

- Rinkeby Internationella Församling -

Förskolan Pärlan



Gamlebyplan 15-17 - 163 74 Spånga - 08-761 52 20 - parlan@rinkebykyrkan.se

Innehållsförteckning

ADMINISTRATIVA UPPGIFTER	3
INLEDNING	3
<i>Bakgrund.....</i>	<i>3</i>
<i>Uppdraget</i>	<i>3</i>
<i>Organisation och ledningsstruktur.....</i>	<i>5</i>
<i>Medarbetare.....</i>	<i>5</i>
<i>Värdegrund</i>	<i>5</i>
CHEF – LEDARSKAP.....	6
ENHETENS ÅTAGANDE.....	8
ARBETSSÄTT.....	10
RESURSANVÄNDNING	11
UPPFÖLJNING.....	12
RESULTAT.....	13
UTVECKLING	17

Administrativa uppgifter

Förskolan Pärlan

Adress Gamlebyplan 15-17 163 74 Spånga

tfn 761 52 20

fax 761 47 74

E-post parlan@rinkebykyrkan.se

Förskolechef Britt-Marie Lindholm

tfn 761 52 20

mobil 0707 31 24 74

E-post parlan@rinkebykyrkan.se

Antal anställda 18 personer

Inledning

Bakgrund

Förskolan Pärlan är en enskilt driven verksamhet, som drivs av Rinkeby Internationella Församling.

Förskolan startade 1991 med en avdelning med plats för 15 barn. De första lokalerna var på Västerbybacke i bottenplanet på ett hyreshus. 1996 flyttade förskolan till nuvarande lokaler på Gamlebyplan, med plats för 40 barn.

Rinkeby Internationella Församling startade 1990 och är en baptistisk frikyrka, ansluten till Evangeliska frikyrkan som är en organisation med kyrkor i hela Sverige. Evangeliska frikyrkan arbetar också med hjälpverksamhet i andra länder. Rinkeby Internationella Församling ger stöd till hjälpverksamhet i andra länder i världen. Rinkeby som samhälle är internationellt präglad, vilket också avspeglar sig i församlingen. Församlingen har ingen kyrka, de har sina gudstjänster i folkets hus, och träffas för övrigt i förskolans lokaler. Kontaktperson för församlingen är pastor Markus Sand.

Rinkeby är ett samhälle med väldigt hög procent invånare med invandrabakgrund, här finns butiker med sortiment från hela världen. På torget hörs många olika språk och mycket litet av det svenska språket. Rinkeby har genom åren påverkats av många problem, men här finns också en positiv anda av utveckling, vänlighet, gemenskap och hjälpsamhet.

Förskolan startades utifrån en förfrågan från stadsdelsförvaltningen, frågan gick till en kyrka i Sundbyberg. Sundbyberg är en egen kommun så den kyrkan lämnade över frågan till den nystartade församlingen i Rinkeby. En arbetsgrupp tillsattes som undersökte efterfrågan från invånarna i Rinkeby, svaren var positiva och det bildades en kö till förskolan.

Uppdraget

Uppdraget är att utifrån läroplanen ge varje barn bästa möjliga förutsättning till en barndom med trygghet, glädje, utveckling och omsorg. Detta innebär att arbeta tillsammans med föräldrarna med barnens bästa framför ögonen.

Förskolan är öppen 6.30 – 18.30. Detta styrs av föräldrars behov.

Kl. 8.00 Serveras frukost, där vi sitter i lugn och ro men bör vara klara till

Kl. 9.00 Startar verksamheten.

Kl. 11.15 Serveras lunch av så mycket kravodlade och ekologiska råvaror som möjligt.

Kl. 14.15 Serveras mellanmål, barnen har aktiviteter och leker fria lekar under dagen.

Kl. 16.00 Serverar vi frukt. Till alla måltider serverar vi kravodlade frukter och grönsaker.

Pärulan är en enskilt driven förskola med kristen profil, detta innebär att de föräldrar som söker plats hos oss ofta väljer Pärulan därför att de vill att barnen ska få en kristen fostran.

Läroplanen är vårt styrdokument tillsammans med förskoleplanen för Stockholms stad. Läroplanen ger en värdegrund och uppdrag där det framgår att verksamheten ska vara rolig, trygg och lägga grund för ett livslångt lärande.

Vi ger barnen en kristen tradition men pratar också om andra religioner då barnen har många olika erfarenheter med sig av olika religioner. I den kristna traditionen ingår alla människors lika värde och solidaritet med andra, det är viktigt för oss i arbetet med barnen. Där ingår också att visa hänsyn mot djur och natur, därför arbetar vi miljömedvetet med vårt avfall samt använder ekologiska och kravodlade produkter.

För att säkerställa kvaliteten i förskolan genomförs utvecklingssamtal med föräldrar, detta ligger till grund för individuella utvecklingsplaner. Vi har ett nära samarbete med föräldrarna också vid lämning och hämtning av barnen. Varje termin har vi föräldramöten och 'drop-in'-fika där föräldrar och personal har möjlighet att samtala om verksamheten.

Föräldrarna förväntar sig att vi ska ge barnen lärande aktiviteter, ta hand om barnen då de arbetar eller studerar. De vill att barnen ska få social kompetens, fysisk stimulans, läs och skrivträning, bra kunskaper i det svenska språket, få en kristen fostran och förbereddas för skolstart.

Att vi i förskolan använder svenska som huvudspråk är av stor betydelse, då barnen har andra språk som modersmål. Föräldrarna väljer ofta bort modersmålsundervisning, vilket medför att förskolan stöttar föräldrar att själva arbeta mycket med modersmålet då vi vet att det är viktigt.

Förskolan Pärulan har plats för 40 barn, de är uppdelade på 3 avdelningar utifrån ålder.

- ❖ I avdelning Solen med 1-2 åringar arbetar en förskollärare, en barnskötare och en utbildad men erfaren person. Alla arbetar heltid.
- ❖ I avdelning Stjärnan med 2-4 åringar arbetar en förskollärare med specialutbildning 52 %, en barnskötare 100 %, en barnskötare 50 % och en utbildad men mycket erfaren person 50 %.
- ❖ I avdelning Månen arbetar en förskollärare 100 %, 1 pedagogiskt utbildade 50 % en utbildad 52 % han arbetar också som lärare vilket ger oss en bra koppling till skolan, dessutom en personlig assistent 80 %.

I köket arbetar vår köksansvarige 50 % hon lagar den mesta maten från grunden av ekologiska och kravodlade råvaror.

Organisation och ledningsstruktur

Förskolan är organiserad i 3 avdelningar där barnen är indelade utifrån ålder. På varje avdelning finns en förskollärare som är avdelningsansvarig, dessutom finns barnskötare, språkpedagog och personlig assistent. Antalet vuxna på avdelningen bestäms utifrån barnens ålder och barnens behov. På avdelningen med 3-5 åringar finns 2 vuxna på 16 barn. På avdelningen med 2-3 åringar finns 2,5 vuxna på 12 barn. På avdelningen med 1-2 åringar finns 3 vuxna på 12 barn.

Personliga assistenter följer med barnen då de byter avdelning så den personen är just nu på avdelningen med de äldsta barnen. Språkpedagogen arbetar med de barn som har störst behov, men inriktar mycket av sitt arbete på de äldsta barnen. Förskolechefen arbetar i barngruppen vid behov.

Förskolans ledningsgrupp består av två personer från styrelsen och förskolechef. Rinkeby Internationella Församling väljer varje år på sitt årsmöte en styrelse, som också är styrelse för förskolan. I styrelsen tas alla större ekonomiska frågor och personalfrågor upp.

Medarbetare

Förskolechef. Utbildad förskollärare med 30 års erfarenhet av arbete i förskolan. Har gått kurser i ledarskap, sjuåldersutbildning, kurs i tvåspråkighet.

Fyra utbildade **förskollärare**, en av dessa med specialutbildning i syn med inriktning mot språkstörda och dövblinda. En med 50 % av en kurs i tvåspråkighet. Förskolläraren som arbetar som språkpedagog är utbildad i läs och skrivutveckling. Alla med flera års erfarenhet av arbete i förskolan.

Två utbildade **barnskötare** med lång erfarenhet av arbete i förskolan, tre manliga barnskötare en med pedagogisk utbildning, två utbildade med lång erfarenhet av arbete med människor den ene av dem arbetar också i skolan.

I köket arbetar ett **ekonomibiträde**, med flera kurser i specialkost och livsmedelshantering.

En **vaktmästare** sköter om våra lokaler. Han är anställd med lönebidrag från arbetsförmedlingen.

Städningen sköts av ett par ungdomar med en kortare utbildning.

Vår bokföring sköts av en **förvaltningsassocionom**, **revisionen** är utlagd på en revisionsfirma, med godkänd revisor.

Värdegrund

Förskolan Pärlands värdegrund bygger på läroplan för förskolan, och förskoleplan för Stockholms stad. Förskolan har en kristen profil, med inriktning mot svenska som andra språk.

Kristendomen har en klart uttalad värdegrund av alla människors lika värde, alla har samma rättigheter och ska behandlas på samma respektfulla sätt. I bibeln står: ”Allt vad ni vill att människor ska göra mot er ska ni göra mot dem.” Detta är en levnadsregel som vi vill följa.

Chef – ledarskap

1. Min vision för Förskolan Pärlan är, att vi ska ha en hög efterfrågan från föräldrar som vill ha plats för sina barn. Att vi ska ha en atmosfär som främjar aktivitet och växande. Att hela personalgruppen känns som en enhet, där alla tar ansvar för förskolan, sig själva och sin utveckling. En förskola där vi ger varandra feedback, och stöttar varandra att försöka och att det är tillåtet att misslyckas. Förskolans viktigaste resurs är personalen, jag har ambitionen att vara positiv till önskemål från personalen då det gäller arbetsituationen, arbetstider, ledighet. Jag ser det som viktigt att alla kan påverka sitt arbete och sin utveckling.

Min vision som ledare är att:

- ❖ Se varje person i personalgruppen.
 - ❖ Lyssna in det som inte sägs med ord.
 - ❖ Vara tillgänglig.
 - ❖ Ge feedback.
 - ❖ Föra pedagogiska samtal på personalmöten.
 - ❖ Ge möjlighet till fortbildning.
 - ❖ Ha utvecklingssamtal återkommande varje termin.
 - ❖ Ha lönesamtal återkommande varje termin.
 - ❖ Vara lyhörd för brukarnas behov.
 - ❖ Förskolan som helhet ska utvecklas.
2. För att se personalen går jag runt och checkar av stämning och läge på avdelningarna, pratar med var och en.

För att lyssna in det som inte sägs med ord, försöker jag att se på kroppsspråk utan att tolka alltför mycket.

För att vara tillgänglig står dörren oftast öppen till expeditionen, och jag svarar på frågor ger möjlighet till samtal då någon behöver det.

För att ge feedback försöker jag att se det personalen gör, ge frihet att utforma verksamheten, ge positiv och negativ kritik.

För att föra pedagogiska samtal på personalmöten, tar vi upp det någon har fått på fortbildning, tar upp delar ur läroplanen. Vi är med i en pedagogisk bokklubb där vi får material att ta upp frågor från.

För att ge möjlighet till fortbildning finns fortbildningsprogram framme, jag visar också på det någon har anmält sig intresserad att få. För att det ska vara möjligt att vara borta tar vi in vikarier, hjälper varandra eller så går jag in som vikarie på avdelningen. Fortbildning är ett prioriterat område i förskolan.

För utvecklingssamtal avsätter jag en timme, behövs mer tid bokar vi in ett nytt samtal. I samtalen tar jag upp frågor om arbetsinsatser, trivsel, arbetsmiljö, fortbildningsbehov, övriga önskemål omkring arbetsituationen.

Efter att ledningsgruppen gett förslag till styrelsen genomför jag lönesamtal. Ledningsgruppen får sitt förslag från förhandlingar mellan KFO och respektive fackförbund.

3. För att förskolan som helhet ska utvecklas ger vi varandra utrymme att prova och misslyckas, att aldrig fastna i tänkandet att som det brukar vara är det bra. Jag försöker att ge ansvar och att lita på att alla har resurser att ta till vara. Det är viktigt att alla känner ansvar för hela förskolan, och att alla känner ansvar för alla barn.

Enhetens åtagande

4. Förskolan Pärkans åtagande är beskrivet i vår handlingsplan som visar syftet med vårt arbete.

Nedan finns ett utdrag ur handlingsplan för förskolan Pärkan 2008:

Normer och värderingar

Förskolans värdegrund och vår kristna profil, som stämmer väl överens är grunden för vårt arbete.

I den kristna etiken betonas alla människors lika värde, att hjälpa varandra, att visa varandra respekt, att bemöta andra som man själv vill bli bemött.

Vi arbetar för att barnen ska utveckla social kompetens, att vara trygga som personer ha tilltro till sig själv och andra.

Då vi arbetar i ett internationellt område måste vi också anpassa målen till olika kulturer.

Barnen lever i ett samhälle med helt andra kulturmönster än vår svenska kultur, vi ska ta tillvara dessa kulturer och samtidigt ge barnen den svenska kulturen.

Verksamhetsmål

För att uppnå detta arbetar vi mot mål att:

- ❖ Barnen ska känna trygghet.
- ❖ Barnen ska kunna förstå och uttrycka sig på svenska.
- ❖ Barnen ska vara trygga i sin kultur, och sitt modersmål
- ❖ Förmedla normer och värderingar förankrade i vår kristna tro.
- ❖ Barnen ska förstå att alla har lika värde.
- ❖ Barnen ska visa respekt, ansvar och solidaritet.
- ❖ Barnen ska vara medvetna om vår miljö och vårda den.
- ❖ Barnen ska vara aktiva, utforskande och upptäckande.

Delmål

Verksamhetsmålen delas i delmål anpassade för varje avdelning, aktivitet och varje enskilt barn.

För att uppnå målen ska vi arbeta med att:

- ❖ Möta varje barn varje dag så de känner sig sedda och välkomna
- ❖ Vara lyhörda för varje barns utvecklingsnivå.
- ❖ Ge barnen svenskspråksmaterial i form av böcker, bokstäver, bilder, läsning och skrivning.
- ❖ Aktivt stötta föräldrarna som modersmålstränare
- ❖ Ge barnen en positiv bild av sitt ursprungsland.
- ❖ Få barnen delaktiga i sopsortering, och miljötänkande
- ❖ Ha bibelundervisning.
- ❖ Arbeta med genusperspektiv.
- ❖ Vara ute i naturen.
- ❖ Använda musik, skapande och drama.
- ❖ Observera och intervjua barnen.
- ❖ Dokumentera.
- ❖ Ta del av olika kulturer.

- ❖ Ta del av det kulturella utbudet.

Dokumentation

All verksamhet ska dokumenteras dels för att visa föräldrar, men också för att kunna utvärdera arbetet. Dokumentering kan ske genom:

- ❖ Fotografering
- ❖ Portfolio
- ❖ Text
- ❖ Observation av olika situationer
- ❖ Filmning

Föräldrasamarbete

Föräldrasamarbete är en viktig del för att kunna uppnå målen, tillsammans ställer vi upp mål för varje barn.

Mål för föräldrasamarbetet är att:

- ❖ Ha föräldramöten en gång varje termin.
- ❖ Ha utvecklingssamtal en gång varje termin.
- ❖ Ha daglig kontakt vid lämning och hämtning.
- ❖ Stötta föräldrarna som modersmålstränare för sina barn
- ❖ Ha utställningar som visar vårt arbete.
- ❖ Ha en fungerande föräldragrupp.
- ❖ Rutiner för klagomålshantering.

För att uppnå detta ska vi:

- ❖ Finnas tillgängliga för föräldrar vid lämning och hämtning.
- ❖ Planera och inbjuda till föräldramöten.
- ❖ Planera och inbjuda till utvecklingssamtal.
- ❖ Visa på avdelningarna vad vi arbetar med.
- ❖ Försöka att samla en föräldragrupp.
- ❖ Ta samtal i lugn och ro vid inbokade tillfällen och undvika att samtala med föräldrar i hallen. Vid behov eller önskemål kan förskolechef vara med. Om detta ej ger önskvärt resultat kan någon eller delar av styrelsen delta.

5. Handlingsplanen har arbetats fram av personalen i Utvecklingssamtal och i personalgruppens möten och på planeringsdagar. Utgångspunkt är då arbetsplanen för förskolan.

Resultatet av vårt arbete bör visa sig i aktiva och intresserade föräldrar, och i att föräldrarna är ambassadörer för vår verksamhet så att fler vill ha sina barn i vår förskola.

Arbetsätt

6. Kopplat till vår utvecklingsplan har vi genomfört en undersökning, där föräldrarna har svarat på hur de uppfattar vårt arbete.

Terminsvis utvärderas arbetet på planeringsdagar, där vi återkopplar till utvecklingsplanen.

Vid utvecklingssamtal med föräldrar ges möjlighet till utvärdering.

På Utvecklingssamtal med personalen utvärderas arbetsinsatsen.

Personalen pratar mycket med varandra om arbetssättet för att säkerställa att det sker på sätt vi bestämt.

Resursanvändning

7. Utbildningsförvaltningen tilldelar förskolan barnpeng för varje inskrivet barn, utöver det betalar föräldrarna avgift till förskolan. Vi får även bidrag för barn med särskilda behov. Dessa bidrag används till personalförstärkning.

Inför varje år görs en budget som sedan följs upp av styrelsen varje månad.

Personalen ger förslag till prioritering av inköp så det bäst stämmer med den planerade verksamheten. Inför varje läsår går vi igenom barngruppernas sammansättning för att använda lokalerna på bästa sätt, då anpassas också möbleringen utifrån barngruppen.

Personalen är förskolans viktigaste resurs de arbetar utifrån vad var och en behärskar bäst. Därför är personalmöten av stor vikt för vår verksamhet. På personalmöten coachar och handleder vi varandra med den kunskap och erfarenheter var och en har, och utifrån de fortbildningar vi gått.

Ledningen för förskolan ser fortbildning som ett prioriterat område. Detta inte minst då vi som enskild förskola riskerar att hamna vid sidan om forskning och utveckling. Många i personalgruppen har deltagit i tvådagarskurser i olika ämnen. Förskolan har på skolforum visat upp sitt arbete i filmningsprojekt som pågick under ett par läsår. Vi arbetar även med teckenstöd som en av personalen är utbildad i, hon utbildar också övrig personal i detta.

På varje avdelning finns en avdelningsansvarig. De avdelningsansvariga utgör en grupp på tre personer som tillsammans med förskolechefen har överblick över arbetet i förskolan. I den gruppen planeras överflyttning av barn mellan avdelningarna. Där kan övriga frågeställningar även tas upp.

Förskolan arbetar mycket med foto och digital fotohantering. Tre av personalen har varit på Fårö på utbildning i fotohantering. För att kunna hantera bildmaterialet finns en digitalkamera, en bärbar dator och ett usb-minne till förfogande på varje avdelning. Dessutom finns stationära datorer i förskolan samt en färglaserskvivare.

Barnen har också tillgång till en språkpedagog, som arbetar nära ihop med övrig personal, och är med på planeringar för att anknyta sitt arbete till övrigt arbete. Detta är ett viktigt område att prioritera då barnen kan få arbeta enskilt eller i mycket små grupper tillsammans med språkpedagogen.

Uppföljning

8. Förskolans mål finns i verksamhetsplanen, målen följs upp genom utvärdering på utvärderings/planeringsdagar, och på personalmöten.

Varje avdelning har planeringstid en morgon i veckan, där utvärderas aktiviteter som är återkommande på veckoschemat. Personalen har enskild planeringstid att använda på tid och plats som passar var och en bäst. Vi har på personalmöten gått igenom läroplanen för förskolan, utifrån det har vi tittat på hur vi arbetar.

För att få föräldrarnas uppfattning av vårt arbete har vi genomfört en undersökning, som ska återkomma varje termin.

För att få barnens uppfattning genomför språkpedagogen intervjuer med barnen en gång per termin, en är inriktad på kunskapsutveckling, en är inriktad på den sociala upplevelsen barnen har av förskolan.

Personalen har medarbetarsamtal med förskolechef en gång varje termin, där vi följer upp arbetet och den fortbildning varje person fått. En representant från styrelsen har en gång per år utvärderingssamtal, med varje person i personalgruppen. Allt detta för att se om vi uppfyller våra åtaganden.

Det finns möjlighet till klagomålshantering där förskolechef eller styrelse kopplas in. Förskolechefen har medverkat vid några samtal, men då klagomålen varit relativt ringa har inga representanter närvarat hittills.

Resultat

9. Undersökningen vi genomfört förväntas visa föräldrarnas uppfattning av vår verksamhet, utifrån verksamhetsplanen.

En övervägande del av resultaten visar bra eller mycket bra resultat. Det är svårt att dra långtgående slutsatser av dessa skriftliga undersökningar, då vi vet att många har svårt med svenska och några inte kan läsa.

De svar vi fått vid föräldrasamtal visar på ett positivt resultat. Dessa resultat utvärderas på personalmöten och utifrån dessa svar försöker se hur vi kan förbättra verksamhetens olika delar. Detta är ett led i att personalen nu har större medvetenhet om verksamhetsplanen och läroplanen.

10. Antalet barn som finns i vår kö varierar i förhållande till hur många barn som finns i Rinkeby. Antalet påverkas mycket av den kvalitet vi har på vår verksamhet, genom att föräldrar som är nöjda rekommenderar förskolan till sina vänner och bekanta. Förskolan måste visa goda resultat gentemot föräldrarna för att vi ska få nya barn i kö

I dagsläget står fler barn i kö än de platser vi kan erbjuda.

Vi har som mål att ha full täckning på våra 40 platser, men lägger vår budget på 37-38 barn då antalet alltid sjunker på sommaren.

11. Här redovisas resultaten från föräldraundersökning och kommenterar till den.

Vi har fått in 14 svar av 30 möjliga. Många har svarat på samma undersökning för de två eller tre syskon som finns i förskolan.

Majoriteten av svaren ligger på svarsalternativ mycket bra, med lite spridning på både sämre och bättre.

På nästa sida redovisas svaren totalt för hela undersökningen:

	Dåligt	Ganska bra	Bra	Mycket bra	Varken bra eller dåligt	Vet ej
1 Hur tycker du att ditt barn blir bemött av personalen då ni kommer till förskolan?		1	4	9		
2 Hur tycker du att du som vuxen blir bemött av personalen då ni kommer till förskolan?		1	5	8		
3 Tycker du att ditt barn känner trygghet i förskolan?		2	4	8		
4 Känner du trygghet att lämna ditt barn i förskolan?		3	2	9		
5 Tycker du att ditt barn möts med respekt i förskolan?		1	4	9		
6 Tycker du att du möts med respekt i förskolan?		1	3	10		
7 Tycker du att ditt barn förstår svenska?		1	6	7		
8 Tycker du att ditt barn kan uttrycka sig på svenska?	1	3	6	3		1
9 Tycker du att ditt barn blir bemött på samma sätt som övriga barn i förskolan?			7	5		2
10 Tycker du att du blir bemött som övriga föräldrar i förskolan?			7	6	1	
11 Tycker du att ditt barn får ta ansvar på rätt sätt i förskolan?		1	6	5		2

	Dåligt	Ganska bra	Bra	Mycket bra	Varken bra eller dåligt	Vet ej
12 Tycker du att du får ta ansvar i förskolan?		1	5	8		
13 Tycker du att ditt barn i förskolan får lära sig att känna medkänsla?		1	7	5		1
14 Tycker du att du möter medkänsla i förskolan?		1	5	8		
15 Tycker du att ditt barn får lära sig miljömedvetenhet i förskolan?		1	4	2	2	5
16 Tycker du att det finns miljömedvetenhet i förskolan?			5	4	1	4
17 Tycker du att ditt barn får lära sig kristendom i förskolan?			2	10		1
18 Tycker du att du märker att förskolan har en kristen profil?			1	13		
19 Tycker du att ditt barn får ta aktiv del i sitt lärande?		1	5	6		2
20 Tycker du att du får ta aktiv del i ditt barns lärande i förskolan?	1	1	5	5	1	1
21 Tycker du att ditt barn får lära sig genom att forska i förskolan?		1	4	4		5
22 Tycker du att ditt barn får upptäcka nya saker i förskolan?		1	4	9		

- 12 Resultaten från utvecklingssamtalen och samtalen med en styrelserepresentant pekar på gott arbetsklimat, hög trivsel, och stor möjlighet att påverka arbetet. T.ex. anser många att prioriteringen av fortbildning är mycket positiv. Samtalen visar också att samarbetet mellan personalen fungerar bra.

Intervjuerna med barnen är svåra att dra slutsatser av, då de påverkas mycket av vem som är kompis för tillfället. Ett moment som personalen arbetar med är om någon ser sig som ensam i gruppen, då görs närmare observationer för att få en uppfattning av hur det ser ut.

- 13 Det ekonomiska resultatet i förhållande till förskolans budget redovisas i följande tabell:

År	Intäkter		Kostnader		Nettoavvikelse Mot budget
	Budget	Utfall	Budget	Utfall	
2007	4 831 000	4 998 552	4 840 000	4 877 258	+130 294
2006	4 446 000	4 509 866	4 437 500	4 361 447	+139 919
2005	4 319 000	4 559 998	4 281 500	4 397 449	+125 049

Nettoavvikelserna motsvarar knappt tre procent av förskolans omslutning och beror till största delen på högre intäkter än beräknat och finansiella poster. I kostnadsutvecklingen ser vi ökande kostnader för livsmedel, el och lokalanpassningar medan intäktssidan ser ut att vara oförändrad.

- 14 Av fast anställd personal har tre personer slutat under de tre senaste åren. Därutöver har fyra personer varit föräldralediga eller tjänstlediga för utlandsarbete under perioden. Samtliga har ersatts av ny personal eller vikarier under ledigheterna.
- 15 Sjukfrånvaron i relation till totalt antal arbetade timmer de tre senaste åren framgår av följande tabell

År	Män	Kvinnor	Totalt
2007	1,35 %	7,35 %	6,03 %
2006	2,68 %	5,39 %	4,55 %
2005	2,87 %	8,45 %	6,84 %

Sjukfrånvaron är generellt mycket låg. Enstaka individers frånvaro drar lätt upp statistiken i en liten personalgrupp.

Varje längre eller upprepade sjukfrånvaro följs upp särskilt med samtal.

Utveckling

- 16 Observationer och dokumentation av varje del av verksamheten visar på vilka resultat vi uppnår.

Resultaten kopplas till vår verksamhetsplan och till arbetsplan för förskolan. För att veta att rätt områden utvecklas för vi ständig dialog inom personalgruppen, och ser på hur barngrupperna utformas och utvecklas detta tas särskilt upp på planeringsdagar i början av höstterminen, då barngruppernas utformning är helt klar. Vi tar specifikt upp hur utvecklingen av svenska som andra språk ser ut, och vilka behov som finns.

Vi arbetar på att utveckla modellen med att rita händelseförlopp för barnen då språket inte räcker till. Detta arbetssätt som måste bli ett sätt att tänka, är under en aktiv utveckling i förskolan just nu Vi kan se på de barn som har språkproblem att detta arbetssätt fungerar väldigt bra.

- 17 Vid inskrivning av barn i förskolan för vi samtal med föräldrarna, för att fånga upp de specifika behov barn och föräldrar har. Vid utvecklingssamtal med föräldrarna tas specifika behov upp och däremellan kommer föräldrar till oss och berättar då det hänt något som förändrar barnets behov. Personal som haft dessa samtal tar upp det i personalgruppen för att vi ska kunna utforma hur vi möter dessa behov. För varje nytt barn, ny familj utvecklas verksamheten då nya behov kommer fram.

Språkmässigt arbetar vi extra i små grupper eller med enskilda barn för att möta det barnen behöver.

Då det gäller specialkost utformas måltiderna efter de behov som finns.

För barn med speciella behov ansöker vi om resurs då vi inte klarar att möta behoven själva. För dessa barn görs alltid observationer och utvärdering av barnet i olika situationer. Därefter tar vi kontakt med föräldrarna för samtal och diskuterar vad som är bäst för barnet. Dessa barn ger oss alltid en utmaning att komma på nya arbetssätt för att verksamheten ska fungera.

- 18 Personalens behov av kompetensutveckling analyseras vid utvecklingssamtal, där önskemål lämnas och där förskolechefen belyser behov och vilka kurser som finns. I de dokumenten som skrivs i samband med utvecklingssamtalen finns detta med. Då information om en kurs som stämmer med önskemål når oss lämnar förskolechefen över informationen till berörd personal. Personalen har tillgång till det kursutbud som finns genom att allt kursmaterial finns tillgängligt i personalrummet.

Om vi får ett barn med något speciellt behov, får någon av de som närmast arbetar med det barnet gå en fortbildning. Då nya regler införs måste någon i personalgruppen få kompetensutveckling inom detta område.

19 Tre främsta styrkor

- ❖ Vi har en väldig styrka i vårt tänkande angående svenska som andra språk, vi tänker språk i alla situationer. Rutinsituationer är oerhört viktiga för språk- och talutveckling, vi sätter ord på allt vi gör.
- ❖ En styrka som utvecklas just nu är att rita för barnet, vid situationer som barnet reagerar med frustration inför. Vi stannar upp ritar väldigt enkelt vad som kommer att hända, det är viktigt att det är enkelt så att alla kan göra detta. Tecknandet får inte vara avancerat för att inte ta fokus från händelseförloppet.
- ❖ Sammanhållningen i personalgruppen är en styrka, oenighet i personalgruppen ger oenighet i barngruppen. Vi har samma värdegrund att stå på, som barnen och föräldrarna möts av då de kommer till förskolan.

Tre största faror och hot

- ❖ Svagheter i förskolan är då vi är sjuka och måste anlita vikarier som barnen inte känner, det ger oro hos både personal, barn och föräldrar.
- ❖ En svaghet är vår ljudmiljö, ljudnivån i en förskola är ofta alldeles för hög, detta kan ge hörselproblem till både personal och barn. Detta är ett problem för många förskolor.
- ❖ En svaghet är att då personal slutar och kontinuiteten för barnen upphör kan det för barnen upplevas som ett svek. Vuxna som sviker kan ge problem för barnen med att de inte vågar lita på vuxna och inte vågar knyta an till någon vuxen.