



UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Avdelningen för enskilt driven och fristående verksamhet

Handläggare: Kristofer Wallin
Tfn: 08-508 33 621

BILAGA 1

S1
2009
DNR 09-4

Till ansvarig för
Nallebjörn Alternativ
Förskola AB

Beslut om föreläggande enligt utbildningsnämndens delegationsordning, punkt 008.

Sammanfattning

Nallebjörn Alternativ Förskola AB bemöter inte föräldrars oro och kritik och föräldrar görs inte delaktiga inom ramen för de nationella målen. Verksamheten har en längre tid haft en omfattande personalomsättning och pedagogtättheten är mycket låg vilket riskerar att verksamheten inte kommer att uppfylla Skollagens krav på god kvalitet och säkerhet.

Verksamheten följer inte gällande riktlinjer för öppettider och lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg.

Beslut

Verksamheten vid förskolan Nallebjörn uppvisar ett antal missförhållanden som redovisas i detta beslut.

Nallebjörn Alternativ Förskola AB föreläggs i enlighet med Skollagen 2 a kap. 16 § att undanröja dessa.

Ansvarig ska senast den 24 april 2009 lämna redovisningar och åtgärdsplaner som visar att brister åtgärdas. Missförhållandena ska vara avhjälpta senast den 1 juni 2009.

Beslutet kan överklagas till Länsrätten. Hur det går till framgår av bifogad blankett.

På utbildningsnämndens vägnar


Per Thorslund
Avdelningschef

Ärendets beredning

Ärendet har beretts på Avdelningen för enskilt driven och fristående verksamhet.

Bakgrund

Med anledning av klagomål från föräldrar med inskrivna barn i verksamheten skrev förvaltningen den 13 februari 2009 till ansvarig för Bolaget. Förvaltningen uppmanade ansvarig att lämna in sina synpunkter på föräldrarnas klagomål och samtidigt lämna in vissa redovisningar.

Ansvarig har den 13 mars lämnat in dessa uppgifter. Förvaltningen har därefter mottaget ett flertal samtal och mail från oroliga föräldrar.

Nallebjörn Alternativ Förskola AB bytte den 1 juli 2008 ägare.

Huvudmannens synpunkter och redovisning

Förvaltningen ställde i brevet daterat den 13 februari ett flertal frågor. Frågorna redovisas sammanfattade nedan tillsammans med ansvarigs svar och redovisningar.

Förändringen av verksamheten efter sommaren 2008.

Enligt inskickad redovisning tog alla barn med sig sina egna alster från förskolan innan sommarstängningen. Under sommaren ändrades namnen på förskolans två våningsplan och samtidigt ändrades namn och indelning av barngrupperna. Förskolan städades och gamla trasiga leksaker slängdes liksom annat som inte ansågs vara lämpligt och barnsäkert. Vissa vuxenmöbler köptes in till avdelningarna med hänsyn till arbetsmiljön för personalen.

Visst nytt material köptes in.

Förändringarna genomfördes av den nya ägaren. Ägaren införde en ny organisationsmodell och höjde kraven på personalen i verksamheten.

Personalomsättningen var stor under senvåren, sommaren och tidig höst.

Ägaren genomförde två planeringsdagar med personalen den 21 och 22 augusti 2008 då förskolans styrdokument gicks igenom. Ägaren anger att förskolans nya verksamhetsprogram för hösten 08 och våren 09 är skrivet av förskolans chef och pedagoger. Vid planeringsdagarna enades personalen om att arbeta utifrån innehållet i detta dokument.

Förändring när det gäller mat och luncher

Ansvarig redovisar att miljöförvaltningen inte bedömt att förskolans kök kan användas som tillagningskök. Mat levereras numera av en cateringfirma.

Förvaltningen uppfattar att förändringen gällande mat och luncher var nödvändig att genomföra med hänsyn till Miljöförvaltningens bedömning. Det finns däremot ingen redovisning som visar när och hur detta ändrades och något om kvaliteten i den mat som serveras.

Fakturaproblem

Fakturaproblem gällande föräldraavgifterna har funnits och dessa hänförs till största delen till problem i samband med övergången mellan ägarna och byte av faktureringsystem.

Föräldrasamverkan

Ansvarig beskriver att det finns tydliga anslagstavlor där all information om verksamheten finns. Föräldrarna får också ett månadsbrev.

Första föräldramötet genomfördes den 2 oktober 2008. Vid mötet redovisades verksamheterna på de olika avdelningarna. I samband med frågor från föräldrar hänvisades till verksamhetsplanen som delats ut till föräldrarna en tid innan mötet.

Ett nytt möte planerades till veckan efter för att behandla de frågor som inte hanns med vid mötet den 2 oktober. Förvaltningen vet inte om detta möte genomfördes.

När ägaren är på förskolan står "alltid min dörr öppen och det går bra att ringa och boka en tid eller maila så återkommer jag".

I ansvarigs redovisning anges inte något ytterligare forum eller arbetssätt för föräldrasamverkan. Det finns inte heller någon plan eller något resonemang från ansvarig sida om hur arbetet med föräldrarna ska förbättras.

Personalomsättning

Ansvarig menar att det ofta uppstår personalomsättning i samband med att ett företag byter ägare. Förändrade krav har inneburit att personal slutat och de som känt genuint engagemang blir kvar. Många av personalen slutade innan ägarbytet.

Enligt den nya organisationen har Nallebjörn förskola två organisationsnivåer. Förskolan är indelad i Nallen och Björnen som motsvaras av var sitt våningsplan. Nallen har två avdelningar, Hallon och

Blåbär och Björnen fyra avdelningar, Jordgubb, Björnbär, Lingon och Körsbär.

Enligt ansvarig: "Personalen som idag arbetar på Nallen är alla trygga medarbetare som vet vad som förväntas och har ett äkta engagemang till sitt arbete med barnen". En liknande beskrivning görs inte av personalen på Björnen.

Fortfarande finns vakanta tjänster där det idag arbetar vikarier. Rekrytering pågår och tillsättning förväntas göras snart.

Ansvarig redovisar att all personal erbjuds friskvård, kompetensutveckling och medarbetarsamtal. Schemaläggningen kan till viss del påverkas av medarbetares privata åtaganden.

Förvaltningen uppfattar att vissa av de anställda fungerar som vikarier inom förskolan. Behövs ytterligare vikarier tas dessa från Vikariepoolen.

Pedagogisk ledning

Förvaltningen anser det oklart vem som har varit och är pedagogisk chef/ledare i verksamheten. Siv Karlsson, som har behörig examen, är anställd den 25 februari 2009 som biträdande förskolechef och som pedagogisk ledare. Någon delegation fanns inte medskickat och ansvarsuppdeleningen är därför otydlig i förhållande till förskolechefen, Marika Hofgren, som inte har behörig examen som pedagogisk chef.

Malin Sparring var tidigare pedagogisk ledare. Det framgår inte hur hennes delegation varit utformad den tid hon arbetade med den nya ägaren och det framgår inte när hon slutade.

Föräldrarnas oro

Ansvarig redovisar verksamhetsprogram, årsklocka och annan dokumentation som beskriver verksamheten. I övrigt lämnas ingen redogörelse eller resonemang gällande ansvarigs plan och ansvar att bemöta föräldrarnas oro eller kritik av bristande pedagogisk verksamhet.

Barngruppernas storlek

Ansvarig hänvisar till förskolans gällande tillstånd och till en kunskapsöversikt som Skolverket gjort. Ansvarig lämnar inga synpunkter eller reflektioner med hänvisning till nuvarande situation.

Personaltäthet och utbildning

Nallen ligger i förskolans bottenvåning har idag 32 barn (tillståndet gäller för 35 platser) mellan 1 - 4 år. Björnen ligger på förskolans övervåning och har 27 barn (vilket är lika med gällande tillstånd) mellan 3 - 6 år.

Nallen: Enligt redovisning arbetar Anna Bach 100 % (Montessoriförskollärare, examensnivå oklar), Erum Aquil 100 % som barnskötare, Johanna Soendojo 100 % (utbildad), Katarina Söderman 80 % (examen oklar), Banna Dibba 100 % som barnskötare, Hanna Candelöf 100 % (utbildad).

För 32 barn ger det en personaltäthet på 5,5. Validering har inte lämnats av Anna Bachs examen. Katarina Södermans examen finns inte tydligt redovisad. Förskollärartäthet på Nallen kan inte fastställas.

Björnen: Enligt redovisningen arbetar Anne Dornell 75 % som förskollärare, Tove Dornell 100 % (utbildad), Malin Ericsson 100 % (Vikarie, utbildad), Lena Eriksson 100 % som barnskötare. Oklart om en ytterligare 50 % är tillsatt med en intern eller extern vikarie.

För 27 barn ger det en personaltäthet på 7,2 och en förskollärartäthet med ca 13 %.

Utöver detta finns enligt redovisningen en barnskötare timanställd.

Förvaltningens bedömning lämnas senare i detta beslut.

Fortsatt oro bland föräldrar

Förvaltningen har, efter att svaret kommit in från ansvarig för förskolan, fått flera samtal och mail från oroliga föräldrar. Föräldrar är oroliga för att det finns många vikarier som inte känner övrig personal och barnen på avdelningen/förskolan. Många i personalen har tidsbestämda anställningar vilket innebär risk för fortsatt personalomsättning och att ytterligare personal kommer att sluta. Verksamheten känns osäker, turbulent och till viss del kaotisk.

Man undrar över utbildningsnivån och att personalen inte hinner med att utföra det pedagogiska arbetet, mycket blir tillsyn i stället för förskola.

Enligt föräldrar har Erum Aquil, som anges som personal ovan, slutat den 13 mars 2009.

Inskickat material

Följande redovisning utifrån materialet som sänds in av ansvarig gäller vissa uppgifter som lämnats in och som förvaltningen är kritisk emot.

I Årsklockan för hösten 08 och våren 09 finns inget föräldramöte angivet för våren. Årsklockan anger också att förskolan är stängd veckorna 27 – 30 2009.

Förskolans verksamhetsprogram anger bland annat följande.

Öppettider "07.00 17.30 önskas annan tid måste det meddelas till förskolan i god tid." Angående sommarstängning hänvisas till "årsklockan".

I dokumentet anges på ett par ställen att det finns fem anställda med motsvarande förskollärarytbildning. Dessa har det pedagogiska ledarskapet på respektive avdelning/hemvist. Personal anges allmänt som pedagoger. Denna information är missvisande.

De gamla ägarna lämnade en budget i obalans och ett av målen är att vända det betydande underskottet till en sund ekonomi.

Vårdnadshavare är välkomna att besöka verksamheten, sätta sig in i verksamhetens arbete och syfte och att lämna synpunkter. Synpunkter och idéer tas emot och dokumenteras. Utvecklingssamtal och föräldramöte ska genomföras en gång per termin.

Gällande Erum Aquil är hon anställd den 8 augusti 2008 och registerutdrag är uttaget den 17 september 2008. Registerutdrag saknas för Katarina Söderman. Hanna Candelöf är anställd 13 oktober 2008 och registerutdrag är uttaget den 22 oktober 2008.

Stadens hemsida

Förskolan Nallebjörnen finns beskriven på stadens hemsida (jämförservice). Vissa faktauppgifter som visas där är felaktiga och ansvarig uppmanas därför att lämna in reviderade uppgifter.

Förvaltningens bedömning

Verksamheten vid förskolan Nallebjörn uppvisar ett antal missförhållanden som redovisas nedan. Med hänvisning till detta föreläggs Nallebjörn Alternativ Förskola AB att undanröja dessa. Ansvarig ska senast den 24 april 2009 lämna redovisningar och åtgärdsplaner som visar att brister åtgärdas. Missförhållandena måste vara avhjälpta senast den 1 juni 2009.

Förvaltningen anser att föräldrarna lämnat en riktig beskrivning att verksamheten, både organisatoriskt och innehållsmässigt, till stor del har



Sm 7 (9)

ändrats i samband med ägarbytet. Det framgår också att föräldrar inte bjudits in och gjorts delaktiga i förändringsarbetet.

Ny ägare har rätt att genomdriva förändringar i en verksamhet. Enligt läroplanen ska föräldrar informeras och göras delaktiga inom ramen för de nationella målen. Förvaltningen anser inte att läroplanen har följts till denna del.

Ansvarigs svar är på många sätt utförligt och omfattande i den meningen att ansvarig lämnar förklaringar för vad som hänt i samband med ägarbytet och för genomförda förändringar. Svaret ger också en god inblick i ansvarigs uppfattning om hur man vill att verksamheten ska bedrivas.

Samtidigt saknas en redovisning av nuvarande faktiska verksamhet. Resonemang saknas om eventuella problem i verksamheten och hur dessa ska bearbetas för att uppnå god kvalitet. Exempel på detta är avsaknaden av resonemang kring det faktum att många föräldrar faktiskt är oroad för sina barns situation på förskolan. Oavsett om deras oro är berättigad eller inte måste deras oro mötas och hanteras.

I materialet redovisas ett föräldramöte den 2 oktober. Om mötet veckan efter detta datum genomfördes eller inte framgår inte.

I övrigt berör inte ansvarig samverkan med föräldrar och någon handlingsplan för hur föräldrar ska kunna göras trygga görs inte. Förvaltningens frågeställning om hur föräldrarnas möjlighet att få insyn och delaktighet i förskolans verksamhet ska organiseras och garanteras beskrivs inte förutom att föräldrarna har rätt att komma och vara med i förskolans verksamhet och lämna synpunkter.

Ansvarig berör inte heller att föräldrarna, enligt deras uppfattning, vid flera tillfällen har försökt att få till stånd en konstruktiv dialog med förskolans ledning vilket inte lyckats.

- Det är ett missförhållande att föräldrars oro för sina barns situation i en förskola inte bemöts. Ansvarig måste lämna en redovisning för hur föräldrars oro och kritik ska bemötas, hur föräldrar ska göras trygga när det gäller deras barns förskolevistelse och hur föräldrar ska göras delaktiga inom ramen för de nationella målen.

Förändringar ska genomföras så att en verksamhets kvalitet inte äventyras. Förvaltningen kan konstatera att de förändringar som genomfördes under sommaren och tidig höst 2008 fortfarande påverkar verksamheten negativt. För barn är detta en för lång tid av osäkerhet.

En verksamhet med denna instabilitet riskerar att inte kunna upprätthålla skollagens krav på god kvalitet och säkerhet.

Förskolans verksamhetsprogram uppger att fyra personal finns i verksamheten med högskoleutbildning med inriktning på de lägre åldrarna



SID 8 (9)

(motsvarande förskollärare) exklusive den pedagogiskt ansvariga. Detta stämmer inte med den personal som finns idag.

För att Anna Bachs utbildning ska räknas som motsvarande förskollärare måste validering göras och skickas in till förvaltningen. Ansvarig måste också klargöra Katarina Södermans examen.

Förvaltningen anser att det klarlagt att personalomsättningen i verksamheten varit stor sedan senhösten 2008 och att anordnaren inte visat att personalsituationen stabiliserats. Fortfarande är flera anställda vikarier och andelen med motsvarande förskollärarexamen anmärkningsvärt låg.

- Verksamheten uppvisar ett missförhållande med långvarig personalomsättning. Denna äventyrar barnens säkerhet och behov av god kvalitet i verksamheten (Skollagen 2 a kap 14 §). Förvaltningen ser mycket allvarigt på förskolans personalsituation. Ansvarig måste lämna en plan för hur fortsatt personalomsättning ska förhindras och hur verksamheten skall öka pedagogtäteten.

Redovisningen gällande det pedagogiska chefsskapet för hösten 2008 och våren 2009 är otydligt.

- Ansvarig måste lämna en redovisning för vem som är pedagogisk chef och vilken delegation som gäller. Redovisning ska också göras för höst 2008 och vår 2009.

Gällande barngruppsindelning och barngruppstorlekar lämnar ansvarig en allmän och generell redogörelse. Därmed lämnas ingen beskrivning och bedömning av den faktiska situationen på förskolan.

Oavsett platsantal i gällande tillstånd är det huvudmannen som ska garantera och visa att arbetet i barngrupperna uppfyller skollagens krav på god kvalitet och säkerhet.

- Förvaltningen vill därför att ansvarig lämnar en redogörelse för arbetet i nuvarande barngrupper.

När det gäller det inskickade materialet tyder vissa skrivningar i årsklockan och verksamhetsprogrammet på att förskolan redan bestämt stängningstid för sommaren. När det gäller tiden för när förskolan öppnar och stänger ger dokumenten intrycket av att tidpunkterna för detta är fastslagna även om det står att föräldrar i god tid ska lämna information om de behöver annan öppettid.

Det är inte förenligt med gällande riktlinjer att genom bristande eller otydlig information inskränka föräldrars rättigheter till öppettider inom

ramtiden som utgår från deras behov. I generellt informationsmaterial ska stadens riktlinjer för öppettider inom ramtiden redovisas.

- Det är ett missförhållande att inte följa stadens riktlinjer. Ansvarig måste ändra nuvarande information och redovisa hur föräldrarnas behov av öppettider, både gällande öppettider vanliga vardagar och vid sommarlov, kommer att undersökas och bemötas.

Enligt Skollagen 2 a kap 16 § skall ett tillstånd återkallas om huvudmannen inte iakttar sina skyldigheter enligt lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg och bristerna inte avhjälpas efter påpekande för den som ansvarar för verksamheten.

Registerutdrag har vid två tillfällen tagits ut efter att anställning avtalats. Ett registerutdrag för en personal saknas.

- Huvudmannen uppmanas följa lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg.

Förvaltningen anser att ansvarigs redovisning av brister gällande verksamhetens budget inte ska göras i en förskolas verksamhetsprogram. Dessa uppgifter ska behandlas i Bolagets årsredovisning.



UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

HUR MAN ÖVERKLAGAR TILL LÄNSRÄTTEN

Om ni vill överklaga rektors/utbildningsnämndens beslut, skall Ni skriva till länsrätten i Stockholms län och besvara Er över beslutet. Skrivelsen skall dock skickas eller lämnas till utbildningsnämnden.

Om beslutet inte ändras som Ni önskar sänder nämnden överklagandet vidare till länsrätten i Stockholms län.

- För att länsrätten skall kunna ta upp Ert överklagande måste Er skrivelse komma in till utbildningsnämnden inom **tre veckor** från den dag då Ni fick del av beslutet. Om sista dagen för överklagande infaller på lördag, söndag eller helg, midsommarafton, julafton eller nyårsafton räcker det att besvärshandling kommer in nästa vardag.
- Tala om vilket eller vilka beslut Ni överklagar genom att ange beslutsdatum och vad ärendet handlar om.
- Tala om varför Ni anser att beslutet skall ändras och vilken ändring Ni vill få. Sänd även med sådant som Ni anser har betydelse för bedömningen och som Ni inte tidigare gett in.
- Underteckna skrivelsen, gör namnförtydligande samt uppge personnummer, adress och telefonnummer.
- Om Ni anlitar ombud kan ombudet istället underteckna skrivelsen. Ombudet skall sända fullmakt i original samt uppge sitt namn, adress och telefonnummer.
- Om någon person- eller adressuppgift ändras, skall Ni utan dröjsmål anmäla ändringen till länsrätten och utbildningsnämnden.
- Behöver Ni fler upplysningar om hur man överklagar kan Ni vända Er till utbildningsnämnden.

Adressen är: Utbildningsnämnden, Box 22049, 104 22 STOCKHOLM.



Till ansvarig för
Nallebjörn Alternativ Förskola AB

INFORMATION OM INKOMNA KLAGOMÅL

Utbildningsförvaltningen är tillsynsmyndighet för enskilt drivna verksamheter. Det innebär att förvaltningen kan utreda om en verksamhet följer gällande lagar och styrdokument via kontroller, inspektörsbesök eller genom utredningar av de klagomål som inkommer. Ansvariga ges alltid tillfälle att yttra sig över klagomål. Ibland kan ett klagomål föranleda beslut om ett tillsynsbesök eller en extra inspektion.

Förvaltningen har mottagit synpunkter och klagomål från ett flertal föräldrar när det gäller verksamheten vid förskolan Nallebjörnen.

Efter sommaren 2008 kom föräldrarna och barnen tillbaka till en helt förändrad förskola. Avdelningarna hade bytt namn, leksaker och dekorationer som barnen varit med och utformat var borta. Föräldrar uppfattade att den pedagogiska inriktningen i verksamheten ändrats. Den tidigare vällagade maten var utbytt till halvfabrikat. Under hösten har anordnaren haft problem med avgiftsfaktuorna till föräldrarna.

Föräldrar menar att den nya ägaren och ledningen visat bristande vilja att involvera föräldrarna och göra dem delaktiga i den förändring förskolan genomgår. Tidigare föräldraråd har upphört och föräldrarna anser inte att den nya ägaren har presenterat en modell för hur föräldrasamverkan ska se ut med hänsyn till omständigheterna. Föräldrarna beskriver kontakterna med nya ägaren som dålig.

Större delen av den tidigare personalgruppen har slutat vilket har gjort verksamheten instabil. Personalomsättningen verkar också fortsätta. Den nya personalen har varit osäker både när det gäller rutiner och pedagogiskt innehåll och verksamheten verkar sakna pedagogisk ledning.

Föräldrarna skriver att känner det otryggt att lämna barnen och man ifrågasätter barnsäkerheten. Föräldrarna menar att barnen känner sig otrygga och att de inte får möjlighet till den utveckling och det lärande som de har rätt till.

Barngrupperna är stora, i en småbarnsgrupp 17-18 barn och i en grupp med äldre barn finns totalt 27 barn.



Föräldrarna är osäkra på utbildningsgraden hos de anställda, hur de är anställda och vem som är pedagogisk chef/ledare.

Vid föräldramöten under hösten fick föräldrarna inga tydliga svar om hur verksamheten skulle stabiliseras, om den pedagogisk inriktning och om det fanns någon tidsram för när kvaliteten skulle återställas till tidigare nivå. Föräldrarna är också kritiska till hur dessa möten genomfördes.

Vid ett par tillfällen har det inte funnits personal när förskolan skulle öppna.

Föräldrarna har vid flera tillfällen försökt att få till stånd en konstruktiv dialog med förskolans ledning vilket inte lyckats.

Förvaltningen vill därför att ansvarig lämnar sina synpunkter på ovanstående och svar på följande frågeställningar:

- Vem är pedagogisk chef för verksamheten? Anställningsavtal, examenshandlingar och registerutdrag ska skickas in.
- Hur ser gruppindelningen ut på förskolan (grupper och antal barn) och vilken bemanning har grupperna? Redovisningen ska göras av vilka personer som arbetar i varje enskild grupp, arbetstid, examen och när de anställdes. För nyanställda efter 1 juli 2008 ska registerutdrag, anställningsavtal och kopia på examen skickas in.
- Enligt föräldrarna har personalomsättningen i förskolan varit stor. Om detta stämmer vill förvaltningen veta vilka åtgärder som vidtas för att minska personalomsättningen.
- Vilken pedagogisk inriktning har förskolan? Finns planer att utveckla någon särskild profil eller liknande?
- Hur garanteras föräldrarnas möjlighet att få insyn och delaktighet i förskolans verksamhet?
- Hur garanteras föräldrarnas möjligt att genom individuella utvecklingsplaner se sina barns utveckling och eventuella behov av stöd?
- Hur säkerställs att personalen i verksamheten får en gemensam syn på det pedagogiska arbetet i verksamheten?
- Hur hanterar förskolan situationen när medarbetare är sjuka? (Vikariepool? Introduktion? Mm)?
- Hur ser ansvarig på nuvarande barngruppsstorlek? Svaret bör innefatta resonemang utifrån stadens riktlinjer och eventuella konsekvenser av personalomsättning och utbildningsgrad hos personalen.
- Föräldrarna har ställt frågor gällande huvudmannens ägarbyte. Förvaltningen vill att ansvarig beskriver hur föräldrar blivit



DNR 09-
S

informerade om detta och vad som idag gäller för
huvudmannaskapet.

Svar och redovisning ska ha inkommit till förvaltningen senast den 6 mars 2009.
Till detta brev biläggs en generell information som lämnats till föräldrar (bilaga 1).

Kristofer Wallin

Kristofer Wallin

Ansvarig för anmälningar/klagomål
på enskilt driven och fristående verksamhet

INFORMATION OM INKOMNA KLAGOMÅL

Hantverkargatan 3 B, Box 220 49, 104 20 Stockholm. Telefon 08-508 33 000

www.stockholm.se



UTBILDNINGSFÖRVALTNINGEN

AVDELNINGEN FÖR ENSKILT DRIVEN OCH FRISTÅENDE VERKSAMHET

DNR 08
201

Till föräldrar med barn i
förskolan Nallebjörn

F.k. till ansvarig för förskolan

FRÅGOR OCH SVAR

Förvaltningen har fått ett antal frågor från föräldrar med barn på förskolan Nallebjörn. Om ni vet att flera föräldrar är intresserade av förvaltningens svar kan ni väl vidarebefordra detta brev.

När det gäller synpunkter och klagomål behandlas de i särskild ordning.

Så här ser frågorna ut som förvaltningen fått in med tillägg av förvaltningens svar:

Kan ett överlåtande av en enskild förskola ske helt utan att en tredje part är inblandad? D.v.s. kan man sälja till "vem som helst"?

Det finns två alternativ när det gäller överlåtelse.

1. Företagets ägare säljer företaget till en annan person/andra personer som därmed övertar företaget (den juridiska personen = organisationsnumret). Ägaren har rätt att sälja företaget till den som säljaren tycker är lämplig som köpare. Förändring ska anmälas till förvaltningen.
2. Företaget lägger ner sin verksamhet och ett annat företag ansöker om tillstånd att bedriva verksamheten. Nytt tillstånd måste alltså sökas och godkännas av utbildningsförvaltningen.

Enligt Förskolans läroplan ska föräldrar inom ramen för de nationella målen vara med och påverka verksamheten i förskolan. Ett övertagande ligger inte inom ramen för de nationella målen men förvaltningen anser att det är självklart att föräldrar *informerar* om ett övertagande. Föräldrar ska också informeras och göras delaktiga inom ramen för de nationella målen av den nya ägaren om hur förskolan ska bedrivas.

Kan vi begära inspektion?

Föräldrar kan alltid framföra synpunkter och klagomål till utbildningsförvaltningen. Förvaltningen beslutar om vilken åtgärd som ska vidtas.



Vilka regler gäller för personalens kompetens?

I stadens riktlinjer står: "I all verksamhet ska det finnas personal med sådan utbildning eller erfarenhet att barnens behov av omsorg och god pedagogisk verksamhet kan tillgodoses.

För förskola, fritidshem, fritidsklubb och förskoleklass gäller att den pedagogiska ledningen/ansvariga på varje enskilt verksamhetsställe ska vara högskoleutbildad pedagog med inriktning på de åldrar som verksamheten vänder sig till.

För varje grupp/avdelning bör det minst finnas en personal med pedagogisk högskoleutbildning med inriktning på de åldrar som verksamheten vänder sig till.

Personal med utländsk utbildning ska ha sin examen validerad för att den ska kunna bedömas.

I ansökan om tillstånd/godkännande ska planerad personalorganisation, personalens utbildningsnivå och fördelning anges. Utbildningsnivå ska alltid beskrivas utifrån examens- eller utbildningsbevis."

Hur fungerar kommunens kontroll att enskilt drivna förskolor följer sitt uppdrag?

Förvaltningen genomför olika former av insatser och åtgärder.

- Planerade pedagogiska revisioner
- Tillsynsinspektioner
- Klagomålshantering

När det gäller Nallebjörn har både pedagogiska revisioner och tillsynsinspektioner genomförts. Med anledning av föräldraklagomål begär förvaltningen att den nya ägaren inkommer med sina synpunkter och vissa preciserade redovisningar. Svar ska inkomma till förvaltningen senast den 6 mars 2009.

Har ni ytterligare frågor kan ni vända er till mig.

Kristofer Wallin

Ansvarig för anmälningar/klagomål
på enskilt driven och fristående verksamhet
kristofer.wallin@utbildning.stockholm.se

FRÅGOR OCH SVAR

Hantverkargatan 3 B, Box 220 49, 104 20 Stockholm. Telefon 08-508 33 000

www.stockholm.se

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

BILAGA 3 (15 sidor)

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Arsta

1

Svar på inkommet klagomål till utbildningsförvaltningen

Tidigare ägare var i konflikt med varandra och ville därför inte längre vara kompanjoner. De kontaktade en företagsmäklare som fick i uppdrag att hitta en lämplig person som kunde överta bolaget Nallebjörn Alternativ Förskola AB och fortsätta att bedriva förskola.

Jag heter Marika Hofgren numera ägare till Bolaget Nallebjörn Alternativ Förskola AB' samtliga aktier. Jag är styrelseledamot och min man är suppleant.

Jag är Leg sjuksköterska med en ettårig chefsutbildning inom Järfälla kommun och 30p magisterutbildning på socialhögskolan i Ledarskap inom funktionshindrade och äldre. (se bifogade bilagor) arbetade sedan många år som verksamhetschef inom omsorgen om funktionshindrade barn/ungdomar och vuxna i Järfälla kommuns egen regi, Vård och Omsorg, verksamheterna var korttidsstillsyn och korttidsvistelse för barn från ett år och ungdomar upp till 18 år med speciella behov, en dygnet runt verksamhet med fritids på em. i två separata villor. Tre olika gruppbofästäder för personer som beviljats insatsen enligt LSS. Där jag startade två gruppbofästäder.

Som verksamhetschef ansvarade jag helt för de olika verksamheterna, organisationen, personal, rekrytering, uppsägningar och lönesättning, ekonomi/budget, arbetsmiljö, rapporter och kvalitetssäkring m.m. jag satt även med i ledningsgruppen för Vård och Omsorg.

Nu kände jag att jag hade en gedigen utbildning och erfarenhet som chef och ledare, att det var dags att gå vidare i min utveckling i form av eget företagande. Dessutom skulle jag gå ifrån att ha flera utspridda verksamheter (visserligen med arbetsledare under mig) men till en enda verksamhet. Jag har tidigare arbetat som leg. sjuksköterska på Huddinge barnkliniker med mycket svårt sjuka barn och sedan som chef med barn med speciella behov kände jag att det var väldigt roligt att få arbeta med "friska" barn. Dessutom skulle det inte vara något hinder om vi hade barn med speciella behov på förskolan då jag är utbildad inom området och van att arbeta med bl.a. AKK (Alternativ och Kompletterande Kommunikation) och tydliggörande pedagogik.

I första kontakten med mäklaren fick jag skriva under ett sekretessavtal där det stod att jag inte fick yppa något om Nallebjörn till någon. Jag var då fortfarande anställd i Järfälla kommun som chef. När jag sedan fick besöka Nallebjörn fick jag inte tala med personal eller föräldrar, utan en av ägarna visade mig runt och berättade lite om verksamheten, jag fick ställa frågor till ägaren. Jag kände att denna verksamhet var helt rätt för mig, men samtidigt såg jag en hel del brister. Både i egenskap av sjuksköterska och därmed skolad i barnsäkerhetsarbete och som chef då vi som arbetar i kommunens egen regi hela tiden får nya direktiv att utföra och vi uppdateras och utbildas kontinuerligt i arbetsrättsliga frågor och lagar som styr i både arbetslivet och i uppdraget, LSS, SOL och HSL.

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

2

Jag tog kontakt med Kristoffer Wallin för att ta reda på vad som gällde vid övertagandet och vad Sthlm stad behövde få för information om mig för att vara säker på att göra allt så rätt som möjligt.

Tidigare ägares konflikt gjorde att de inte var överens om hur överlåtandet skulle ske och deras mäklare hade flera samtal med dem. Jag hade bara att avvakta, men tog samtidigt kontakt med min bank och lämnade in en affärsplan samt kontaktade revisor för att få hjälp med vad man behöver gå igenom vid ett övertagande av ett AB.

När och på vilket sätt medarbetarna fick reda på försäljningen av bolaget vet jag inte.

Att det fanns konflikter även i personalgruppen var tydligt, vilket även bekräftades av en av ägarna, det kan ha berott på att ägarna själva inte var överens vilket givetvis försvårar för personalen. Halva personalgruppen slutade före det att jag tog över verksamheten, vissa av dem har jag inte ens sett. Några medarbetare var långtidssjukskrivna och några tjänstlediga pga studier.

Jag bad att få komma och besöka förskolan vid ett par tillfällen och att jag när överlåtelsen närmade sig skulle få vara med på ett personalmöte samt få träffa föräldrar och barn.

De förra ägarna å sin sida ville vara säkra på att jag var seriös och inte skulle dra mig ur innan de gick med på att berätta för föräldrar. Självt ville jag få mer insyn för att känna mig säker.

Enligt min agenda:

Den 26 maj 2008 mellan kl 16.30–17.30 är jag på Nallebjörn, tillsammans med en av förra ägarna, för att möta de föräldrar som känner att de vill träffa mig och ställa frågor. Hur informationen gått ut till föräldrarna vet jag inte då jag ännu inte driver verksamheten. Däremot noterar jag att det sitter information uppe på föräldrarnas informationstavla om att jag ska komma och de är välkomna att träffa mig. Jag låter mitt privata mobilnummer lämnas ut i ett informationsbrev om någon vill kontakta mig

Den 29 maj 2008 kl 16.30 besöker jag ett personalmöte på Nallebjörn. Jag möter personalen som flera av dem har sagt upp sig.

Den 12 juni 2008 kl 14.30 deltar jag på en sommarfest på Nallebjörn där samtliga föräldrar är inbjudna och på anslagstavlan kan jag se att det står att jag ska komma. Jag hälsar på alla och presenterar mig i mikrofon så alla ska höra, sedan minglar jag och pratar med olika föräldrar och personal.

Den 26 juni 2008 Är fackföreningen, jag och förra ägare på Nallebjörn för MBL-förhandlingar

Vid det här laget vet all personal och alla föräldrar enligt uppgifter från förra ägaren att jag är tänkt som ny ägare till Nallebjörn Alternativ Förskola AB. Självt har jag sökt tjänstledigt från

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

3

min cheftjänst för att prova på eget företagande och jag introducerar mina två efterträdare i Järfälla.

Jag intervjuar varje ägare för sig och ber dem berätta om hur de upplevt sin tid på förskolan, vad som varit svårt hur de löst det, vad de utvecklat, hur de tänkt sig fortsättningen om de hade fortsatt m.m. Då jag ansåg att de var en källa till viktig information. En av ägarnas vision (vilken fortfarande sitter uppe i hallen) är ett pedagogiskt hus, där alla avdelningar är öppna och barnen arbetar med olika stationer. En vacker vision enligt mig. Hur kan den genomföras och vill pedagogerna genomföra den? Är gruppen mogen? De har tidigare öppnat upp på övervåningen och möblerat efter olika rum och stationer. Tanken var att göra lika på nedervåningen och att kunna samarbeta även mellan våningarna. Nu fanns det gamla namn kvar sedan förskolan bestod av fasta avdelningar ex guldfötterna, björnligan m.m.

Vi ändrade under sommaren namnen på våningarna då förskolan heter Nallebjörn blev det Nallen på nedervåningen och Björnen på övervåningen, sedan är barnen indelade i åldersintegrerade hemvister som hallon och blåbär, ytterligare undergrupper som är åldershomogena där barnen själva har gett sina namn som t.ex. kantarell. På övervåningen hakade pedagogerna på bämmannen och gav de olika barngrupperna namn som jordgubbar, björnbär etc. (Se bifogad verksamhetsplan)

Överlåtelsen sker den 1 juli 2008. Jag blir då ägare till Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Nallebjörn stänger tre veckor under sommaren.

Innan stängningen tar alla barn med sig hem alla sina alster och verk de gjort under terminen. Det finns inga leksaker på förskolan som något barn äger eller har gjort. Flera barn slutar och flyttar till skolan. Flera nya barn ska skolas in under hösten. De har enligt förra ägare kontaktats och fått all information de behöver om inskolning och vem som ska skola in m.m.

Nu följde ett stort arbete för mig och min familj att städa på Nallebjörn och slänga gamla trasiga leksaker, saker som var direkt olämpliga för barn ex. trasiga tangentbord på småbarnsavd, med vassa delar och risk för smådelar som kan fastna i halsen. Små glatta glaspärlor framdukat i småbarnsnivå, lim, tuschpennor med ej barnsäkra korkar. Långa sladdar och snören. Jag inte låta dessa helt olämpliga saker ligga framme till inskolning av småbarn under hösten. Det strider mot allt jag kan om barnsäkerhetsfrågor i min profession som sjuksköterska. Jag slänger alla olämpliga saker. Det är mitt ansvar att se till att miljön är så säker som möjligt för både barn och medarbetare. Det finns endast mycket små barnstolar och låga bord, inget högt bord för vuxen. Ur arbetsmiljösynpunkt borde det finnas även ett högt bord med vuxenstolar för vuxna så att personalen kan byta stol och därmed läge för rygg, knän och ben. Jag låter sätta in ett högt bord och köper in några vuxenstolar. Jag köper in barnkriter för barn från 1 år, böcker, knoppussel och andra leksaker lämpliga för barn från ett år. Jag lägger in mjuk tjock dyna och köper in småbarns fåtöljer med stoppad

sits, för barn som växer behöver olika sittytor att sitta på under dagen Förskolläraren (ej utbildad i Sverige) på avdelningen (Blåbär) är inte överens med mig och tycker att jag har fel, att barnen måste lära sig. Jag menar att de inte får lära sig med risk att allvarligt skadas. Jag köper in till, Blåbär och Hallon på Nallen (yngre barn), en barnstrupe i plast för att visa att allt som går däri kan utgöra kvävningsrisk. Jag instruerar att vi måste lägga småsaker till de äldre barnen högre upp och att om de små ska få tillgång till matrealt måste en personal övervaka att barnet inte stoppar olämpliga saker i munnen. Småbarn behöver inte leka med akrylfärger som inte går att tvätta av från hår och kläder, de kan få giftfri pulverfärg i filmjolk som de kan gnugga över hela sig om de vill utan att det är farligt och det går att skölja av. Jag skriver detta för att visa till att syftet från min sida var att se till en barnsäker miljö utifrån kunskap och beprövad erfarenhet. Inte att hindra barnen i deras utveckling. På hemsidan skrev jag under sommaren att jag förändrade på avdelningarna utifrån ett barnsäkert och arbetsmiljövänligare perspektiv. Jag anser att dessa förbättringar ligger helt inom ramen för mitt arbete som ansvarig chef och inte ligger inom ramen för de nationella målen vad föräldrar ska vara med och påverka. Jag kan även nämna att sedan dess har medarbetarna själva ändrat om i lokalerna flera gånger om, då de ser till barngruppens behov och utveckling. Numera har vi både barnsäkerheten och arbetsmiljön som en naturlig del av vardagen.

Varje anordnare är ansvarig för barnens säkerhet. Dokumenterad barnsäkerhetsrond ska göras innan verksamheten startas och därefter en gång per år. Det ska också finnas dokumenterade rutiner när det gäller barnsäkerhet och kriser. Dessa dokument ska ses över årligen. All personal ska vara väl insatt i vad som gäller ansvaret för barnens säkerhet. (Sthlm stads direktiv)

Det är förskolechefens ansvar att leda, organisera, utveckla och utvärdera förskolans verksamhet. (nya förskoleplanen)

Gården blir min nästa utmaning då jag anser att den klätterställning som där finns, inte är lämplig för förskolebarn. Den är för hög och bör tas bort, ett mer för yngre barn anpassat lekredskap bör ersätta klätterställningen.

Finns egen gård ska den kontrolleras och besiktigas av anordnaren utifrån barnsäkerhet och barnens behov. (Sthlm stads direktiv)

Den 21 och 22 augusti 2008 hade förskolan stängt med anledning av planeringsdagar för samtliga medarbetare på förskolan. Här går jag igenom förskolans styrdokument och organisationen. Alla medarbetare får varsitt ex av Föpl98 samt Sthlm stads nya direktiv fastställda den 12 juni 2008. Att dessa är vår grundsten som vi måste följa, i alla aktiviteter i verksamheten ska vi kunna peka på varför vi gör som vi gör, ha ett syfte med grunden från styrdokumentet, dokumentera i skrift och i bild. Dessa dokument är det viktigaste vi har,

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

5

vårat uppdrag från staden. Därefter kan vi lägga på en inriktning som vi känner oss bekväma med, men då ska den vara ärlig, eftersom det vi går ut med även förpliktigar att vi lever upp till och krav kommer att ställas från bl.a. föräldrar. Vi enas att arbeta så som beskrivs i verksamhetsplanen 2008-09 (se bilaga). Vilken skrevs av chef och pedagoger efter våra planeringsdagar där vi diskuterat och planerat vår verksamhet. Den delades ut till alla föräldrar i god tid före föräldramöte den 2 oktober 2008 (se Årsklocka, bilaga)

Vi är inspirerade av Reggio Emilia filosofin och den pedagogiska processen pågår ständigt, den utvecklas och förändras i samspel mellan pedagoger och barn. Vi tar till oss av olika goda pedagogiska tankesätt. (Nallebjörns verksamhetsplan 2008-09 sid 3)

Vi anser att Reggio Emilias filosofi i mångt och mycket stämmer överens med lpfö98. (Nallebjörns verksamhetsplan 2008-09 sid 10)

Vi har en fantastisk natur utanför grunden och använder oss gärna av skogen så mycket vi kan, då den för oss är en rik källa till inspiration och glädje. (Nallebjörns verksamhetsplan 2008-09 sid3)

Vi märker hur barnen uppskattar att vistas ute i naturen, naturen är könsneutral och där finner barnen nya utmaningar. Dagens pedagoger lutar mer åt att vistas ute så mycket som möjligt. Vi har köpt in speciella pedagogiska naturpåsar som alla i hela huset ska börja arbeta med, några har redan startat så smått. Vi kan om vi vill hyra in hjälp att komma igång om det skulle kännas svårt.

Se bifogade månadsbrev som gått ut till föräldrar där pedagogerna beskriver verksamheten. Hela höstterminen arbetade man efter dessa planeringar på Nallen och Björnen. Nu har Nallen planerat nytt där Hallon och Blåbär återigen samarbetar. På Blåbär arbetar man just nu i skrivandets stund med värderingsfrågor/övningar och förhållningssätt i form av sångsamlingar, lekar, sagor, samtal och skapande. På Hallon har man börjat med färg och form, våra grundfärger introduceras för att sedan utvecklas vidare enligt pedagogens plan och barnens intresse.

Vi beslutar även på våra planeringsdagar att istället för att ha två planeringsdagar/termin fördela fyra dagar jämt över året för att snabbare kunna utvärdera, revidera och ändra våra mål vid behov

Kvalitetsarbete i förskolan ska kännetecknas av systematik, där arbetet tar sin utgångspunkt i en beskrivning av nuläge, mål för verksamheten, uppföljning och utvärdering, analys och bedömning av resultat, utvecklingsåtgärder och nya mål. (Nya förskoleplanen)

Ett mycket kontroversiellt ämne på planeringsmötet var frågan om pedagogen som den högskoleutbildade förskolläraren och dennes kompetens. Där "gammal" personal menade att

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

5

det inte är någon skillnad och en livlig diskussion kom till stånd då man utifrån styrdokumentet gör skillnad på olika utbildningsnivåer.

För varje grupp/avdelning bör det minst finnas en personal med pedagogisk högskoleutbildning med inriktning på de åldrar som verksamheten vänder sig till.

I redovisningar till förvaltningen ska personalens utbildningsnivå anges enligt följande:

- Begreppet "pedagog" ska motsvaras av högskoleutbildad/examinerad personal.
- Utbildningsnivå enligt examen.

Det pedagogiska arbetet i verksamheten utifrån målen i förskolans läroplan och förskoleplan samt uppföljning och utveckling ska organiseras så att det leds av förskollärare (hämtat från sthlm stad och nya förskoleplanen)

Jag började dag två introducera hur organisationen bör se ut:

Att en förskollärare som är den högsta pedagogiska kompetensen har det pedagogiska ansvaret och ledarskapet för sin avdelning/hemvist att göra verksamhetsplan för avdelningen/hemvisten utifrån läroplanen för förskolan. Samarbeta med övriga kollegor och delge varandra sina planer. Det gör inte barnskötaren oviktig i verksamheten, tvärtom kan ingen lärandesituation genomföras om inte omvårdnaden först är tillgodosett för barnet.

Detta ställde givetvis krav på förskollärarna som inte alla kände att de var så de ville arbeta. På Blåbäret hade vi då en förskollärare som hellre arbetade i grupp med andra förskollärare utan att själv behöva ta ett sådant ansvar. Hon valde att sluta sin anställning. Hon hade under sin tid på Blåbäret bundit flera privata kontakter med föräldrar vilket gjorde separationen smärtsam för dem.

Jag respekterar självklart medarbetarnas åsikter och förstår att när det kommer en ny chef med en ny organisationsmodell och i detta fall ställde jag högre krav på ett tydligt arbetssätt enligt läroplanens intentioner och Stockholms stads riktlinjer, arbetsmiljö, barnsäkerhet, brandsäkerhet m.m. att det blev kravfyllt och inte passade alla medarbetare utan att de ville välja sig en annan arbetsplats. Jag ser det som fullt naturligt i en organisation. Om sedan rutinerna och strukturerna i verksamheten är otillräckliga blir det mer turbulent för kunderna än om tydliga strukturer och rutiner finns

De nyligen anställda hade i rekryteringen tillfrågats om de ville ta en pedagogisk ledande roll och tillsammans med övriga förskollärare bilda en ledningsgrupp och förstått att det var så vi arbetar på förskolan idag. Likaså barnskötaren och dennes roll.

Vi har andra organisationer ex sjukvården skulle ingen ifrågasätta den högsta medicinska kompetensen om denne tog ledningen, samtidigt behövs alla yrkeskategorier för att komplettera varandra. Alla är lika betydelsefulla och lika mycket värda i teamet, men har olika professioner och roller.



Schema över den tänkta organisationen på förskolan som jag håller på att bygga upp, vilket delvis är klart.

När nu medarbetarna får en tydlig ledning med ett tydligt budskap och tydliga dokument att följa, gör det gruppen tryggare, man vet varför man är där på förskolan och vad som förväntas av en som medarbetare. En tydlig struktur och tydliga rutiner med ansvarsfördelning ger en stabil verksamhet.

Personalen ska vara väl insatta i gällande styrdokument (egna, nationella och stadens). (Nya riktlinjer)

De som inte vill arbeta enligt rutiner och riktlinjer slutar och de som känner ett genuint engagemang blir kvar. Den personal som idag arbetar på Nallen är alla trygga medarbetare som vet vad som förväntas och har ett äkta engagemang till sitt arbete med barnen. Det finns en genomtänkt planering och pedagogerna samarbetar med varandra. Vi har fortfarande några vakanta platser där idag vikarier arbetar, men det är under rekrytering och förväntas snart vara tillsatta. Viktigt i rekryteringsförfarandet är att ge sig tid att hitta den person som vill vara med att utveckla verksamheten i samarbete med kollegor.

Alla medarbetare erbjuds friskvård i form av fri frukt på arbetet, friskvårdskort och influensavaccin. En utbildningsplan för förskolan där olika medarbetare tar olika uppdrag ex brandskydd, arbetsmiljö m.m. Kompetensutveckling i olika former, under våren är olika utbildningar inbokade för medarbetare såsom ex. Ett professionellt förhållningssätt till föräldrar i förskolan, Systematiskt brandskydd, Info Komet, Pedagogisk bedömning och dokumentation, Arbetsledarutb för pedagoger, HLR, m.m. I personalrum ligger förslag på föreläsningar som personalen fritt får boka in sig på. Kompetensutv från staden delas ut. Alla medarbetare får medarbetarsamtal. Hänsyn tas så långt verksamheten tillåter

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

medarbetarnas privata åtaganden vid schemaläggning. Schema är en färskvara och ändras när barnens tider ändras.

Alla medarbetare tillfrågas om de har någon hobby eller något de "brinner" för som de kan utveckla på förskolan för att det ska komma barnen till godo. Ex. barnrytmikinstruktör höll i barnrytmik tre gånger i veckan under hösten som var mycket uppskattat av barnen.

De förra ågarna anställde en kokerska som alla andra blev hon provanställd sex månader. Det var en hel del klagomål från en del föräldrar på hennes mat. Hon försökte servera en varierande kost. Under hösten kom arbetsmiljöverket ut för en inspektion och ville hjälpa oss att komma igång med det systematiska arbetsmiljöarbete som inte var gjort under tidigare år.

Inspektören ansåg att köket var underdimensionerat för ett storhushåll som han ansåg förskolan vara. Inspektören ansåg spisen vara för liten, diskmaskinen för liten, för små och för få ugnar, höj och sänkbara vagnar och avlastningsytor efterfrågades, ytterligare en personal i form av en köksassistent. Ett samtal med vice ordförande av BRF Åsunden där de inte hade för avsikt att bygga om köket. För bolaget en alldeles för hög kostnad att starta en så stor ombyggnad och inköp av dyra restaurangmaskiner i hyrda lokaler. Därför sadde kokerskan upp till årsskiftet. Hon verkade och lagade mat på Nallebjörn ända fram till julstängningen. När vi återigen öppnade i januari efter helgerna så hade vi tagit kontakt med en cateringfirma som är godkänd att bedriva verksamhet enligt miljö och hälsa.

Denna information gick ut till alla föräldrar i form av ett månadsbrev och på infotavlan för föräldrar. Information om cateringfirman sitter uppe på föräldrarnas infotavla där sitter även verksamhetsplanen, Lpfö98, Stockholm stads direktiv, ändring av inkomst, årsklocka, m.m

På en stor tavla står det varje dag vem som arbetar och vem som är frånvarande och vem som är vikarie. Vi har en del egna vikarier som återkommer eller går på vakant rad. I övrigt anlitar vi Vikariepoolen. Utanför varje avdelning/hemvistrum finns lite info om veckan vad man gjort och saker som hänt. Fotografier på barnen i olika situationer och barnens olika skapelser finns utställda under en tid på förskolan sedan byts det ut alteftersom och skickas hem. Varje barn har en egen portfolio där man kan följa utvecklingen.

Den 2 oktober (se årsklocka) inbjöd vi till föräldramöte som vi hade förberett väl. Vi serverade förfriskningar och hade satt upp mycket dokumentation på väggarna med utdrag från läroplanen brevid för att visa varför vi gör som vi gör. Vi hade lämnat olika miljöer så som barnen lämnat dem efter lek för att beskriva hur de lekt och visa vad de gjort ex konstruktion. På Björnen visade pedagogerna några filmstunder där barnen hade filmats under samtal om olika frågor och under arbetssituationer. På Hallon, men framförallt på Blåbär hade man extra mycket behov av att ställa frågor till mig hur jag tänkt mig verksamheten och jag hänvisade till verksamhetsplanen som hade delats ut till alla föräldrar i god tid. I en lärande miljö sker hela tiden processer som gör att man inte arbetar statiskt utan utvecklas i samspel med andra människor. Därför kan planerna komma att se annorlunda ut om tre, fem, tio år. Jag kan inte svara på det, bara hur det är nu detta år efter våra förutsättningar nu. Frågorna som var mest heta var köket och kokerskans mat samt antalet

barn på förskolan. Jag hänvisade till att vi har de barn vi har tillstånd till att ha sedan grupperar vi barnen i olika konstellationer och att förskolläraren är den som organiserar dagen med barnen. Vårt intryck är att alla barn trivs och mår bra och tyckt att det är roligt på förskolan.

Barngruppens storlek och sammansättning är ett pedagogiskt redskap och kan variera under dagen. I vissa aktiviteter är gruppen stor i andra består den av bara några få barn. Åldersmässigt och organisatoriskt finns i förskolan en rad olika gruppammansättningar. Barngruppens sammansättning ska anpassas utifrån barnens och gruppens förutsättningar. (Nya riktlinjer)

Ibland är det storgrupp i hemvisten, ibland är det lilla gruppen och ibland är man ensam pedagog med några få barn i en aktivitet. Vid matsituationen sitter alltid en pedagog vid varje bord. Barnen har vila och personalen turas om att ta rast. Blöjor byts enligt rutiner och mellanmål serveras vid en vis tidpunkt. Vid lämningar och hämtningar är barnen ofta ute på gården eller inne i en fri leksituation.

Jag förslår givetvis att föräldrar kan uppleva frustration och känna ilska om de inte i tid fick reda på att ett ägarbyte skulle ske. Som förälder kan man känna sig lurad när man har sökt till en förskola och fått saker berättat för sig, som man sedan känner inte stämmer med den nya organisationen.

Då jag upplevde att många ville prata med mig och vi skulle hålla tiden på föräldramötet med tanke på arbetstidslagen och personalens vilotid mellan arbetspassen satte jag upp ett meddelande om ytterligare ett möte någon vecka senare för de föräldrar som kände att de ville tala mer med mig. Dagen efter föräldramötet var det många föräldrar som kom fram till både mig och till personalen och sa att de var mycket nöjda med förskolan att deras barn med glädje går dit varje dag. I dagarna har två olika mammor som har sina barn på Blåbäret och nu fått nytt barn ställt sina nyfödda i kö till Nallebjörn Alternativ Förskola via mail.

Ja det stämmer att det varit stora problem med fakturorna. Gamla ägaren lämnade kvar ett Hogia program i sin stationära dator med ofullständiga uppgifter. Likaså saknades underlag för många barn bl.a inkomstuppgifter. Barn som slutat och nya barn satt i samma pärm helt utan ordning. Personalen fick hjälpa mig att sortera. Jag försökte bringa reda i programmet men till slut slutade det att fungera. Jag satte upp information om detta på föräldrainformationstavlan och bad personalen berätta för föräldrar. På föräldramötet bad jag att alla skulle lämna in nya inkomstuppgifter så att jag kunde börja reda ut från början i ett av mig nytt program VISMA som jag sedan fick gå kurs i för att kunna hantera. I kommunen har vi inte de programmen utan vi fakturerar internt. Den gamla ägaren som höll i det ekonomiska var 10 v på Mallorca och oanträffbar. En del föräldrar lämnade in nya uppgifter på en gång en och del hade fortsatt att betala sin avgift in på BG som vanligt. Men en del varken betalade eller lämnade in några nya uppgifter trots påstötningar från personalen. Jag är väl medveten att detta varit en besvärlig situation för oss alla att bringa reda i. Jag har gett alla en lång period att betala in och om man så vill ta lite i taget. Jag ser det som att vi måste

försöka hjälpas åt. Nu ligger alla inlagda som kunder i programmet och vi kommer att hjälpas åt jag och den bitr. förskolechefen så att inte allt faller på om jag ex råkar bli sjuk.

När jag är på förskolan har jag alltid min dörr öppen och det går bra att ringa och boka en tid eller maila så återkommer jag.

Nu har jag anställt en bitr. förskolechef som är förskollärare som ska avlasta mig och även finnas till hands för medarbetarna. Hon kommer att vara på förskolan månd-torsd.
Information om detta sitter på föräldrarnas infotavla.

Vi öppnar kl 07.00 idag och det innebär att personalen skall vara obytt och klar att ta emot föräldrar och barn kl 07.00. Vid ett tillfälle i höstas missade en av de pedagoger som arbetat på förskolan i över 10 år att hon skulle öppna. Hon kom enligt egen utsago 07.10. Kokerskan som började varje morgon kl 07.00 för att göra frukost var på plats och släppte in pappan och barnet. Vid ett senare tillfälle råder delade meningar. Samma pedagog kommer enligt egen utsago kl 07.00 och pappan menar att klockan är 07.03.

- Pedagogisk ledare har hela tiden varit Malin Sparring (inlämnat uppgifter till Ulla Ottosson) Malin har nu tagit arbete på skola då hon vill arbeta med äldre barn och under tiden vi väntar på utdraget från belastningsregistret för Siv Karlsson som är blivande förskolechef är vår nya förskollärare på Blåbäret Katarina Söderman tillfälligt pedagogisk ledare för huset. Alla föräldrar ha känt till att Malin Sparring var den pedagogiska ledaren tills nyligen. Jag hänvisar föräldrarna dock till pedagogen på den egna hemvisten om man nu önskar ett samtal kring sitt barn.
- Filosofin är att alla barn på Nallebjörn är allas ansvar. Tillståndet säger max 35 barn på nedervåningen och 27 barn på övervåningen. Övervåningen Björnen är helt öppen med olika rum där finns 27 barn från 3-6 år. De är ibland indelade i två grupper då ena gruppen är ute på utflykt är andra gruppen inne och vice versa. Ibland är de indelade i fyra grupper se i verksamhetsplanen. Varje barn har sin grupptillhörighet björnbär jordgubb osv ibland är de i storgrupp och får välja rum. Här arbetar Anne Dornell sedan över 10 år 75% hon är förskollärare, Tove Dornell vikarie, är Annes vuxnas dotter och arbetat på Nallebjörn till och från under flera år hon är gymnasieutbildad och arbetar 100%, Vakant 100% förskollärare som vik arbetar Malin Ericsson tillfälligt hon har gymnasiekompetens, Lena Eriksson arbetar på Nallebjörn sedan 5 år och har en 100% barnskötartjänst. Elinor Hultgren arbetat på Nallebjörn i 12 år är sjukskriven har en 50% tjänst.

Egna vikarier fyller tomma rader

Nedervåningen Nallen med hemvisterna Hallon och Blåbär. Hallonet har idag 16 barn från 2 till 4 år och är ibland i helgrupp och ibland i tvärgrupper med Blåbäret då är de i åldershomogena grupper på tre yngre, mellan och stora barn för sig med två pedagoger. Ibland delar personalen upp barnen på tre när man gör en aktivitet. Några

kan vara ute på gården med andra barn och en pedagog från Hallon och personal från Björnen eller Blåbär och några kan vara inne med en eller två pedagoger. Här arbetar Anna Bach montessoriförskollärare 100% , Erum Aquil barnskötare på 100% och Johanna Soendojo gymnasiekompetens 100% vik till sommaren då en barnskötare är tjänstledig för studier. På Blåbäret arbetar man likadant som på Hallonet då de samarbetar. På blåbäret finns idag 16 barn och där arbetar vår nya förskollärare Katarina Söderman förskollärare 80%, Banna Dibba barnskötare 100% och Hanna Candelöf gymnasiekompetens 100% vik för barnskötare som är tjänstledig pga studier.

Fler egna vikarier är Janet Ehirhieme barnskötare timanställd.

- Hälften av personalen slutade innan jag blev in i bolaget och många av dem hann jag aldrig träffa. Orsaken härom vet jag ej. Efter övertagandet slutade några då de kände att det inte passade med kraven som ställdes i den nya organisationen där alla bär ansvar på sitt sätt. En naturlig fas i en omorganisation eller i ett chefsbyte. Några av personalen kände sig säkert kränkta av att inte de fick information om att ägarna tagit kontakt med en företagsmäklare och kan ha känt sig förrådade, speciellt som den äldre ägaren funnits i bolaget i 15 år och man var kanske mer vänner än arbetskamrater. Många psykologiska faktorer finns säkert i detta.

Jag är intresserad att få kompetenta engagerade medarbetare med ett gott förhållningssätt. Gärna en blandad grupp som speglar samhället. När medarbetarna agerar professionellt och arbetar för att utveckla verksamheten i en god anda är det min uppgift att ge förutsättningar för detta i form av stöd, handledning, kompetensutveckling och ett tydligt ledarskap där vi alla vet vad som förväntas och där det är högt i tak där medarbetare har möjlighet att växa dela med sig, ge och ta. När en medarbetare vill gå vidare till följd av detta och t.ex studera vidare på högskola till förskollärare är det bara att gratulera att vi inspirerat personen till det. Vilket faktiskt har hänt nyligen på Nallebjörn.

Jag har tidigare som chef just upplevt samma sak som nu att det är turbulent vid chefsbytet men sedan kommer nya engagerade medarbetare som stannar och bildar en stabil och trygg grupp som kan skratta och ha kul tillsammans och ändå vara professionella. Vi praktiserar provanställning 6 månader och ibland händer det att rekryteringen inte var rätt och att personen inte erbjuds en fast tjänst.

- Vi är en svensk förskola och följer lpfö98 samt Sthlm stads direktiv. Vi inspireras av Reggio Emilia men även från andra pedagogiska tankesätt. Naturen är en av våra största inspirationskällor. Detta står i verksamhetsplanen alla föräldrar fått i september och den hänger på föräldrars infotavla.

- *All verksamhet ska stå öppen för vårdnadshavare i den meningen att dessa ska kunna besöka verksamheten, sätta sig in i verksamhetens arbete och syfte och kunna lämna sina synpunkter. Vårdnadshavare ska informeras om planering och om vad som händer under barnets vistelse i verksamheten. Vårdnadshavare ska informeras omgående vid viktiga händelser.*

Vi välkomnar föräldrar i verksamheten och de har alltid möjlighet att komma och vara med sina barn en dag eller del av dag. Under inskolningen är föräldern med sitt barn och har möjlighet att ställa frågor. Efter inskolningen får föräldern fylla i en utvärdering hur man tycker det gick. I övrigt så erbjuder vi ett individuellt utvecklingssamtal per termin och oftare om så önskas med pedagog angående det egna barnet där man samtalar och kommer överens om hur vi ska fortsätta att arbeta med barnet.

Föräldrarnas plats i förskolan är given. Det är föräldrarna som har ansvar för sitt barn. Förskolans uppgift är att i samförstånd med föräldra stödja det egna barnets lärande och utveckling. Goda dagliga kontakter med pedagogerna och väl fungerande utvecklingssamtal är en förutsättning för detta. Vårdnadshavaren får information både via det individuella samtalet och vid varje dag samtal. Man kan när man så önskar be om ett samtal. Barnet har en portfolio som vårdnadshavaren kan titta i och se utvecklingen och vad barnet gjort. Dokumentation sätts även upp på anslagstavlor och information ges med månadsbrev, terminsplanering, årsklocka och verksamhetsplan. (Se ex. jag bifogat som bilaga) Händer något sätts det upp på föräldrainfotavlan eller på tavlan utanför den egna avdelningen. Om det hänt något med barnet tar personalen kontakt med vårdnadshavaren. Föräldramöte där information ges, öppet hus där information ges. Anonym enkät för att utvärdera kvalitén. Sommarfest, Luciafest och Nallerace dit föräldrar bjuds in samt föräldrakaffe där föräldrar kan titta runt i lokalerna, träffa varandra och personalen.

Ett sätt att öka medvetenheten om det egna arbetet är att i olika former dokumentera, synliggöra och reflektera över förskolans processer och på så sätt fånga i vilka situationer barn lär, utvecklas och mår bra. Det är viktigt att dokumentations- och reflektionsarbetet ses som en del i det dagliga arbetet tillsammans med barnen och inte något som ligger vid sidan av. Pedagogerna observerar eller fotograferar barnen under lek som dokumenteras i varje barns Portfolio. Barnens skapelser presenteras på förskolan

Medarbetarnas förhållnings- och arbetssätt ska skapa förutsättningar för en positiv självbild hos barnet som en tänkande, lärande och skapande människa. En gemensam syn på den pedagogiska verksamheten får vi genom att vid rekrytering ta reda på vad den aktuella personen har för syn. Tillsammans slipar vi och delger varandra våra åsikter och vårt synsätt. På det dagliga morgonmötet, på veckomöten, på planeringsdagar, genom att gå gemensam fortbildning (i olika omgångar så det ej stör verksamheten) i ledningsmötena, i avdelningsmötena. Och framförallt genom att följa våra direktiv vi får från Sthlm stad och läroplanen. Genom att hitta gemensamma verkstyg och inriktningar vi trivs att arbeta med och som vi ser barnen uppskattar. Med tydliga rutiner och strukturer som vi utvärderar och uppdaterar. Jag är med i ett nätverk av 9 andra VD/förskolechefer som har förskolor i privat regi vi träffas en gång i månaden med en handledare psykolog och samtalar om olika frågor. Förskolan är även medlem i SEFIF (sthlm enskilda förskolors intresse förening) som bl a har gett ut handboken i att driva enskild förskola. De bevakar nyheter och gör upphandlingar för

utbildningar samt arrangerar möten m.m. Jag går en 10p kurs på lärarhögskolan i mobbning där vi arbetar med frågor som berör förskolan och skolan och ska utmytna i en egen likabehandlingsplan som är aktuella och levande i verksamheten. Mycket kan göras redan på förskolenivå. (Återkoppling, Blåbär som nu arbetar med värderingsövningar och förhållningssätt att vara en god kamrat)

- Vi har egna vikarier som väl känner lokalerna, våra rutiner och barnen. När vi måste tar vi från Vikariepoolen och då ber vi att i första hand få en personal som redan varit på Nallebjörn. Personen får en kort introduktion och går med en van medarbetare. Om flera vikarier behövs till samma avdelning tar vi en ordinarie van person från en annan avdelning till den avdelningen och delar upp vikarierna i huset så att det alltid ska finnas minst en helst två vana på avdelningen. Vi arbetar alla i samma hus och hjälps åt
- Läroplanen framhåller att barngruppen ska ses som en viktig del i barns utveckling och lärande. För att en grupp ska fungera positivt måste dock vissa förutsättningar vara uppfyllda. Till det viktigaste hör att gruppen har en lämplig sammansättning och storlek. Dessa krav ställs också i skollagen. Vad som är "lämpligt" ska sättas i relation till förskolans uppdrag. Det finns inga belägg för att det skulle finnas någon gruppstorlek eller personaltäthet som är den optimala i alla sammanhang. Förutsättningarna varierar från grupp till grupp och från tid till annan. En gruppstorlek eller personaltäthet

som är lagom i en förskola behöver inte vara det i en annan. En kunskapsöversikt som Skolverket tagit fram (2001 a) visar dock att riktmärket för en gruppstorlek om ca 15 barn är att föredra. Oberoende av vad som generellt anses "lämpligt" eller "lagom" är det alltid nödvändigt att anpassa gruppstorlekar och personaltäthet till de förutsättningar som råder i varje förskola. Forskning och beprövad erfarenhet har pekat ut en rad faktorer som påverkar vilken storlek och personaltäthet som är lämplig i en viss grupp:

- Personalens kompetens,
- lokalernas storlek och utseende,
- barngruppens sammansättning,
- socialt,
- etniskt,
- köns- och
- åldersmässigt

samspekar med strukturella faktorer som personaltäthet och gruppstorlek. Fortfarande saknas dock forskning, utifrån svenska förhållanden, som ger en fördjupad bild. I arbetslag med välutbildad och erfaren personal finns goda förutsättningar att arbeta med samspelet och relationerna i barngruppen. På Nallen som ligger i entréplanet arbetar sex pedagoger med totalt 35 barn. De är delade på två avdelningar/hemvister, Blåbäret och Hallonet. Pedagogerna är de som organiserar det pedagogiska arbetet. Pedagogerna delar in barnen i olika grupper beroende på vilken aktivitet som ska genomföras. De är bl.a. indelade i tre

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

14

grupper under veckan, men även i ännu mindre grupper under dagen. Aktivitet och vila alternerar under dagen anpassat efter barnens behov. Pedagogerna ser till hela gruppens behov men även till individen. Frukost, fm frukt, lunch, mellanmål och em frukt serveras under dagen. På Björnen arbetar man ibland i "storgrupp" och ibland i 4 hemvistgrupper, Körsbär, Jordgubb, Björnbär och Lingon. I förskolor med funktionella lokaler och en välplanerad utemiljö underlättas det pedagogiska arbetet. Förskolor med lokaler och utemiljö som är sämre anpassade till verksamheten kan i stället behöva kompensera brister i den fysiska miljön med färre barn i gruppen. Även förskolor som är belägna i områden med social problematik kan ha behov av färre barn i grupperna och högre personaltäthet för att uppnå en god kvalitet.

Som jag tidigare redovisat i detta svarsbrev vet jag inte hur de gamla ägarna informerat föräldrar. Det går däremot att följa utifrån min agenda när jag hade olika informationsmöten och deltog i sammankomster med föräldrar för att de skulle få ställa frågor.

Jag heter Marika Hofgren och har en grundsten i form av Hofgren Omsorg som inte bedriver någon verksamhet alls utan är en ren formalia vid ett övertagande av bolaget. I verksamhetsplanens första sida står vem som äger bolaget och hur styrelsen ser ut. Då det är ett sk fåmansbolag är jag ensam som är ledamot, min man är suppleant vilket inte har någon betydelse före den dagen jag avlider.

Jag märker att ett stort antal av dessa frågor nästintill alla hade föräldrarna fått svar på bara genom att läsa verksamhetsplanen.

Någon egentlig förändring av verksamheten har inte skett. Förutom att köket var tvunget att läggas ned och det varit en viss rotation av personal, vilket började innan jag kom. Men när jag klev in i verksamheten arbetade man på samma sätt med 27 barn på övervåningen i olika grupper och med tre personal per avdelning på nedre plan. Det nya är att vi har öppnat upp på nedervåningen mellan avdelningarna och kallar dem hemvister och gjort fler grupperingar. De större barnen uppskattade att få fler kompisar. En uppfräschning, lite ommålning och inköp av nya möbler och lekmaterial till barnen, nya pedagogiska hjälpmedel och material och nya jackor till personalen. Första året är ett läroår där vi ser hur det fungerar i befintligt skick. Sedan föds tankar bland oss om vi kanske ska ändra till syskongrupper eller ändra inskolningsrutinerna eller??? Många spännande tankar för att utveckla förskolan finns bland alla pedagoger, men ingenting vi idag kan gå ut till föräldrar och säga att så här ska vi göra. Vi diskuterar och bollar idéer fram och tillbaka och delger varandra våra erfarenheter. Och barnen är en daglig källa till glädje, att följa deras utveckling och se deras erövringar de gör varje dag är enormt inspirerande.

Vänligen kontakta mig om ni önskar några kompletteringar eller förtydligar.

Marika Hofgren

DNR 09-453/228

Till Kristoffer Wallin

Utbildningsförvaltningen

Avdelningen för enskilt driven och fristående förskola

Från Nallebjörn Alternativ Förskola AB

Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta

15

Nallebjörn Alternativ Förskola AB , Gullmarsvägen 114, 12039 Årsta, mobiln 0704989766