ständigt pågående utveckling.

Arbetsätt

Fortsätta arbetet med Fritidens byggstenar för en god arbetsplats. Fortbildning. Möjlighet till arbete med riktad verksamhet för flickor, idrott, musik, kultur, mm. Genom bland annat medarbetar samtal får närmaste chef insikt i och kunskap om vad pedagogen gör i sitt uppdrag och hur väl pedagogen uppfyller sina mål. I detta samtal resoneras det kring det egna bidraget för att föra verksamheten framåt. Farsta Fritid har även arbetat med arbetslagsutveckling och byggstenar för en god arbetsplats (tidigare beskrivet i dokumentet). I denna process får arbetslaget själva konkretisera hur de ska nå målen och fullfölja uppdraget. En viktig del är en tydlig arbetsfördelning i arbetsgruppen så att alla är införstådda med vem som gör vad och vilka uppgifter som alla förväntas göra.

Vid planeringsmöten sker diskussioner kring innehåll, utveckling och uppföljning automatiskt då medarbetarna diskuterar kring den aktuella verksamheten. Ansvarig pedagog informerar och belyser öppna förskolans verksamhet i arbetslaget. När verksamheten diskuteras förs alltid olika frågeställningar upp som: Har något gått

mindre bra? Hur förändrar vi det och gör det bättre till nästa gång? Vad gjorde att vi lyckades så bra?

På APT-möten tas gemensamma beslut och allmän information ges. Vi har regelbundet teman kring olika former av verksamhetsutveckling.

Resursanvändning

En god organisation och ett tydligt ledarskap är viktiga resurser för att uppnå en attraktiv arbetsplats. I den ordinarie strukturen ges utrymme för processer där varje medarbetare har möjlighet att påverka och utveckla vårt gemensamma uppdrag.

Resultat under året

Inga resultat kan redovisas då åtagandet är nytt för verksamhetsåret.

Uppföljning

I varje arbetsgrupp Medarbetarsamtal, medarbetarenkäter, APT, tertialen och årsredovisning.

Utveckling

Att följa upp åtagandet utifrån förväntade resultat i nästa medarbetarundersökning.

NÄMNDMÅL:

Sjukfrånvaron är högst 4,5 %

ÅTAGANDE:

Enhet Fritids sjukfrånvaro är 4,5%

Förväntat resultat

Andelen sjukskrivna fortsätter att minska Egen insikt i hälsans betydelse. Arbetsteam som arbetar målmedvetet och har ett bra arbetsklimat. En högre grad av fysisk aktivitet bland våra medarbetare.

Arbetsätt

Individuella hälsosamtal, utbildning av hälsocoacher, fokusera på arbetsklimat i den lilla arbetsgruppen, stimulera till fysisk aktivitet. Genomföra friskvårdstävling för alla anställda inom enhet fritid. Schemalägga så att det ges utrymme till friskvårdsaktiviteter. Arbeta med trivsel och rollfördelning i varje arbetsgrupp så att alla känner sig trygga i sin roll på arbetet. Schemalägga så att det ges utrymme till friskvårdsaktiviteter.

Resursanvändning

Stadsdelens gemensamma fokus på idrott och hälsa. Friskvårdsdag. Hälsosamtal. Hälsocoacher.

Resultat under året

Enheten har minskat sjukfrånvaron från 9,61 % -2009, 6,55 % -2010 till 6,02%-2011

Uppföljning

I individuella samtal i varje arbetsgrupp APT, tertialen och årsredovisning.

Utveckling

Att fokusera mer på korttidsfrånvaro.

NÄMNDMÅL:

Förvaltningen har budget i balans.

ÅTAGANDE:

Fritidens budget är i balans

Förväntat resultat

Enheten uppvisar ett positivt budgetresultat. Att vi månadsvis kan följa enhetens kostnader och intäkter.

Arbetssätt

I dialog med medarbetarna göra nödvändiga förändringar. Arbeta med rättvisande underlag från ekonomisektion. Rutin för att göra uppföljning kvartalsvis. Månadsvis tillsammans med controller på stadsdelsförvaltningen APT, tertialen och årsredovisning.

Resursanvändning

Stödsystem via agresso och bussines objekt. Förvaltningens ekonomisektion.

Resultat under året

Enheten uppvisade ett positivt budgetresultat för 2011.

Uppföljning

Tertialer och Årsredovisning. Månadsvisa avstämningar med stadsdelens controller kring enhetens budget.

Utveckling

Budgetera och särredovisa kostnader för enhetens sommarverksamhet.

NÄMNDMÅL:**Verksamheten bedrivs effektivt.****ÅTAGANDE:****Fritidens verksamheter bedrivs på ett effektivt sätt****Förväntat resultat**

Att resurserna utnyttjas effektivt så att de kommer våra brukare till del i största möjliga mån.

Arbetsätt

Samutnyttjande av lokaler. Öppen förskola, parklek och fritidsgård bedrivs i samma lokaler förmiddag, eftermiddag respektive kvällstid. Samarbete med andra avdelningar inom stadsdelen. Till exempel verksamhet för pensionärer dagtid i lokaler för fritidsgård som bedrivs kvällstid. Effektiv schemaläggning med personal som tjänstgör i minst två kategorier, öppen förskola, parklek eller fritidsgård.

Resursanvändning

Stadsdelens lokalintendent. Dialog med medarbetarna kring schemaläggning.

Resultat under året

På grund av ett samutnyttjande av alla våra verksamhetslokaler samt hel och deltidstjänster med uppdrag i flera kategorier (se arbetsätt ovan) har enheten proportionellt mycket verksamhet för en relativt sätt liten budget.

Uppföljning

Tertial och årsredovisning

Utveckling

Utveckla ett allaktivitetshus i Tuben ungdomens hus lokaler i samarbete med olika delar av förvaltningens verksamhet samt lokalt föreningsliv och studieförbund.

Resursanvändning

Under respektive åtagande finns resursanvändning beskrivet konkret för varje åtagande.

Öppna förskolans största och viktigaste resurs är personalen och dess kompetens. Alla ansvariga pedagoger har mångårig erfarenhet av verksamhetsområdet och har arbetat inom Farstas öppna förskolor flera år. Detta gör att vi har en hög kontinuitet i vårt utbud och en god pedagogisk erfarenhet och kunskap som bidrar till verksamhetens kvalitet. Bland pedagogerna finns ett flertal viktiga

spetskompetenser inom babymassage, babysim, skapande verksamhet och musik. Denna mångfald berikar innehållet i verksamheten och ger en kvalitativ effekt. Samverkan mellan verksamheterna och med externa parter är också viktigt för hur vi utnyttjar resurserna på ett effektivt sätt. Erfarenhetsutbyte som sker mellan våra egna verksamheter är viktigt för en mångfald av aktiviteter och för att verksamheterna blir samstämmiga i vad vi har och kan erbjuda. En god kontakt med MVC, BVC och förskolan gör att vi kan både slussa in och ut besökare i verksamheten på ett effektivt sätt, samarbetet ger också vår personal bättre redskap att svara på frågor och för att kunna hänvisa våra besökare vidare. Öppna förskolan i Farsta är en mycket resurseffektiv verksamhet. Den samutnyttjar lokaler med parkleken och på två ställen även med fritidsgård. I varje arbetslag har fritidsledarna delade tjänster och använder sin arbetstid till både öppen förskola, parklek och fritidsgård. Även kostnader för material, administration, uppkoppling, telefon, mm delas mellan de olika verksamhetsgrenarna. Att den öppna förskolan kan utnyttja parklekens utemiljö i sin verksamhet är även det en resurs för verksamheten.

Resultat och analys

Flera av årets resultat som är kopplade till våra mål, åtagande och förväntade resultat finns beskrivet under respektive åtagande.

Grunden till att uppnå resultat i verksamheten är för enheten delaktighet, en god arbetsmiljö och engagemang.

I arbetsgruppen och på kategorimötet diskuteras även de resultat vi kan se av vår arbetsinsats. Vad är ett gott resultat? Kan det tolkas på flera sätt? Kvantitet kontra kvalitet? Vårt gemensamma regelverk, policys och värderingar ställer krav på varje medarbetare att anpassa arbetssätten därefter. I medarbetar och lönesamtal följer vi upp dessa frågeställningar individuellt. Att analysera och diskutera besöks statistik och resultat från brukarundersökningar ger arbetslagen möjlighet att förändra och förbättra verksamheten.

Utifrån vår uppföljning av åtaganden och förväntade resultat kan vi konstatera att öppna förskolans besökare är mycket nöjda med verksamheten, de trivs och känner sig trygga. De återkommer regelbundet och vår statistik visar på en ökad tillströmning, i vissa verksamheter har andelen pappor ökat.

Medeltal per månad för år 2011 var 1909 besök i Farstas alla öppna förskolor, en ökning med 1% mot föregående år. Detta visar på en fortsatt trend av ökad tillströmning. Just nu föds många barn i stadsdelen samt att flera nya områden med bostäder har byggts, detta gör att vi ganska naturligt får fler besökare i öppna förskolan. Vi vet också att många föräldrar talar gott om vår verksamhet, vår uppföljning visar att nöjdheten är hög, och på så sätt lockas fler besökare. Fler och fler hittar information om verksamheten på nätet.

Våra olika uppföljningsmetoder visar också att många upplever att de fått hjälp i sin föräldraroll och att de genom verksamheten fått ett ökat kontaktnät. Öppna förskolan som träffpunkt är viktig för många.

Föräldrarna svarar också att de upplever att deras barns språkliga, motoriska och sociala utveckling påverkas positivt genom verksamheten. De upplever också att inskolning i den vanliga förskolan har gått lättare genom att deras barn tränats socialt inom öppna förskolans verksamhet, att sånger, rörelselekar och samlingar ser ungefärligen lika ut i de båda verksamheterna har också underlättat barnens inskolning.

Vi har inte lyckats i den utsträckning vår ambition varit att nå föräldrar och barn med utländsk bakgrund. I Farsta finns framförallt två områden vars befolkningsstruktur borde avspegla sig mer i vilka som besöker verksamheten. Vi ser det som viktigt att fortsätta arbetet med att göra verksamheten attraktiv för de grupper som ännu inte hittat till verksamheten.

Vi har i verksamheten kunnat erbjuda ett brett kulturutbud, (ännu en fördel med sambruket mellan parklek och öppen förskola). Drakfester, babysalsa, storsångsamling, dockteater, mm kan erbjudas till båda besökargrupperna.

Vi tycker oss också se ett gott resultat av hur vi samverkar internt. Till exempel anordnas ett flertal gemensamma aktiviteter och verksamheter och aktiviteter samplaneras.

Gemensamt inom enheten har APT-möten i samverkan utvecklats och förändrats, personalen upplever att möjligheten till inflytande och delaktighet har ökat genom denna förändring.

Vi tror också att de resultat verksamheten uppvisar genom våra olika uppföljningsmetoder bidrar till vårt övergripande mål att stödja barn och ungdomar i Farsta till goda uppväxtvillkor.

Om en osäker förälder i öppna förskolan får både råd samt en trygg punkt att vara på där hon/han kan knyta nya kontakter, så kan det bidra till att föräldern och barnet knyter an till varandra lättare. Det i sin tur kan bidra till att barnet är bättre rustat för inskolning i förskolan. Får barnet en trygg tillvaro i förskolan är steget till grundskolan lättare. Att klara grundskolan ger bra förutsättningar för vidare studier och ett gott yrkesliv. Många andra faktorer spelar naturligtvis också in men

det vi gör i ett tidigt skede inom öppna förskolan bidrar i högsta grad till denna kedja och för vissa barn kan det vara det som gör den avgörande skillnaden.

Ekonomiskt resultat

Enhetens budget för 2012 är netto 21,8 mkr. Öppna förskolans kostnader är budgeterat till 2,3 mkr, den delen är endast personalkostnader. Övriga kostnader för lokal, administration, IT, verksamhet, lokalförhållanden, mm ryms inom enhetens totala budget och delas mellan de olika kategorierna.

I Tertialrapport 1 för 2012 prognostiserar enheten ingen avvikelse mot budget.

2009 års bokslut visade ett plus på 300 tkr. Överskottet förklaras av att budgeterad buffert för personal omställnings kostnader ej behövde tas i anspråk.

2010 års bokslut visar på ett plus på 150 tkr som förklaras till största delen av att vissa lönekostnader fördelats till annan avdelning inom stadsdelen. 2011 års bokslut var i balans med budget.

Den faktiska kostnaden för att driva öppna förskolor i stadsdelen är mycket låg och beror på det tidigare beskrivna sambruket med parklek och fritidsgård.

Enheten har genomgått stora förändringar under de senaste åren och har med undantag av 2007 kunnat genomföra dessa utan att visa ett negativt resultat. Under 2011 utökades enhetens budget och verksamhet med en öppen förskola och parklek i Sköndal.

Under 2012 finns inga omställningar planerade och vi räknar med att de medel vi blivit tilldelade räcker för att uppfylla mål och åtaganden.

Utveckling

Hur vi säkerställer att vi utvecklar verksamheten utifrån uppföljningar, resultat och analyser

Genom analys av brukarenkät, föräldradiolog och miniintervjuer kan vi sluta oss till ifall verksamhetens innehåll svarar mot de åtaganden och förväntade resultat som vi angett för verksamhetsåret. Vi sammanfattar i en årsredovisning som sedan ligger till grund för nästa års planering av åtaganden och mål. I den planeringen ger också den tilldelade budgeten ramar för i vilken omfattning verksamheten kan bedrivas. Verksamhetsplanen med dess arbetssätt stämmer vi av i arbetsgruppen och på kategorimöten. Vi har en tydlig arbetscykel under året kring framtagande av mål och åtaganden och mötesformer på arbetsplatsen och inom kategorin. (tidigare beskrivet i dokumentet) I dessa forum diskuterar vi och analyserar våra resultat löpande. På så sätt kan vi säkerställa att våra åtaganden svarar mot de

behov som våra brukare uttrycker och som personalen direkt kan se i verksamheten.

Som exempel på hur vi inom verksamheten arbetar med resultat av våra uppföljningar och synpunkter från brukarna kan nämnas: Unga föräldrar och gemensamma arrangemang. Öppna förskolans statistik visade att vi inte nådde stadsdelens unga föräldrar, samtidigt visste vi från annan statistik att det fanns många unga föräldrar som troligtvis hade behov av vår verksamhet. Eftersom det var svårt att locka dem till den ordinarie öppna förskolan startade vi en unik verksamhet för de unga föräldrarna. Verksamheten blev snabbt mycket välbesökt och vi kunde även senare slussa dessa föräldrar in i den ordinarie verksamheten. I resultat från brukarenkät kan vi se att fler föräldrar besöker fler öppna förskolor. Vår analys av detta är att de gemensamma arrangemang som ordnas har gjort att kontakterna har ökat mellan de olika besökargrupperna, vilket många upplevt som positivt. Därför har vi under året satsat på fler gemensamma arrangemang.

Att samverka med andra aktörer BVC, socialtjänst och förskola, ger oss värdefull omvärldskunskap och viktiga samarbetspartner för att förbättra verksamheten och förstå hur vi ska utveckla verksamheten vidare.

I varje medarbetarsamtal finns kompetens och utvecklingsbehov med som en punkt. En plan upprättas för varje medarbetare. I samtalen återkopplar chefen medarbetarens önskemål till de åtaganden som vi utformat tillsammans som är byggda på de behov vi har konstaterat att brukar gruppen har. Detta har lett till att ett flertal av vår personal har fått ett varierat utbud av utbildningstillfällen, språkutveckling, första hjälpen, konflikthantering, sång och lek, mm. Hela enheten erbjuder även regelbundet tillfällen, i samband med gemensam planering, då vi vidareutvecklar oss. Ofta utifrån olika teman; hälsa, arbetslagsutveckling, barn och ungdomars utveckling, mm.

Styrkor och svagheter, möjligheter och hot – hur vi använder kunskap kring detta för att utveckla verksamheten

Verksamhetens styrkor

- Att verksamheten når hela familjen, mamma, pappa, barn. Vilket gör att vi både kan stimulera barnets utveckling samt vara en resurs för föräldrarna.
- Att verksamheten skapar kontaktnät mellan familjer. Dessa kontakter blir ofta långvariga och blir värdefulla under barnens uppväxt. Parkleken blir en naturlig fortsättning och en fortsatt mötesplats för öppna förskolans besökare.
- Frivilligheten: Att föräldrar själva väljer i vilken omfattning man besöker öppna förskolan. Verksamheten upplevs som mindre formell och alla är välkomna.

Svagheter

- Att verksamhetens besökare inte speglar befolkningspopulationen.
- Att förtätning och inflyttning i stadsdelen medför ett ökat antal besökare som blir svårt att möta med befintlig volym.

Möjligheter

- Fortsätta att utveckla öppna förskolans preventiva funktion mer för att i ett tidigt skede göra insatser som kan hjälpa barn och familjer.

Hot

- Att befolkningsstrukturen förändras i framtiden så att besökarunderlaget minskar.

De beskrivna styrkorna är alla tre grundförutsättningar för den öppna förskolan. Vi tror att det framgår av detta tävlingsbidrag att vi kontinuerligt arbetar med förhållningssätt, arbetssätt, utbildningsinsatser, uppföljningar, mm för att utveckla kvalitén i verksamheten kring dessa styrkor.

För att möta ett ökat antal besökare så har vi öppnat en ny verksamhet i Sköndal samt att det pågår olika lösningar i verksamheten med uppdelning i gruppaktiviteter, verksamhet vid olika tider för olika åldrar, mm för att minska ”trycket” i den öppna verksamheten. I Hökarängen kan vi se en ökning av besökare som har annan bakgrund än svensk. I den verksamheten har vi under året arbetat särskilt mot den besökargruppen. I det preventiva arbetet samarbetar vi med MVC, förskolor och socialtjänst. Under året har personal från den öppna förskolan deltagit i möten och föreläsningar med andra yrkeskategorier, BBIC (Barns behov i centrum).

Inom den närmaste framtiden ser det ut som om besökarunderlaget inte kommer att minska. Om och när det väl händer behövs en översyn av såväl omfattning som var vår verksamhet behövs som bäst.

Hur vi delar med oss av goda exempel, hur vi lär av andra för att utveckla verksamheten

Att delta i kvalitetstävlingen har gett oss möjlighet att dela med sig av exempel från vår verksamhet som andra kan lära sig av. Särskilt positivt har det varit att vi nu har ett skrivet dokument som beskriver på ett grundligt sätt hur verksamheten bedrivs och vilka grunder den vilar på. Vi har också fått tillfälle genom detta arbete att studera hur andra stadsdelar bygger upp sin verksamhet och har kunnat berika vår egen verksamhet därigenom. Vi har till exempel haft kontakt med en öppen förskola i en annan stadsdel som arbetar i samverkan med socialtjänsten på ett utvecklat sätt. Vi har tagit till oss en del konkreta tips och överfört dem i vår verksamhet bland annat inom arbetet med BBIC:

I de nätverksträffar personalen deltar i sker kontinuerligt ett utbyte av idéer och goda exempel.