



KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Farsta Strands förskolor

Administrativa uppgifter

Farsta Strands förskolor ligger i Farsta Strand och består av fyra förskolor. Tre av förskolorna är friliggande med egna kuperade gårdar, den fjärde har sina lokaler i Magelungsskolan. Förskolorna har varit verksamma sedan slutet av sjuttioalet (1), början av åttiotalet (2) den sista startade i början på tjugohundratalet. Tre av förskolorna består av tre avdelningar, den fjärde förskolan har fyra avdelningar, totalt 13 avdelningar. Barngrupperna är indelade i små-mellan- och storbarnsgrupper.

Verksamhetens namn

Farsta Strands förskolor

Verksamhetens chefs namn

Förskolechef Ann Björkman

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

Telefon: 08- 508 47 678

E-postadress till verksamheten och chefen

ann.bjorkman@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Nordmarksvägen 5 123 72 Farsta

Antal anställda den 19 maj 2011

44 tillsvidareanställda

Inledning

Vi vill hålla en hög kvalitet på våra förskolor för både barn, föräldrar samt medarbetare.

Vi vill skapa en vi-känsla för pedagogerna på alla förskolor, sprida goda exempel, ha erfarenhetsutbyte, tillvarata kompetenser inom området och sträva mot samma mål. Vi vill att enheten ska upplevas som en förskola med fyra avdelningar.

En positiv anda till förändringsarbeten och vilja till förnyelse finns i området.

Det ska vara kul att vara barn på Farsta Strands förskolor. Vi ska skapa en förskola där trygghet, tillit, glädje, kunskap, lustfyllt lärande och inflytande genomsyrar verksamheten. Vi ser alla barn som kompetenta och att olikheter är en tillgång. Ett förhållningssätt där vi tar tillvara på mångfalden och visar på att alla är viktiga och betydelsefulla.

Vi vill ha ett nära samarbete och god kontakt med föräldrar. Familjerna är viktiga och vi arbetar gemensamt kring barnens lärande.

Vi vill att medarbetarna ska trivas på förskolorna, ha stort engagemang och fokus på verksamhetens uppdrag.

Beskriv vilken typ av verksamhet ni bedriver

Farsta Strands förskolor bedriver förskoleverksamhet för barn i åldrarna 1- 6 år, med öppettider mellan 06.30- 18.30.

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

Förskolan styrs på nationell nivå av
Bestämmelser i skollagen
Läroplan för förskolan (Lpfö 98),
Likabehandlingslagen
Arbetsmiljölagen.

På kommunal nivå styrs vi av
Stockholms stads mål
Förskoleplan för Stockholms stad
Vision 2030

På stadsdelsnivå styrs vi av
Farsta stadsdelsförvaltnings nämnd mål.
Enhetens verksamhetsplan
Kvalitetsgarantier.

Beskriv den brukar-/kundgrupp ni arbetar för

Barn och föräldrar är kunder av förskolan. Det är barnen vi fokuserar på utifrån förskolans uppdrag men de är delar av familjerna. För att nå framgång i verksamheten är det viktigt att ha goda relationer, kontakter med föräldrar och familjer.

Förskolorna finns i ett mångkulturellt område. Vid våra förskolor finns barn och föräldrar från många delar av världen. För många av föräldrarna är förskola och dess uppdrag obekant. Föräldrarna upplever förskolan som en viktig verksamhet för sina barn. Många föräldrar tycker det är viktigt att barnen har roligt, är trygga, får omvårdnad, har kamrater, lär sig svenska språket och nya saker. Vi har även de som vill att barnen ska få lära sig läsa och skriva.

I genomsnitt har 53 % av barnen på förskolorna annat modersmål än svenska, fördelade på förskolorna enligt följande 66 %, 63 %, 55 %, 28 %. Trettiofem språk finns representerade. De största språken är arabiska, kurdiska följt av bengali, dari och spanska.

Flera av de inskrivna barnen har behov av extra stöd. Det är barn med t.ex. olika diagnoser och barn i behov av särskilt stöd för den sociala eller språkliga utvecklingen. Denna termin har vi tio insatser vid våra förskolor. I stadsdelen finns en stödenhet som består av resurssamordnare, förskolepsykolog, språk- respektive resurspedagog och det finns också möjlighet till rådföring av talpedagog. Dessa vänder vi oss till när vi upptäcker barn i behov av extra stöd.

Ange ungefärligt antal brukare/kunder

Antal inskrivna barn vid avräkning 2011-03-31 var 224 stycken.

Beskriv er organisations- och ledningsstruktur

Farsta Strands förskolor är ett av de sex förskoleområden som de kommunala förskolorna inom Farsta stadsdelsförvaltning är indelat i. Förskoleenheterna är organiserade inom avdelningen Barn och ungdom, där både fritid, öppna förskolan samt det förebyggande arbetet runt barn och familjer finns organiserade.

Farsta strands förskolors ledningsgrupp som ansvarar för enhetens utveckling pedagogiskt, organisatoriskt och ekonomiskt, består av en förskolechef, en biträdande förskolechef och en pedagogisk utvecklingsledare som har inriktning mot det pedagogiska utvecklingsarbetet samt barn med behov av särskilt stöd.

På förskolorna finns vissa ansvarområden utlagda på medarbetarna för att den dagliga verksamheten ska fungera. Dessa kan till största delen vara förlagda på någon medarbetare (husledare) eller så har flera medarbetare åtagit sig någon av dessa uppgifter.

Vi har olika pedagogiska/områdesinriktade nätverk. Dessa finns presenterade under punkten ”Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna”.

Varje månad har vi Arbetsplatsträffar på respektive förskola och regelbunden Lokal Samverkansgrupp.

Pedagogernas uppdrag och ansvar:

- Ansvara för/aktivt medverka i det pedagogiska utvecklingsarbetet enligt förskolans verksamhetsmål
- Känna till och aktivt bidra till måluppfyllelsen i verksamhetsplan och kvalitetsgarantier
- Ansvara för/aktivt medverka i planering och utvärdering av det pedagogiska arbetet på avdelningen
- Ansvara för/aktivt medverka till att en positiv och utvecklingsfrämjande miljö skapas för varje barn och för hela barngruppen
- Ansvara för/aktivt medverka för att föräldrakontakten arrangeras och att individuella utvecklingssamtal genomförs med föräldrar som syftar till att varje enskilt barn erhåller en individuell utvecklingsplan
- Ansvara för/aktivt medverka till att samarbetet med övriga intressenter, såväl interna som externa, fungerar runt det enskilda barnet och barngruppen
- Ansvara för/aktivt medverka till att dokumentation genomförs beträffande det enskilda barnet och barngruppen
- Ansvara för/medverka i att följa utveckling och forskning inom verksamhetsområdet
- Aktivt medverka till ett gott arbetsklimat i arbetslaget och enheten

Beskriv verksamhetens medarbetare (kategorier, utbildning)

Av de 44 tillsvidare anställda medarbetarna inom enheten är 9,9 % män.

17 förskollärare, varav 4 är män, 23,5 %

21 barnskötare

3 ekonomibiträden

3 ledning

11 vikarierande barnskötare med tidsbegränsad anställning, tio av dessa är anställda på verksamhetsstöd för barn med behov av särskilt stöd. Här finns ytterligare 4 män, 36 %.

Grundtilldelning av pedagoger per avdelning är tre heltidsanställda. Fler av medarbetarna har mångkulturell bakgrund och flerspråklig kompetens. Dessa språk talas av pedagogerna spanska, ryska, persiska, franska, tjeckiska, bosniska, kroatiska, serbiska, dari, thailändska och ukrainska.

Tre av pedagogerna i området deltar i högskoleutbildning 30 p ”Tvåspråkiga barns språk och kunskapsutveckling”.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Alla pedagoger deltar i språkkurser vid 3 tillfällen 2,5 tim anordnare av stadsdelens språkpedagog.

Chef- ledarskapet

Min bärande idé och vad jag tycker är värt att kämpa för är att forma och utveckla en bra pedagogisk förskoleverksamhet. Genom att vägleda andra människor i en god hälsosam arbetsmiljö, där medarbetarna känner arbetsglädje, få dem att utvecklas, tro på sig själva och ta tillvara allas kompetens. Jag vill skapa förutsättningar för att andra ska kunna klara av så mycket som möjligt och nå de mål som är fastställda. Jag vill få arbetsgruppen att fungera optimalt utifrån allas förmågor och kunskaper. Jag vill förmedla ett bra arbetsklimat med en positiv, utvecklande, kreativ anda och med kunderna i fokus.

För att nå verksamhetens mål måste det finnas en förtroendeskapande dialog på alla nivåer. Där jag som ledare ansvarar för att skapa en öppenhet och samverkan med medarbetarna för en god hälsosam arbetsmiljö med ett positivt och tillåtande arbetsklimat. Medarbetarnas delaktighet och initiativ ska tas tillvara.

Jag har under många år strävat efter att utveckla Farsta Strands förskolor till en lärande organisation. Det gör vi genom att sprida goda exempel, ha erfarenhetsutbyte och tillvarata kompetenser inom organisationen. Både ledning och personal visar ett stort intresse och engagemang för sitt uppdrag. En tydlig organisation med långt gående ansvarsfördelningen ger förutsättningar för allas delaktighet.

Jag vill

- Forma en tydlig, strukturerad och målinriktad organisation
- Forma en bra pedagogisk verksamhet för alla på förskolan som utgår ifrån förskolans styrdokument
- Att föräldrar ska känna delaktighet och ha inflytande
- Leda och utveckla medarbetare och deras kompetens mot att nå de mål som är fastställda
- Skapa en Vi-känsla inom enheten, där vi tillvaratar varandras kompetens och idéer
- Skapa en god hälsosam arbetsmiljö med ett positivt och tillåtande arbetsklimat
- Verka i en politiskt styrd organisation, vara lojal mot denna, utföra och arbeta efter de beslut som fattats

Det ska vara kul att vara barn på förskolan. Förskolan ska vara en plats där alla barn är välkomna och står i fokus. Varje barn ska mötas med respekt och omtanke i en varm miljö.

En verksamhet med lek för lärande och kunskap, som stimulerar nyfikenheten, forskandet hos barnet och med ett utforskande arbetssätt. Den pedagogiska miljön

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

ska vara på barnens nivå, utgå ifrån deras behov, utformad för möten mellan barn, med ett rikt och varierat material.

Föräldrar ska ses som en självklarhet, kännas som en resurs i verksamheten, ha delaktighet och inflytande.

För att lyckas utveckla en verksamhet och nå de mål som är uppsatta är det viktigt att använda mig själv som verktyg, att jag har självkännedom, att jag förmedlar en speciell vision, kultur och anda för min enhet.

Att forma en organisation där medarbetarna har inflytande och delaktighet. Där samarbete finns för organisationens gemensamma mål och där man litar på varandra.

Att arbeta i en politiskt styrd organisation och följa de politiskt fattade beslut är en självklarhet och förutsättningar för verksamheten och i uppdraget att verka som förskolechef.

Som ledare och för att nå verksamhetens mål ska jag vara

- Mål och resultatorienterad

Tillsammans med medarbetarna formulera mål och åtaganden för verksamheten. En aktiv dialog ska finnas kring målen och hur vi ska nå dessa. Krav ska ställas både på mig som ledare och på medarbetarna för att nå uppställda mål. Målen ska kommuniceras och resultatet analyseras. Ramar och tydlighet kring uppdrag och verksamhetens mål ska samtidigt ske.

- Inspirerande och engagerande

Jag måste vara visionär. Våga tänka nytt och gå nya vägar. Jag måste inspirera och engagera medarbetare att se möjligheter, att utvecklas och att lösa problem. Förutsättningar måste finnas för medarbetarnas delaktighet i utformandet av åtaganden, arbetssätt och resultatuppföljning. Tillit måste finnas och visas till medarbetarna.

- Social och kommunikativ

Jag ska vara närvarande, se och lyssna till brukarna och medarbetare. Att vara empatisk, kunna förstå och sätta mig in i andras känslor, tankar och reaktioner även om jag har en annan upplevelse eller känsla. Jag ska vara lyhörd till kritik och förslag till utveckling.

- Utvecklingsinriktad och öppen

Förskolan ska samverka mellan andra verksamheter och tillsammans med dem ses som en helhet där man tar tillvara på varandras kompetenser.

- Modig

Jag ska vara modig, våga fatta beslut och stå för fattade beslut. Jag ska vara lyhörd för och lojal med politiska beslut. Jag ska fullfölja mitt uppdrag även om inte alla beslut stämmer överens med den egna uppfattningen.

Några ledord för mig som ledare är:

- Leda och fördela arbetet
- Skapa förutsättningar
- Driva utvecklingsfrågor, centralt och lokalt
- Budget och rekrytering
- Samverka
- Uppföljning
- Våga förändra

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

En viktig grundförutsättning är att göra medarbetarna delaktiga och engagerade vid framtagandet av våra mål och åtaganden. Under planeringsdag i november arbetar avdelningarna fram planer utifrån Verksamhetsplanen, på sin nivå. Hur gör vi nu? Vad vill vi utveckla under vår/höstterminen? Dessa följs upp och utvärderas under terminernas reflektionstid. På planeringsdag i maj görs en total sammanfattande utvärdering för verksamhetsåret. Vi planerar att genomföra en frågesport om årets VP under kommande planeringsdag.

Ledningsgruppen för Farsta Strands förskolor träffas en gång i veckan för att sammanställa, informera varandra och diskutera hur arbetet går vidare.

Kvalitetsredovisning, Årsredovisning och Verksamhetsplaner arbetas med, presenteras och tas upp till diskussion. Utvärderingar av dessa ligger till grund för nästa års utveckling.

Här följer exempel på forum där åtagande och mål diskuteras. Diskussionerna återkopplas till mig. Jag och/eller biträdande förskolechef och/eller pedagogisk utvecklingsledare deltar vid dessa träffar.

Vi har nätverk där olika frågor som rör vår verksamhet diskuteras.

Möten avdelningsvis där vi resonerar om på vilken nivå man ligger inom olika områden i Kvalitets Indikatorn. Man diskuterar också hur man ska kunna utveckla verksamheten för att nå en högre nivå.

Vi har reflektionstid bl.a. för att diskutera hur man arbetar med mål och åtagande, för att planera, följa upp, utvärdera och diskutera hur man ska driva arbetet vidare.

På Arbetsplatsträffar tas olika frågor, som rör mål och åtagande, upp till diskussion, en regel är att börja med de frågor som pedagogerna vill lyfta fram, detta för att skapa delaktighet.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Utvecklingsgruppen har tagit upp utvalda mål och diskuterat arbetsätten. Här tar man bl.a. fram förslag till gemensamma dokument som ska användas vid alla förskolor i området, Kvalitetsgarantier för året. Dessa beslutas senare på Arbetsplatsträff.

Under medarbetarsamtal finns alltid frågor med som är kopplade till mål och åtagande.

En av förskolorna i området kommer under hösten att delta i projektet ”Verksamhet och Hälsa”, där ska pedagogerna bli ännu mer införstådda i arbetet genom att bryta ner mål och åtagande till individnivå/medarbetarnivå.

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

Ledningen diskuterar vad som är aktuellt i området rörande kompetensutveckling och tar tillvara på pedagogernas egna önskemål om utbildning t.ex. Teckenkommunikations utbildning som sker under våren, för att ge barnen mer stimulans i deras språkliga utveckling.

Pedagogerna ges möjlighet till inflytande, delaktighet och utveckling av individuell kompetens bland annat genom de pedagogiska- och områdes inriktade nätverken. Alla pedagoger ingår i något/några av områdets nätverk. Dessa träffas kontinuerligt och driver utvecklingsfrågor inom enheten. Att tillvarata varandras kompetens inom olika områden och lära av varandra leder till resultat. Vi tar också tillvara pedagogers kunskap och sprider dem vidare i området på planeringsdagar t.ex Hur man arbetar med lera, Hur man enkelt arbetar med barnens pärmor.

Under medarbetarsamtal med de enskilda medarbetarna förs en diskussion om deras egna önskemål angående utbildning, deras kompetenser och mål med arbetet. Under hösten kommer kompetensutvecklingsplaner att tas fram för varje enskild medarbetare.

Vi genomför studiebesök på andra förskolor.

De kontinuerliga pedagogiska nätverken är:

- Pedagogiska nätverk, indelade i små-, mellan- och storbarnsnätverk, som stimulerar den pedagogiska utvecklingen på varje avdelning/förskola inom enheten
- Utvecklingsgrupp med en representant från varje avdelning, som kontinuerligt träffas för gemensamma pedagogiska diskussioner. Här arbetas fram gemensamma förhållningssätt och dokument inom enheten som t.ex. Årsplan – Inskolning – Utvecklingssamtal – Information till föräldrar Innehåll i barnens pärmor

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

- Pedagogiska kvällar, två förskolor tillsammans, med fokus på att utveckla jämställdhetsarbetet ur ett genusperspektiv

Dessa nätverk är kontinuerliga men här deltar pedagoger med speciellt intresse/kunskap för dessa områden

- Dans- rim- och ramspiloter för att stimulera och utveckla arbetet runt detta på förskolorna
- It- för att utveckla användandet och enhetens hemsidor
- Vfu-lärare (Vfu- Verksamhetsförlagd utbildning för studenter från universitet och högskola) informera och stödja dessa i sitt arbete
- Hälsogrupp - för att arbeta med att höja frisknärvaron, främja friskvårdsarbetet och för att skapa ett område där alla trivs och mår bra
- Köksgrupp – för ekonomibiträden på förskolorna

Det finns reflektionstid (tid för planering, uppföljning, utvärdering, reflektion och utveckling) för pedagogerna avdelningsvis.

Vi ger möjlighet att under arbetstid fortbilda sig som pedagog t.ex. barnskötare vidareutveckla sig till förskollärare, Språk-, Matris- (för Vfu-lärare), Vägledande samtal och PIM-utbildning (digitala medier)

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

Tillsammans kan man utvecklas framåt och det tror jag våra olika nätverk och vi-känslan i området leder till. Ett öppet klimat där man vågar pröva saker är också viktigt, personal ska kunna ta upp olika saker till diskussion med mig.

Genom att

- Fokusera på förskolans uppdrag
- Tydlighet och struktur i organisationen gör att verksamheten utvecklas
- Skapa delaktighet, ansvarstagande, synliggöra och sprida goda idéer i bl.a. de olika nätverken
- Vara inspirerande och öppen för förslag från pedagogerna
- Uppmuntra under arbetets gång, se både enskilda och avdelningarnas arbete
- Tillvarata medarbetarnas speciella kompetens
- Gemensamma dokument för området
- Samverka med föräldrar på olika sätt under året
- Rutiner och system för utvärdering, uppföljning och analys

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

Min strävan är att vara positiv till att pröva nya saker, ge positiv respons vid förslag från medarbetarna och uppmuntra till utveckling. Mitt eget engagemang är också av stor betydelse för att inspirera medarbetarna vidare.

För att skapa en bra verksamhet krävs en bra arbetsmiljö där medarbetarnas positiva energi och engagemang tas till vara. Att våga pröva, göra fel är mänskligt och accepterat. Vi lär av varandra i ett öppet klimat.

Genom att ha utbildade pedagoger och ge stimulans till vidareutbildning. Vi försöker höja andelen förskollärare. Just nu har vi 17 förskollärare fördelade på våra 13 avdelningar. En spetsutbildning för barnskötare med lång erfarenhet har ett flertal av barnskötarna gått, som varit mycket uppskattad. Man upplevde att man fick mycket ny kunskap. Barnskötare vidareutbildar sig till förskollärare.

Jag och ledningsgruppen skapar mötestider för olika frågor/ämnen såsom nätverk för att skapa engagemang hos medarbetarna. Se också skrivningar i föregående avsnitt

Jag och ledningsgruppen försöker hitta arbetslag som kompletterar varandra för att utveckling och hög kvalitet ska finnas på avdelningarna.

Verksamhetens åtaganden/mål för verksamhetsåret, förväntat resultat och arbetssätt

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

Under flera år har vi arbetat med att vara en lärande organisation och forma en bra pedagogisk förskola mitt i det mångkulturella Farsta Strand. Vår strävan är att se varje barn som kompetent, unikt och olikt alla andra. I mötet med andra människor, både barn och vuxna, vill vi att det enskilda barnet ska utvecklas efter sina förmågor till demokratiska, lyckliga, fulla av kunskap, ansvarstagande och kommunikativa människor. Vi vill locka fram varje barns nyfikenhet, lust att prova och experimentera i förskolan, i en pedagogisk miljö som vi har format för att barnen ska ha möjlighet att utforska, på egen hand eller i möte med andra. Pedagogerna är med i barnens lärande, observerar och dokumenterar för att sedan reflektera, själva, i arbetsgruppen eller i de olika pedagogiska forumen. Man vill genom detta vidareutveckla barnets lärande, sin profession och verksamheten.

Då ledningsgruppen vid Farsta Strands förskolor började arbeta tillsammans (ht 2007) hade vi många diskussioner om hur vi ville organisera vår organisation. Vi frågade pedagoger i området hur de hade arbetat tidigare, våra kollegor i Farsta

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Stadsdelsförvaltning om hur de hade löst sin organisation och besökte även andra områden. Ledningsgruppen arbetade fram ett förslag som diskuterades på Arbetsplatsträffar i maj. Pedagogerna lämnade synpunkter och därefter formulerade vi:

- Vi ska ha en organisation som stöder utveckling av innehållet. Vi vill framhålla arbetet med den pedagogiska utvecklingen, arbetat med den pedagogiska miljön samt språkutvecklingen. Alla delar hör ihop och är beroende av varandra
- Vi ska ha en tydlig organisation med en tydlig ansvarsfördelning där alla arbetsuppgifter är viktiga för enheten
- Förskolorna ska vara en enhet och sträva mot samma mål
- Vi vill att personalen ska trivas på förskolorna. Vi ska höja frisknärvaron för att en ännu bättre verksamhet ska kunna uppnås
- Vi vill bli mycket bra förskolor, pedagogiskt och utvecklingsmässigt för både barn, föräldrar samt medarbetare
- Vi ska ge alla barn den rättighet de har av att vara på en förskola med god pedagogisk miljö
- Vi ska arbeta mot ett utforskande arbetssätt på förskolorna
- Alla förskolorna ska erbjuda barn samma pedagogiska miljö

Beslut togs att genomföra denna organisation vid Farsta Strands förskolor, hösten 2008. Utvärderingar genomfördes därefter i november och maj.

Utvecklingsgruppen och nätverken är forum för att ta upp pedagogiska frågor som behöver belysas, utvecklas eller förändras för hela området. Vid Arbetsplatsträffar diskuteras varje enskild förskola verksamhetsidéer och värdegrund.

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

Utifrån de mål som kommunfullmäktige har satt upp och de mål som stadsdelsförvaltningen har beslutat om bryter vi ner dessa på enhetsnivå. Enhetens Verksamhetsplan, mål och åtagande tas fram utifrån de utvärderingar som gjorts i maj och som ligger till grund för enhetens Kvalitetsredovisning. Utvärderingarna som gjordes i maj sker avdelningsvis, förskolevis och inom hela enheten. Utifrån dessa tog ledningen och pedagoger fram förslag till förändringar, utveckling och mål.

På Arbetsplatsträffar presenterades förslag till Verksamhetsplan, medarbetare gavs möjlighet att reflektera, komma med synpunkter och diskutera. Vid planeringsdag i november skrev avdelningarna arbetssätt, uppföljning och utveckling utifrån de mål som var framtagna. Utifrån de resultat som vi samlat under året, resultat och analyser från Brukarenkät, egen brukarenkät, Medarbetarenkät, 5/6-års enkäten

och barnintervjuer har utvecklingsområden identifierats vid utvärderingar därefter tog vi fram nya mål och åtaganden.

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

1. Åtagande

Barnen källsorterar

Förväntat resultat

Mer delaktighet av barnen i källsortering

Arbetsätt

- Papper, kartong, plast och metall källsorteras
- Barnen källsorterar och deltar i transport till soprum
- Pedagogerna pratar med barnen om kretslopp och sammanhang i naturen
- Avdelningarna arbetar med projekt som berör kretslopp på olika sätt

2. Åtagande

Barnen får sin kulturella bakgrund synliggjord

Förväntat resultat

Tillvaratagande av den kulturella mångfalden som finns på förskolorna

Arbetsätt

- Samverka mellan förskolorna för att sprida de goda exempel som finns i verksamheterna
- Utveckla firande av olika traditioner och högtider
- Litteratur finns på andra språk som personal eller föräldrar kan läsa för barnen
- Gårdsfester med knytkalas där det serveras mat från andra kulturer
- Världskartor där vi även synliggör föräldrarnas ursprung
- Hälsningsfraser på olika språk
- Utveckla ordbanker, lista över vad ett ord heter på olika språk
- Musik från andra kulturer
- Mångkulturell almanacka som visar olika kulturer olika högtider
- Språkträd som visar vilka olika språk som är representerade på avdelningen
- Barnen ritar flaggor till Förskolans Dag
- Barnen sjunger sånger på olika språk
- Barnen delger varandra olika sätt att fira traditioner

3. Åtagande

Barnen får tillgång till kulturupplevelser av olika slag

Förväntat resultat

Barnen ska få uppleva, delta i och pröva olika kulturella aktiviteter

Arbetsätt

- Utifrån barnens ålder deltar de i kulturaktiviteter som erbjuds genom stadsdelens kulturgrupp
- Uppmärksammande av årets olika traditioner och högtider tillsammans med barnen
- Dans- och ramspiloternas arbete i barngrupperna fortsätter
- Barnen besöker bibliotek/bokbuss där vi lånar böcker, cd-skivor med musik och sagor
- Barnen erbjuds skapande aktiviteter
- Barnlitteratur på olika språk finns så att pedagogerna och/eller föräldrar kan läsa för barnen.

4. Åtagande

Besökare får aktuell information om Farsta Strands förskolor på förvaltningens webbplats

Förväntat resultat

Aktuell information finns att läsa på webben.

Arbetsätt

- Pedagogerna medverkar i att ta fram underlag till webbplatsen
- Webbplatsens texter samt bilder genomläses/förnyas vid behov av IT-redaktörer

5. Åtagande

Medarbetare har utvecklingsdiskussioner mot målen i Vision 2030

Förväntat resultat

Samtliga medarbetare ska känna till och arbeta mot Vision 2030

Arbetsätt

- Ett ständigt pågående utvecklingsarbete på våra förskolor sker för att vidareutveckla verksamheten mot målen i Vision 2030
- Övergripande frågor tas upp i Utvecklingsgruppen för att få gemensamma arbetssätt i området

6. Åtagande

Föräldrar får förskolor med hög kvalitet

Förväntat resultat

En pedagogisk verksamhet inom enheten med hög kvalité som ger nöjda kunder och arbetar efter förskolans uppdrag och styrdokument

Arbetsätt

- Barnen uppmuntras att försöka själva, våga pröva och ses som kompetenta
- Barnen får möjlighet att välja sina aktiviteter
- Barnen erbjuds liknande miljöer på våra förskolor
- Barnen får lämna synpunkter genom intervjuer
- Barnen får lämna synpunkter på verksamheten genom 5-6/års enkät
- I den dagliga kontakten med föräldrar ges bra bemötande, information och samtal om barns trivsel, utveckling och lärande
- Föräldramöte/samverkan av olika slag t.ex. föräldramöte, gårdsfest, drop in kaffe
- Regelbunden skriftlig information till föräldrar om vad som händer på deras barns avdelning – månadsblad
- Vår egen enkät till föräldrar
- Stockholms Stads Brukarenkät till föräldrar genomförs och följs upp
- Fortsatt utvecklande arbete av den pedagogiska verksamheten efter avdelningarnas framtagna handlingsplaner
- Dokumentation och observationer av pedagogernas arbetsätt eller barnens lärande och utveckling
- Under föräldramöte beskriver vi konkret vårt pedagogiska arbete för föräldrar

7. Åtagande

Barnen får lära sig vara en "bra kamrat"

Förväntat resultat

Att barnen får bra relationer med sin omgivning och har förståelse för olikheter

Arbetsätt

- Diskussioner i barngrupperna för att arbeta fram gemensamma förhållningssätt
- Ett barn som under veckan gjort något bra, utses till Veckans kompis och detta synliggörs på avdelningarna
- Vi skapar en lugn och trygg miljö där alla barnen vågar och får ta plats
- Miljön ska vara utformad för möten mellan barnen
- Arbeta efter Likabehandlingsplan/Plan mot kränkande behandling

8. Åtagande

Barn vid Farsta Strands förskolor möts av liknande pedagogiska miljöer

Förväntat resultat

En miljö som ger barnen valmöjlighet i deras vardag

Arbetsätt

- Pedagogerna ska arbeta efter framtagen pedagogisk miljöplan
- Utveckla stationerna som är framtagna på avdelningen genom pedagogiska miljöplanen
- Arbetsgrupp vid varje förskola arbetar fram förslag för miljön på förskolegårdarna, som inspirerar till lek och rörelse

9. Åtagande

Barnen får leka, lära sig nya saker och utvecklas i sin egen takt

Förväntat resultat

Glada, positiva barn, som får grund till ett livslångt lärande, vågar tro på sig själva och tar för sig

Arbetsätt

- Barnen ges möjlighet att efter förmåga klara sig själva
- Barnen uppmuntras att försöka själva och hjälpa varandra
- Den pedagogiska miljöplanen ligger som grund för en inspirerande miljö som ger barnen möjlighet att nå material själva
- Pedagogerna erbjuder olika material och tekniker i lek och skapande som väcker barnets lust till ett livslångt lärande
- Barnen utmanas i verksamheten utifrån deras erfarenheter och intresse

10. Åtagande

Barnen får utveckla sin kommunikativa och språkliga förmåga

Förväntat resultat

Att barnen får ett rikt och nyanserat språk

Arbetsätt

- Vi arbetar med språket i alla förekommande situationer under dagen
- Barnen uppmuntras att prata och vi visar intresse för deras modersmål
- Vi delar in barnen i mindre grupper för att skapa större talutrymme och lära barnen lyssna på varandra
- Vi har samlingar dagligen där vi använder oss av konkret material för sång, sagor, rim och ramsor
- Vi har böcker för barn med annat modersmål än svenska på förskolorna, som kan läsas av personal samt föräldrar med annat modersmål
- Vi läser böcker dagligen för barnen
- Vi använder oss av språkdomäner som visar var och när barnen använder sina olika språk
- Under dagen får barnen möjlighet att i samspel med andra uttrycka sig och sina känslor samt lära sig nya ord och begrepp
- I samtal möter vi barnen på en lite högre språklig nivå än de befinner sig
- Pedagogerna använder ett vårdat språk och är förebilder för barnen

11. Åtagande

Barnen får utveckla sin matematiska förmåga

Förväntat resultat

Barnen får inblick i matematiska och logiska begrepp

Arbetsätt

- Barnen har tillgång till ett varierat material för matematiskt och logiskt tänkande
- I de vardagliga situationerna får barnen möjlighet att använda matematiska begrepp under dagen
- Barnen får pröva och använda sig av olika material och begrepp för sitt utforskande såsom sortera, para ihop, se mönster, väga, mäta och räkna

12. Åtagande

Barnen får medverka i val av material och aktiviteter

Förväntat resultat

Barnen ska känna att de själva har stor möjlighet att få göra egna val i olika situationer och ha eget inflytande

Arbetsätt

- Skapa miljöer som ger barnen valmöjlighet i deras vardag
- Tydliggöra för barnen att de gör ett aktivt eget val i en organiserad aktivitet
- Barnen får möjlighet att göra egna val t.ex. välja aktiviteter och material under dagen
- Barngruppen och barnen observeras för att se vad de är intresserade av

13. Åtagande

Barnen får rörelseaktiviteter

Förväntat resultat

Barnen ska få god hälsa och tycka att det är roligt att röra på sig.

Barnen ska utveckla sin motorik, koordinationsförmåga och kroppsuppfattning

Arbetsätt

- Arbeta kring materialet Friska barn utarbetat av Karolinska institutet
- Inspirera till allsidiga rörelser och lekar
- Danspiloternas arbete i barngrupperna fortsätter
- Barnen får fysisk stimulans på våra fina förskolegårdar
- Barnen leker grovmotoriska lekar inne och utomhus
- Barnen erbjuds ”Miniröris” (gymnastik program) både inne och utomhus

14. Åtagande

Barnen får utevistelse varje dag

Förväntat resultat

Barnen ska få frisk luft varje dag och tillgång till rörelse utomhus

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Arbetsätt

- Minst en gång per dag ska barnen vara ute
- Arbeta kring materialet Friska barn utarbetat av Karolinska Institutet
- Tillvarata förskolegården som den tredje pedagogen, utemiljön ska vara lockande, tillgänglig, utvecklande och lärande för barnen
- Regelbundet utnyttjande av närmiljön tillsammans med barnen
- Fysiska aktiviteter, lek, dans och rörelse ingår i verksamheten med barnen
- Betona vikten av utevistelsens betydelse för barnens hälsa till föräldrarna

15. Åtagande

Förskolan serverar mat enligt Livsmedelsverkets rekommendationer

Förväntat resultat

Mätta, friska och aktiva barn

Arbetsätt

- Matsedel planeras efter Livsmedelverkets rekommendationer
- Begränsa mat som innehåller socker
- Arbeta kring materialet Friska barn som är utarbetat av Karolinska Institutet
- Begränsa mat som innehåller mycket och onyttigt fett
- Begränsa användning av halvfabrikat
- Servera ekologiska livsmedel i största möjligaste mån
- Måltidssituationen ska av pedagogerna som är en förebild, göras till en positiv, inspirerande, lugn och trivsamt stund

16. Åtagande

Föräldrar får bra bemötande

Förväntat resultat

Nöjda och trygga föräldrar

Arbetsätt

- Att ha muntlig kontakt dagligen vid lämning och hämtning
- Arbeta efter beslutad handlingsplan för bemötande
- Ge föräldrar insikt i verksamheten under föräldraaktiv inskolning
- Genom dokumentation synliggöra barnens lärande och utveckling
- Genom regelbunden skriftlig information om avdelningarnas verksamhet t.ex. månadsblad och anslagstavlor
- Genomförande ett utvecklingssamtal 1 gång/termin
- Föräldrar erbjuds föräldramöte med ledningen efter inskolning
- Kö-föräldrar välkomnas på enskilda besök på förskolorna
- Information om verksamheten ges vid Öppna förskolan till presumtiva kunder

17. Åtagande

Föräldrarna är delaktiga i verksamheten

Förväntat resultat

Föräldrar upplever att de är delaktiga i verksamheten

Arbetsätt

- Ge föräldrar insikt i verksamheten under föräldraaktiv inskolning
- Daglig kontakt med föräldrar för samtal om barnets trivsel, utveckling och lärande
- Olika former av föräldrasamverkan
- Månadsbrev från samtliga avdelningar med information till föräldrar om verksamheten
- Pedagogisk dokumentation
- Presentation av verksamheten och förskolans uppdrag, för föräldrar, på ett förklarligt sätt

18. Åtagande

Medarbetarindex höjs inom enheten

Förväntat resultat

Höjt medarbetarindex i området (2010, 74 %)

Arbetsätt

- Arbeta med frisknärvaron genom gemensamma aktiviteter för att skapa samhörighet och trivsel
- Arbetsbelastningen ska diskuteras vid APT och arbeta fram åtgärdsplaner
- Erbjud utbildningen Livsstilsskolan till medarbetarna under hösten
- Individuella hälso- och Kompetensutvecklingsplaner tas fram i samband med Medarbetarsamtal
- Medarbetarnas medverkan i våra olika nätverk ger möjlighet till delaktighet och inflytande
- Arbetsplatsträffar där medarbetarnas frågor diskuteras först
- Inköp av arbetskläder, inventarier och material för att skapa bättre arbetsmiljö

19. Åtagande

Medarbetare vill arbeta vid Farsta Strands förskolor

Förväntat resultat

Medarbetare trivs, är engagerade och utvecklas inom organisationen, vilket gör att de vill arbeta kvar inom enheten

Arbetsätt

- Skapa delaktighet och inflytande
- Tillvarata pedagogers kompetenser
- Genomföra fortbildning
- Skapa en Vi-känsla inom enheten

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

- Tydlig organisation och ansvarsfördelning inom enheten

20. Åtagande

Medarbetare har delaktighet vid Farsta Strands förskolor

Förväntat resultat

Engagerade medarbetare som fokuserar på förskolans uppdrag.

Delaktiga medarbetare vid Farsta Strands förskolor

Arbetsätt

- Skapa en god sammanhållning i förskoleområdet
- Nätverksarbete som stimulerar till delaktighet och utveckling
- Utvecklingsgruppen arbetar fram gemensamma riktlinjer för enheten
- Gemensamma aktiviteter för medarbetarna
- Personalens frågor och utvecklingsidéer tas upp först vid APT
- Medarbetare är delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet

21. Åtagande

Medarbetare har fortsatt hög frisknärvaro vid Farsta Strands förskolor

Förväntat resultat

Behålla nuvarande nivå på frisknärvaron inom enheten

Arbetsätt

- Arbeta med frisknärvaron genom att skapa samhörighet, trivsel och arbeta med tidiga insatser
- Hälsonätverk i området
- Hälsocoach ansvarig för området
- Friskvårdsansvarig på varje förskola
- Samarbete med MedHelp
- Samarbete med företagshälsovård, personalenhet och försäkringskassa
- Massagestolar, gå-stavar och stegräknare till arbetsplatser/medarbetare
- Olika aktiviteter för att främja gemenskapen, det fysiska och psykiska välbefinnandet
- Personalen ska ges möjlighet till friskvård
- Fortsatt arbete runt den gemensamma Hälsoplanen för enheten
- Hälsocoach genomför Hälsoplaner på individnivå med medarbetare

22. Åtagande

Verksamheten utförs inom fastställda ekonomiska ramar

Förväntat resultat

Enhetens budget är i balans

Arbetsätt

- Bokför kostnader enligt fastställda rutiner
- Samarbetar med ekonomiavdelningen och controller

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

23. Åtagande

Mål, riktlinjer och åtaganden är kända för alla medarbetare

Förväntat resultat

Medarbetarna ska vara insatta i enhetens/verksamhetens mål, riktlinjer och åtaganden

Arbetsätt

- Mål, riktlinjer och åtaganden diskuteras vid APT
- Verksamhetsplan och Kvalitetsgarantier genomlyses vid APT
- Vid pedagogiska nätverk diskuteras arbetsätt utifrån mål, riktlinjer och åtaganden

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

Föräldrar, barn och familjer är viktiga för oss. Vi vill att kunderna i området och våra eventuella familjer ska känna sig välkomna till oss.

Det allra viktigaste sättet att möta föräldrar och familjers behov är genom den dagliga kontakten som sker vid lämning och hämtning av förskolebarnet. Ett bra och professionellt bemötande, där det lilla förskolebarnet står i fokus.

På Förskolans dag anordnar vi en gemensam utställning på torget i Farsta Strand där vi tillsammans i enheten visar vad vi har arbetat med under året och med aktiviteter och uppträdande av barnen. Här möter vi presumtiva kunder och har möjligheter att fånga upp synpunkter.

Vi besöker regelbundet öppna förskolan för att berätta om förskolorna och svara på föräldrars frågor.

Föräldrar är alltid välkomna att besöka oss. Vid dessa tillfällen får vi möjlighet till dialog och synpunkter.

Genom föräldraaktiv inskolning, där föräldrarna är tillsammans med sitt barn under tre hela dagar skolas de in i verksamheten och föräldrarna får inblick i hur en dag på förskolan ser ut med aktiviteter, rutiner och verksamhetens uppdrag. Inskolningen sker oftast i grupp vilket oftast gör att föräldrar får kontakt med och lär känna varandra och sitt barns nya kamrater. Att föräldrar lär känna varandra leder förhoppningsvis till relationer dem emellan, som kan fördjupas och leda till att föräldrar stödjer varandra, när så behövs.

En gång per termin anordnar ledningen för Farsta Strands förskolor gemensamt föräldramöte för alla nya föräldrar. Där efterfrågas föräldrars förväntningar och

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

förhoppningar på sitt barns vistelse på förskola. Ledningen får möjlighet att bemöta detta, samtidigt beskriva förskolans uppdrag och ge information som är relevant och viktig för föräldrar att ta del av.

Föräldramöten anordnas av förskolorna och avdelningarna där även ledning deltar. Vi börjar gemensam med övergripande information och frågestund, för att sedan dela upp oss avdelningsvis. Olika frågor diskuteras och föräldrar uttrycker sina synpunkter och önskemål.

Vid Utvecklingssamtalen med föräldrarna om det enskilda barnet finns möjlighet till dialog om förväntningar på och synpunkter om verksamheten.

Genom den Brukarenkät som anordnas av Stockholms Stad får vi även veta vad föräldrar tycker om vår verksamhet. Eftersom svarsfrekvensen var låg har enheten valt att göra en egen enkät med en fråga per månad för att få en högre svarsfrekvens. Vid den enkäten, som även har varit kopplad till respektive avdelning, har föräldrar kunnat lämna skriftliga synpunkter och kommentarer. Detta har gjort att den enskilda avdelningen har fått veta vad just de behöver utveckla utifrån föräldrars perspektiv.

5-6 års enkäten som genomförs under våren med de barn som ska börja i skolan till hösten. Här får barnen lämna sina synpunkter på sin förskolevistelse.

Resursanvändning

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

Den resurs som barnen utgör med sin nyfikenhet visar riktningen åt det pedagogiska arbetet med våra styrdokument, mål och åtaganden som grund.

Vår organisation har vi utvecklat mot att dela med sig till varandra av sina framgångar och erfarenheter. Detta för att medarbetarnas kompetens och erfarenhet är en viktig resurs. Vi tror på att tillsammans kan vi göra ett bra arbete och dela med oss av all den kunskap som finns inom enheten. Alla har vi olika kompetenser som kan berika varandra och utveckla våra gemensamma avdelningar, förskolor och enheten.

Våra nätverk, både pedagogiska och de där medarbetarna har särskilt intresse för eller kompetens mot något speciellt område, vet vi är ett mycket bra sätt att synliggöra bra verksamhet, sprida idéer och ta tillvara varandras kompetenser.

För att frigöra reflektionstid åt varandra och avdelningarna tar pedagogerna hand om varandras barn.

Vi tar hand om varandras barn inom och mellan arbetslagen vid olika möten på förskolan.

Vid planeringsdagar hjälps förskolorna åt med de barn som eventuellt behöver omsorg.

Vi schemalägger medarbetarna arbetstider efter barnens närvarotider och föräldrars behov. Vi inventerar deras behov vilket gör att vi kan ha högst bemanning av personal under den tid som flest barn är på förskolan.

Vår pedagogiska miljö både inne och utomhus förändrar vi efter barnens behov så att den kan ge stöd och utveckla barnets nyfikenhet och lärande. Vi vill se miljön som den tredje pedagogen. Detta leder till att lokalerna utnyttjas så effektivt och flexibelt som möjligt. Vi vill att alla barn i Farsta Strands förskolor ska mötas av liknande miljöer. Vi har därför tagit fram en pedagogisk miljöplan, den beskriver hur vi vill att barnens innemiljöer ska se ut. Det ska bl.a. finnas hörnor för matematik, språk, konstruktion och hemvrå på alla avdelningar.

Vi tar tillvara på de medarbetare som har andra modersmål än svenska och kommer från en annan kultur. De läser på barnens modersmål, hjälper till med översättning vid kontakt med föräldrar eller barn och finns som stöd när vi firar andra kulturers högtider. Vi försöker även ta tillvara på föräldrars ursprung genom att arbeta för att få dem delaktiga i temaarbeten/projekt.

Medarbetare har olika arbetsuppgifter för att tydliggöra ansvarsfördelning på förskolan.

Pedagoger med speciella intressen har aktiviteter, sångsamling, ute- stationer, dans- rim- och rams samlingar, med barnen.

Vi har arbetat för att skapa en Vi-känsla i området vilket har gjort att medarbetare kontaktar varandra för utbyte av olika slag.

Vi har utarbetat gemensamma dokument inom enheten, regler och rutiner för att utveckla verksamheten optimalt. Vi vill ta tillvara det som är bra och få en väl strukturerad och fungerande organisation.

Det finns IT-inspiratörer på alla förskolor, dessa har mer kompetens och även behörigheter att arbeta med hemsidor. De ska även inspirera och stödja sina kollegor i att utveckla sitt it-kunnande.

Årsplanen är framtagen för att strukturera och fördela arbetsbelastningen tydligt över året.

Frukost serveras klockan 7.30 för att man ska kunna möta barnen ute redan 8.00. Här har vi fått en lugnare påklädningssituation och även kunnat skapa en möjlighet för personalen att förlägga planeringstid tidigt.

Våra ekonomibiträden inhandlar och serverar så stor del ekologisk mat som möjligt. De utgår från Livsmedelsverkets rekommendationer ”Bra mat i förskolan” och har tagit fram gemensamma förslag på matsedlar för frukost och mellanmål.

Vi har en policy om transporter att endast åka kollektivt med barnen vid utflykter mm.

Vi vänder oss till Stödenheten i stadsdelen när vi har barn i behov av särskilt stöd.

Uppföljning

Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut

Reflektionstid avdelningsvis sker regelbundet under hela året.

Enstaka aktuella frågor lyfts på Arbetsplatsträff.

Egna frågor till föräldrar lämnas ut under 9 månader, sammanställs och återlämnas till avdelningar och föräldrar. Total sammanställning tas fram till planeringsdag i maj och tas upp på föräldramöte.

Brukarenkät genomfördes under 2011 i april månad. Sammanställningen kommer oss tillhanda i början på sommaren och tas upp på planeringsdagen i augusti.

Kvalitets Indikatorn följs upp i maj månad. Hur ligger vi till? Vad behöver vi utveckla vidare? Planer skrivs för varje avdelning hur deras utveckling ska ske. Vid årets slut görs den slutliga bedömningen var vi ligger i skalan.

Utvärderingar sker på planeringsdag i maj av avdelningens, förskolans och områdets arbete. Här genomförs även en individuell enkät för utvärdering av organisation och ledning.

5/6- års enkät gemensam för hela stadsdelen genomförs i maj. Resultatet diskuteras på en Arbetsplatsträff och ligger till grund för utveckling vidare.

Medarbetarenkät genomförs en gång under året och resultaten följs upp på Arbetsplatsträffar.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Vi planerar att under hösten genomföra en egen enkät med månadens frågor till pedagogerna, med utgångspunkt från Medarbetarenkäten. Detta för att få fram diskussionsunderlag angående bl.a. hög arbetsbelastning till Arbetsplatsträffar.

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

Pedagoger reflekterar och dokumenterar på reflektionstid, avdelningsvis.

Används till mål 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16

Pedagoger genomför observationer, dokumentation och följer upp dessa.

Används till mål 2, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14

Genomför utvecklingssamtal med föräldrar två gånger per år där möjlighet ges att lämna synpunkter på arbetsätt för verksamheten.

Används till mål 3, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17

Utvärderingsfrågor till pedagoger vid t.ex. planeringsdagar som ligger till grund för vidare planering.

Används till mål 5, 6, 20, 23

Egen framtagen enkät som följer upp åtagande för förskolorna i Farsta Strand

Används till mål 7, 8, 9, 10, 12, 16, 17

Använder Brukarenkät utfärdad av Stockholms stad

Används till mål 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 16, 17

Självvärdering via Kvalitets Indikatorn

Används till mål 6, 8, 9, 10, 11

Medarbetar enkät hösten 2011, genomför och följs upp

Används till mål 6, 18, 19, 20, 21

5/6-års enkät och barnintervjuer, genomför och följs upp

Används till mål 7, 9, 12

Barnintervjuer

Används till mål 12, 13

Statistik tas in för att avläsa resultat

Används till mål 3

Rapportering av ev avvikelser med motivation

Används till mål 14

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Ledningsgruppen gör budgetuppföljningar månadsvis med controllerer
Används till mål 22

Möten med IT-inspiratörer för uppdatering av webb-sidor
Används till mål 4

Beskriv vad som avses att mäta med respektive metod

Det förväntade resultatet till respektive åtagande. Se avsnittet ovan

Resultat, analys

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

5/6-års enkäten visade att 97 % av barnen tycker att det varit roligt på förskolan. 97 % tycker också att det varit roligt att leka med kamrater. På frågan om de fått vara med och bestämma/välja vad vi ska göra på förskolan/avdelningen var 88 % nöjda. Det var en fråga som pedagogerna arbetat med under året för att tydliggöra barnens egna val. Man har infört barnens val och även betonat muntligt när barnen får göra egna val. Procenttalet är dock sämre än året innan, en analys av detta har varit att barnen på denna fråga relaterar till hur det är i den fria leken.

När det gäller föräldrasamverkan kan vi se att vi behöver erbjuda olika former för detta, för att nå alla föräldrar på något sätt. Traditionella föräldramöten har ofta lågt deltagande, däremot är gårdsfester med knytkalas mycket uppskattade och välbesökta.

Inför Kvalitetsredovisningen fick alla avdelningar svara på frågor utifrån arbetssätten i Verksamhetsplanen. Här framkom att utvecklingssamtal med föräldrar genomförs av samtliga avdelningar en gång per termin.

De kulturaktiviteter som Kulturgruppen erbjudit har alla avdelningar deltagit i. Arbetet med att sprida Dans-, rim- och rams är svårare, vår reflektion är att fler pedagoger skulle behöva delta. Detta får nätverket arbeta med under terminen. Inköp av musik från andra länder har inte skett i den utsträckning som varit tänkt och kommer nu att ske av ledningen.

Årsplanen där den pedagogiska planeringen är organiserad över året med syfte att underlätta arbetsbelastningen, har reviderats och ger pedagogerna större valfrihet i tidsplaneringen.

Vid andra mättillfället av Kvalitets Indikatorn, som berör Läroplanens målområden för lärande och utveckling från sex olika lärandeperspektiv, har vi sett en kvalitativ höjning av den pedagogiska verksamheten.

Den pedagogiska miljöplanen som tagits fram har gjort att liknande miljöer erbjuds vid Farsta Strands förskolor, möjlighet till möten mellan barn/barn barn/vuxna har skapats och material finns mer tillgängligt.

Då vi under lång tid har arbetat med att skapa en Vi-känsla i området upplever vi nu att detta infunnit sig. Pedagogerna använder sig av kollegor på andra förskolor i större utsträckning än tidigare för erfarenhetsutbyte och samarbete.

Vi har haft gemensamt projekt i området de senaste två åren. De har handlat om ”I bokens värld” och ”Matematik och mönster” pågår under detta år. Vid utvärderingar har detta arbetssätt varit mycket uppskattat. Man har fått inspiration från varandra och hjälpt varandra leda projektet vidare.

Nätverken har visat sig vara mycket uppskattade vid utvärdering med våra pedagoger. Dessa ger mycket stimulans och för utvecklingsarbetet vidare.

Vi har tidigare år haft Förskoleråd vid samtliga förskolor. De har haft mycket dåligt deltagarantal av föräldrar. Vi har organiserat på olika tider men ändå inte lyckats engagera föräldrar. Då vi rådfrågade föräldrar om det låga deltagarantalet fick vi svaret, att när man var nöjd med verksamheten kände man inget större behov av Förskoleråd. Från och med januari 2011 avslutade vi därför dessa och har samverkan med föräldrar på andra sätt.

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

Den av Stockholms Stad framtagna Brukarenkäten 2009 hade lågt resultat på frågan angående bemötande. Vi genomförde då diskussioner på Arbetsplatsträff runt dessa frågor: För vems skull är vi här? Hur skulle vi vilja bli bemötta? Därefter utarbetades en handlingsplan för detta. När Brukarenkäten 2010 genomfördes såg vi en tydlig förbättring av denna fråga.

Brukarenkäten för 2010 visade på ett nöjt brukarindex på 78 % för området och med en svarsfrekvens på 59 %. Vi var bekymrade över det låga deltagarantalet, brukarindex och anledningen till detta.

Tankar som diskuterades var:

Har våra föräldrar tillgång till datorer?

Förstår våra föräldrar språket, att prata är en sak men läsa en annan?

Förstår de orden?

Vad beror det på att kunderna inte är nöjda?

Vi beslöt att genomföra en egen brukarenkät under kommande år. Vi hade endast två-tre frågor varje månad. Frågorna utgick från Brukarenkäten men frågorna

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

omformulerades till tydligare språk för våra föräldrar. De skulle svara på frågorna vid lämning eller hämtning för att få hög svarsfrekvens. Pedagogerna kunde även tillfrågas om man inte förstod frågorna. En förhoppning var också att föräldrarna vid nästa ”officiella” enkät skulle ha större förståelse för vad frågorna innebar. På föräldramöte i november satsade vi stort på att konkret förtydliga vår verksamhet för föräldrar. Medarbetarna hade diskussioner om utfallet av enkäten och fick in synpunkter från föräldrar vad detta kunde bero på. Då fick vi t.ex. klart för oss att tryggheten för barnen kunde få ett lägre resultat p.g.a. staketet på gården var felvänt och ribborna mycket lätta att klättra på. Detta är saker som vi inte kan åtgärda utan endast lyfta vidare.

När föräldrarna svarade på frågorna svarade man för hela barnets vistelsetid inte för här och nu, därför kunde resultatet påverkas om man hade en negativ erfarenhet med sig sedan en tid tillbaka.

Ledningsgruppen hade också stora problem med att analysera frågan om I förskolan ges mitt barn stöd för att utvecklas språkligt. Detta för att en förskola i området hamnade högst av hela Farstas förskolor och en annan sist.

Det vi kunde se utifrån resultaten av enkäten var att vi behöver kommunicera mer och ge tydligare information till föräldrar där vi beskriver processer, synliggör vår verksamhet och förskolans uppdrag.

Efter föräldramötet arbetades en Åtgärdsplan fram för alla förskolor i området och även ledningsgruppen.

På frågorna i områdets enkät, Jag är som helhet nöjd med mitt barns förskola och Kan du rekommendera förskolan till en nära vän, hade vi en svarsfrekvens på 81 %, av dessa var 98 % nöjda av kunderna i området, enligt våra beräkningar. Då vi betonade att svaren skulle gälla här och nu samt att pedagoger fanns tillgängliga att förklara frågorna tror vi gjorde att vi fick ett högre resultat med nöjdare kunder. En annan reflektion är att anonymiteten inte kan gälla i lika stor utsträckning när enkäten görs på så nära håll.

Vi kommer att fortsätta att använda en egen enkät för att se utveckling över tid.

Vi hör genom synpunktslämning att föräldrar ibland kan ha en annan uppfattning och önskemål om verksamheten än vad som är förenligt med Läroplanen, vilket gör att vi inte alltid kan tillgodo se alla önskemål och synpunkter.

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

Vid 2009 års medarbetarenkät som genomfördes av Stockholm Stad och USK (Utredning och Statistik kontoret) visade Farsta Strands förskoleområde på ett nöjt NMI (Med Arbetar Index) på 69 %. Det område som hade lägst resultat var arbetsbelastning. Vi har efter det tagit fram i utvecklingsgruppen och vid Arbetsplatsträff en pedagogisk årsplan för området. Vidare har vi haft många diskussioner om hur vi strukturerar och planerar vår tid. Enheten gjorde på eget

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

initiativ samma medarbetarenkät vid en planeringsdag i november 2010, med samma frågor som året innan och som sammanställdes i samråd med USK. Den visade på ett NMI på 74 % för området och ett fortsatt högt värde inom samtliga områden. En av våra slutsatser är att nöjda medarbetare också ger en positiv utveckling av verksamheten. Arbetsbelastningen är fortfarande det område som har lägst siffror och som vi ska arbeta vidare med i området under hösten. Ledarskap och chefer har stigit med 0,6 enheter, en tanke är att ledarskapsprogrammet för chefer i Farsta som genomförts här visar sig i resultatet. Detta genom att ledningen har blivit tydligare.

Resultat från Medarbetarenkäter	2009	2010
Organisation	8,0	8,5
Ledarskap och chefer	7,5	8,1
Delaktighet	7,8	8,1
Medarbetarskap	8,4	8,9
Utveckling och kompetens	7,9	8,4
Trivsel	9,0	9,2
Arbetsklimat	8,5	8,9
Arbetsbelastning	6,9	7,0
Hälsa	7,5	8,3

Enheten har lyckats bra med att höja frisknärvaron och medarbetarna upplever att deras hälsa har förbättrats, och att det drivs ett aktivt hälso- och friskvårdsarbete. Hälsocoach finns i området och har tillsammans med friskvårdsansvarig och nätverket om hälsoarbetet planerat och genomfört olika aktiviteter för medarbetarna. Fokus har varit arbetsmiljö med syftet att höja frisknärvaron, att personal ska må bättre, skapa en gemenskap mellan personal och förskolor i området. Den ackumulerade sjukfrånvaron sjönk från 4,42 % år 2009 till 2,95 % år 2010. Detta tror vi även bidragit till att kunderna blivit nöjdare och att kvalitén på det pedagogiska arbetet ökat. Kunderna möter samma personer, det blir kontinuitet i verksamheten vilket leder till verksamhetsutveckling.

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

Farsta Strands förskolor	Årets resultat	Inklusive resultatfond
2008	+397	+897
2009	+125	+1022
2010	+367	+1389

När vi har fått överskott i vår budget vid årets slut, har detta överförts till en fond. Denna fond kan användas för investeringar i verksamheten, inte till löpande utgifter.

Vi har arbetat mycket aktivt med frisknärvaron. Haft diskussioner med medarbetarna om hur viktiga de är på arbetet. Sjukfrånvaron sänktes 0,47 % enheter ytterligare över den 1 % som var inplanerad i budget. Vikariebehovet har varit lägre vilket gjort att kostnaderna har sänkts för detta.

Då vi har många barn i kön har vi haft fler barn på avdelningarna vilket har gett en ökad intäkt.

En förskola + en avdelning har haft cateringmat, här har förändring gjorts. Förskolan, som är placerad i skolans lokaler, köper sin mat från skolans kök och avdelningen får sin mat från förskolans kök, detta har gjort att kostnaderna blivit lägre än tidigare.

Den pedagogiska miljöplanen som genomfört har betytt att vi investerat i inventarier, vilket betyder ökade kostnader.

Utveckling

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

- Genom vår egen enkät där vi månadsvis återkopplar skriftligt till föräldrar och pedagoger. Vi planerar att göra en sammanställning för hela året som diskuteras på Arbetsplatsträff och föräldramöte.
- Genom att diskutera sammanställning av Stockholm Stads Brukarenkät, Medarbetarenkät, egen brukarenkät på Arbetsplatsträffar, avdelningsmöten och reflektionstid. Åtgärder och förslag tas tillvara för utveckling av verksamheten.
- Genom att vi planerar, genomför, följer upp och dokumenterar barnens utveckling och lärande. Detta sparas i barnens pärmar inför utvecklingssamtal med föräldrar.
- Genom att följa vår struktur för vår Årsplan
- Genom vår pedagogiska miljöplan som säkerställer att alla barn möts av liknande miljöer som leder till utveckling och lärande
- Genom att vi systematiserat dokument runt utvecklingssamtal

- Genom föräldramöten där vi diskuterar t.ex. Brukarenkät och vad resultaten kan stå för.
- Genom synpunkter från föräldrar, som vi dokumenterar och återkopplar till föräldern och personal.
- Genom 5/6-års enkät som alla barn som ska börja skolan svarar på och ger oss en uppfattning om hur barnen upplevt sin förskoletid.
- Genom medarbetarsamtal där individuella synpunkter från pedagogerna kan diskuteras.

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

All kompetensutveckling utgår från verksamhetens mål och åtagande, utvärderingar som är gjorda eller pedagogernas önskemål om de är relevant för verksamheten och dess utvecklingsbehov. Den sker både individuellt och för hela arbetsgruppen. Tanken är att hitta en röd tråd och dra åt samma håll.

Vid utvärderingar har det visat sig att medarbetarna verkligen uppskattar våra nätverk. Här kan man se resultat direkt i miljön på avdelningarna både rörande material, verksamhet och dokumentation.

Utifrån resultat på olika undersökningar eller med utgångspunkt från hur våra familjer/området ser ut kan vi se behov av kompetensutveckling. Utifrån detta har utbildningar skett rörande "Vägledande samspel", Kulturaktiviteter och Språkkurser ledda av områdets språkpedagog.

Medarbetarnas behov av kompetensutveckling tas upp vid Medarbetarsamtal. Syftet är att höja den enskilda medarbetarens kompetens, kopplat till förskolans uppdrag och verksamhetens/enhetens utvecklingsbehov.

Studiebesök i likande områden eller med ett intressant arbetssätt sker också.

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

Styrkor:

En positiv anda till förändringsarbete och vilja till förnyelse finns i området. Vi vill skapa en Vi-känslan för pedagogerna på alla förskolor, sprida goda exempel, ha erfarenhetsutbyte och tillvarata kompetenser inom organisationen.

Enheten har en organisation med tydlig delegation och mötesstruktur vilket skapar förutsättningar för ett systematiskt kvalitetsarbete.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011

Enhetens omfattande kompetensutveckling i form av nätverk skapar förutsättningar för en lärande organisation.

Förskolornas medvetna arbete med språk och kommunikation.

Svagheter:

Svårigheter att rekrytera utbildade förskollärare till våra förskolor. Vid snabb expanderings - svårigheter med att få utbildad personal blir ännu tydligare.

Medarbetare som upplever att de har en för hög arbetsbelastning.

Svårigheter med att tydliggöra vårt uppdrag för alla föräldrar, p.g.a. språkförbistringar och kulturella skillnader på förskolans uppdrag och barnens behov.

Största möjligheter:

Pedagoger som är villiga till utveckling och ser möjligheter.

Pedagoger som är engagerade och positiva.

Hot:

Sviktande barnantal.

Vi använder denna kunskap för att utveckla verksamheten på följande sätt/vis:

Vi-känsla, pedagoger som är engagerade, positiva, vill utveckla och ser möjligheter är drivfjädern i vårt område.

Nätverken, en tydlig organisation och förskolornas medvetna arbete med språk är det som området pedagoger har uttalat sig mycket positivt kring.

Vid nyrekrytering söker vi förskollärare för att öka andelen i området.

Den höga arbetsbelastningen är svårhanterbar då detta ofta ser olika ut för varje individ. Öppenhet och diskussioner runt detta behöver regelbundet ske. Försöka hitta okonventionella alternativa lösningar.

Sviktande barnantal är inte aktuellt just nu. Längre fram kan detta vara aktuellt och då kan en lösning vara indragning av tjänster eller stängning av avdelning.

Angående svårigheter med att tydliggöra vårt uppdrag för föräldrarna måste vi ständigt vara medvetna och detta och pröva olika lösningar för att nå föräldrar på olika sätt.

Beskriv hur ni lär av andra för att förbättra verksamheten till exempel genom omvärldsbevakning, benchmarking och goda exempel

- Vi-känslan som skapats i området gör att pedagoger/medarbetare tar kontakt med varandra mellan förskolorna. Exempelvis genom: Gemensam trivselkväll varje termin och planeringsdagar tillsammans.
- Våra pedagoger inspirerar, sprider vidare av sin egen kompetens vid nätverksträffar. Exempelvis genom: Pedagog ringer spansktalande kollega för att få reda på vad - Mamma kommer sen, heter på spanska, för att kunna trösta ett barn.
Gemensamma sångsamlingar på mellanbarnsavdelningar vid olika förskolor.
- Pedagogiska kvällar där det sker erfarenhetsutbyte mellan avdelningar. Exempelvis genom: Videofilmning av påklädningsituationen som under möte reflekterades över två förskolor gemensamt detta ur ett genusperspektiv.
- Diskussioner med andra områden i Farsta Stadsdels förvaltning. Hur gör ni? Även studiebesök vid dessa. Exempelvis på: Sköndals förskolor i Sköndal.
- Studiebesök på förskolor som föregår med gott exempel. Exempelvis på: Rågens förskolor i Rågsved, Åkervägens förskola i Kärrtorp och Stella Nova i Hallonbergen.
- Läser artiklar som diskuteras och inspirerar vidare. Exempelvis: "Modiga prinsessor och ömsinta killar", "Ge ditt barn hundra möjligheter istället för två" och artiklar från tidningen Förskolan.
- Föreläsningar Exempelvis: Leif Strandberg om "Vygotskys teorier i praktiken" Gunilla Dahlberg "Inför reviderade Läroplanen"

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

Förslag från pedagoger lyft upp på Arbetsplatsträffar, diskuteras och genomförs om så beslutas. Uppföljning sker efter bestämd tid.

Vi strävar efter att ha en dialog med föräldrar om de synpunkter som de lämnar, alltid lyssna och att åtgärda det som vi har möjlighet att göra. Ett exempel är en avdelning som hade upprörda och oroliga föräldrar för att barn blev bitna av andra barn. Då diskuterades åtgärdsplaner fram av personal för att lösa detta problem, dessa presenterades för föräldrar och kunde senare följas upp.

KVALITETSUTMÄRKELSEN 2011



Synpunkter från föräldrar tas emot av pedagog, åtgärdas om möjligt själv eller av arbetslaget. I annat fall vidarebefordrar pedagogen till ledning. Synpunkten diarieförs och rapporteras senare via synpunktshantering på intranätet. Kontakter tas med berörda personer och åtgärder sker. Återkoppling sker vid behov eller vid överenskommelse till synpunktslämnaren.

Synpunkter som kommer direkt till ledning via e-post eller telefonsamtal diarieförs och rapporteras senare via synpunktshantering på intranätet. Efter kontakt med berörda personer, genomförs åtgärder och återkoppling sker. I vissa fall sker svar och återkoppling via e-post.