

Underlag  
för  
Stockholms stads  
kvalitetsutmärkelse 2013

# Akalla förskolor



**Kvalitet**  
Lärorikt, Öppenhet,  
Trygghet, Glädje



## Innehåll

Administrativa uppgifter .....	3
Inledning .....	3
Brukare.....	7
Chef- ledarskapet .....	15
Medarbetare .....	17
Värdegrund.....	24
Resultat, analys .....	27
Från åtaganden/mål för verksamhetsåret till uppföljning .....	30
Resursanvändning .....	35
Utveckling .....	37
Ordlista .....	41

# Kvalitetsutmärkelsen 2013 Akalla förskolor

## Administrativa uppgifter

### Verksamhetens namn

Akalla förskolor

### Verksamhetens chefs namn

Kerstin Fahlgren

### Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

0761241810

### E-postadress till verksamheten och till chefen

kerstin.fahlgren@stockholm.se

### Postadress och besöksadress

Postadress: Akalla förskolor, Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning, Box 7049,  
164 07 Kista

Besöksadress: Förskolan Trädgården, Nykarlebygatan 163, 164 78 Kista

### Antal anställda den 20 maj 2013

Den 20 maj 2013 har enheten 93 anställda, varav 5 är tjänstlediga eller långtidssjukskrivna.

## Inledning

### Historik

Akalla förskolor är en förskoleenhet som bildades 1 juli 2009 av Akalla Norra (Akalla Hill 1 och 2 samt Bullerbyn) och Akalla Södra (Barnkullen och Trädgården). Vid sammanslagningen hade förskolorna i vissa delar väldigt olika arbetssätt, förhållningssätt och organisation. Vårt systematiska kvalitetsarbete har varit och är till stor hjälp när vi utarbetar en gemensam struktur för vår enhet så att vår verksamhet är av god kvalitet som strävar efter likvärdighet för brukarna.

### Typ av verksamhet vi bedriver

Enheten erbjuder pedagogisk verksamhet för alla förskolebarn vars föräldrar ansöker om plats vid våra förskolor. Föräldrarna kan i viss mån välja barngrupp utifrån åldersindelning som; yngre förskolebarn 1-3 år, äldre förskolebarn 3-6 år, småbarnsgrupp 1-2 år, grupper för 3-4- åringar samt 5-årsgrupper.

Enheten har dessutom en barngrupp för barn mellan 1-5 år där verksamheten i huvudsak bedrivs på engelska.

## Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för vår verksamhet

De nationella styrdokumenterna för förskolan är framförallt *Skollagen 2010* och *Förskolans läroplan (LpFö)*. Stockholms förskolor styrs även av *Stockholms förskoleplan* som är en kommunal anpassning av läroplanen. *Stockholms stads budget* samt *Stadsdelsnämndens verksamhetsplan* är dokument som mycket tydligt styr verksamheten. Där finns fastställda mål för varje nytt budgetår.

Kommunfullmäktiges mål och stadsdelens nämndmål är utgångspunkter för de åtaganden som enheten arbetar fram.

Förutom angivna dokument finns texter som berör förskolans verksamhet i framförallt följande dokument:

- ⊕ FN:s barnkonvention
- ⊕ Skollagen
- ⊕ Likabehandlingslagen
- ⊕ Jämställdhetslagen
- ⊕ Socialtjänstlagen
- ⊕ Arbetsmiljölagen
- ⊕ Sekretesslagen

## Den brukargrupp vi arbetar för

Den brukargrupp vi i första hand arbetar för är barn mellan 1-6 år och i andra hand deras vårdnadshavare. De flesta barn och många av deras föräldrar är födda och uppvuxna i Sverige men det finns även familjer som nyligen har anlänt till Sverige. Familjerna i våra förskolor har i hög grad en komplex språkbakgrund. 86% av barnens modersmål i enheten är ett annat än svenska. Många av barnen har fler än två språk förutom svenska. 43 olika språk finns representerade i enheten. De vanligaste språken är i storleksordning följande; Arabiska, svenska, olika kurdiska dialekter, persiska, turkiska, engelska och spanska.

Akalla är för närvarande ett område med stor in- och utflyttning vilket medför att förskolorna har extra stor omsättning på barn.

## Ungefärligt antal brukare

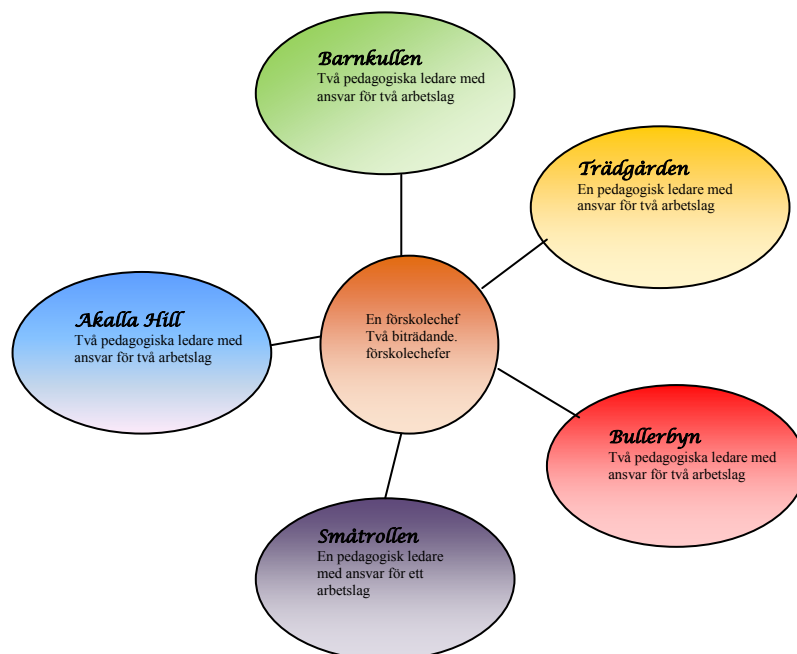
Enheten Akalla förskolor kan ses som relativt stor med cirka 350 barn och deras vårdnadshavare

## Vår organisations- och ledningsstruktur

Enheten Akalla förskolor har cirka 90 anställda. Den utgörs av fem olika förskolor; *Akalla Hill*, *Barnkullen*, *Bullerbyn*, *Småtrollen* och *Trädgården*. Alla förskolor, utom Småtrollen, är inrymda i friliggande byggnader. Småtrollen, som är en mindre förskola, är inrymd i bottenvåningen i ett flerbostadshus. Förskolorna ligger runt om i stadsdelen Akalla. Alla har egna gårdar och ligger nära Järvafältets naturområden.

Enheten leds av en förskolechef med övergripande ansvar för hela verksamheten. Till förskolechefens hjälp finns två biträdande förskolechefer med väl definierade

ansvarsområden. Åtta pedagogiska ledare ansvarar för 1-2 arbetslag var enligt nedanstående figur. De pedagogiska ledarna bildar tillsammans med ledningen enhetens pedagogiska ledningsgrupp.



Kommunikationen mellan ledningen och medarbetarna går via telefon, e-post, månadsbrev, APT, enhetens samverkansmöten samt planerade och spontana möten.

Pedagogisk utveckling och information av rent pedagogisk karaktär är på dagordningen vid mötena med den pedagogiska ledningsgruppen eller skickas via e-post. Information av allmän karaktär skickas genom e-post till alla medarbetare i enheten.

### Pedagogisk ledningsgrupp

Pedagogiska ledningsgruppens uppdrag är att tillsammans utveckla den pedagogiska verksamheten i enheten. Här förbereds verksamhetsplanen för kommande år, planerings- och utvärderingsdagar, innehåll i nätverksmöten och annan fortbildning. Här sker även uppföljning av verksamhetsplanens åtaganden.

### Arbetslagen

I arbetslagen finns pedagogiska ledare, förskollärare och barnskötare anställda, vilka tillsammans ansvarar för arbetet i barngrupperna. Arbetslagen är olika stora, mellan sex och tio medarbetare, beroende på olika organisatoriska förutsättningar i förskolorna. Andelen förskollärare inom enheten är 54%.

### Pedagogiska ledare

Syftet med de pedagogiska ledarnas funktion är att de tillsammans med ledningen ansvarar för att skapa en verksamhet av hög kvalitet inom det egna arbetslaget. Detta innebär att leda arbetslaget i en pedagogisk utvecklingsprocess för att uppnå ett gott arbets- och förhållningssätt. De viktigaste uppgifterna är att ansvara för att vår värdegrund efterlevs i alla möten med barnen och för att en förtroendefull och

professionell relation skapas mellan förskola och hem. I uppdraget ingår också att medverka till att skapa ett dynamiskt klimat i både arbetslaget och hela enheten så att en ständig utveckling av det pedagogiska arbetet blir möjlig. De pedagogiska ledarna kan ses som teamledare med särskilt ansvar för olika stora arbetslag. Rollen som pedagogisk ledare är väl förankrad, tydligt definierad och acceptans för uppdraget finns hos de anställda.

De pedagogiska ledarnas uppdrag i dess helhet finns formulerade i en mål- och ansvarsbeskrivning för pedagogiska ledare i stadsdelens förskolor. De är anställda som förskollärare och har, under en kortare eller längre tid, sitt uppdrag som pedagogisk ledare.

### **Verksamhetens medarbetare (kategorier, utbildning)**

Det finns minst två förskollärare i varje arbetslag. I varje arbetslag finns minst två förskollärare som har ett utökat ansvar utifrån LpFö.

Av de som innehar tjänster som förskollärare och barnskötare har 96 % en grundutbildning relaterad till sin yrkesbefattning.

Längden bland förskollärarnas utbildning varierar från 1,5 år till 4 års högskolestudier (beroende av om man ha en äldre eller ny utbildning).

Bland barnskötarna varierar utbildningen från 1 termin till gymnasiets 3-åriga Barn och ungdomsprogram. Några av barnskötarna har en lärarutbildning från ett annat land.

I varje förskola finns en kokerska som tillreder maten i förskolans kök. Alla, förutom en kokerska som anställdes i april 2013, har genomgått en utbildning i egenkontroll av kök. Övervägande delen av kokerskorna har en köksutbildning. Kokerskorna kan organisatoriskt ses som ett arbetslag eftersom alla ingår enhetens kostgrupp för att utveckla sitt arbete. Syftet med denna grupp är också att stödja varandra och komplettera varandras kunskaper. Gruppen träffas regelbundet ca 1 ggr/månad. Arbetsledningen deltar 2-3 ggr/termin och vid behov.

I tre av förskolorna finns lokalvårdare anställda och två av förskolorna har städning på entreprenad. De anställda lokalvårdarna utbyter erfarenheter vid behov vilket även involverar arbetsledningen.

En biträdande förskolechef är examinator för kvalitetsutmärkelsen i Stockholms stad.

En biträdande förskolechef och 3 förskollärare har genomgått mentorsutbildning på Stockholms Universitet. Det finns en utarbetad organisation på stadsdels- och enhetsnivå för att kunna möta nya krav på introduktionsperiod för nyutexaminerade förskollärare där mentorerna är en förutsättning.

Cheferna har förskollärarytutbildning och kompletterande ledarskapsutbildningar. För närvarande deltar förskolechefen i rektorsutbildningen.

Bland förskollärare och chefer har flera deltagit i universitetsutbildning i barns flerspråkighet.

## Brukare

Vi strävar efter att barnen upplever vår verksamhet som glädjefylld, trygg och lärorik. Deras vårdnadshavare ska vara nöjda med vår verksamhet, känna att de lämnar sina barn i trygga händer och att medarbetarna bemöter dem med öppenhet och respekt. Eftersom det i vårt uppdrag även ingår myndighetsutövning är det viktigt att vi utövar den på ett respektfullt sätt. Vi strävar efter att alltid ta barnperspektivet. Det kan ibland innebära ett dilemma när vi å ena sidan är beroende av ett förtroendefullt samarbete med föräldrarna och å andra sidan ska vara ambassadörer för barnens välbefinnande. Överförande av information till socialtjänsten kan t.ex. ibland innebära en förtroendekris hos föräldrarna gentemot pedagogerna. Vår erfarenhet är dock att samarbetet föräldrar/förskola/socialtjänst i de flesta fall bidrar till en god utveckling för barnet och att föräldrarnas förtroende bibehålls.

## Hur vi skapar och förstärker en kultur där brukarna är i centrum

Vi utgår ifrån att varje barn är en unik person med betydelsefulla egenskaper och erfarenheter. Det är pedagogernas ansvar att ta tillvara barnens intressen, behov och kompetenser samt aktivt stödja dessa. I olika samtal och reflektioner tillsammans med barnen är pedagogerna lyhörda för barnens tankar och önsningar. Detta påverkar planering, genomförande, uppföljning och utvärdering av verksamhetens innehåll samt även av den pedagogiska miljön. T.ex. att vi skapar stationer i den pedagogiska miljön utifrån barnens intressen och önskemål.

Vi utgår ifrån att alla våra föräldrar gör det allra bästa för sina barn. Det är förskolans ansvar att alla föräldrar erbjuds ett likvärdigt bemötande av god kvalitet från pedagogerna i vår enhet. Om föräldrarna har synpunkter på personalens bemötande tar vi det på största allvar och gör vårt bästa utifrån vårt uppdrag för att föräldrarna ska bli nöjda. Det kan innebära samtal med förälder och personal, diskussion på APT och/eller möte med någon i ledningen. Inför t.ex. svåra samtal med föräldrar där pedagogerna har behov av stöd kan stadsdelens förskolepsykologer eller specialpedagog anlitas. Detta för att samtalet ska ha möjlighet att upplevas så positivt och konstruktivt som möjligt för våra föräldrar. I sin tur kan detta leda till förändringar i förskolans rutiner.

Under hösten 2011 arbetade vi fram ett gemensamt introduktionsmaterial till nya föräldrar som ska säkerställa att pedagogerna agerar förtroendefullt i samarbete med föräldrarna eftersom det är den viktigaste förutsättningen för att ha barnen och föräldrarna i centrum. Under arbetet med materialet har alla i enheten varit delaktiga genom representanter i en arbetsgrupp. I dokumentet framgår tydligt vilka förväntningar föräldrarna kan ha på pedagogerna och vilka förväntningar pedagogerna utifrån sitt uppdrag har på föräldrarna. Detta för att skapa bästa möjliga förutsättningar för barnens tid i förskolan.

När det gäller uppmärksammande av högtider och att ta tillvara barnens olika modersmål ser vi föräldrarna som en ovärderlig resurs för att vår verksamhet ska kunna utvecklas. Det kan innebära att föräldrar på olika sätt bidrar med ord, uttryck, sagor, kläder eller föremål.



Vid föräldrasamtal anlitar vi ofta tolk om vi eller föräldrarna så önskar. Vi kan också använda oss av flerspråkig personal för att underlätta kommunikationen mellan förälder och pedagog så att båda parter har lika möjlighet att uttrycka sig.

### **Hur vi gör brukarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten. Det kan t.ex. handla om hur vi fångar upp och hanterar brukarnas förväntningar, synpunkter och klagomål samt förbättringsförslag.**

För att få underlag för föräldrarnas förväntningar använder vi oss av följande metoder:

#### **Inskolning**

I samband med inskolningen får alla vårdnadshavare enhetens introduktionsmaterial. Under inskolningen sker den första dialogen med föräldrarna, den lägger grunden för det fortsatta samarbetet. Innan barnet börjar kan föräldrar och barn erbjudas en presentation av förskolan och den pedagogiska miljön. Inskolningens längd planeras i samråd med föräldrarna men utgår alltid ifrån barnets behov. I och med inskolningen får barn och föräldrar möjlighet att uppleva den ordinarie verksamheten, vara delaktig utifrån förmåga och komma med frågor och synpunkter. Eftersom föräldrarna tillbringar hela dagar med sina barn åtminstone de två första dagarna av inskolningen ges stora möjligheter till en förtroendefull relation med pedagogerna. Föräldrarna får också möjlighet att ställa frågor och lämna synpunkter på den verksamhet de deltar i och upplever. Inför, eller i samband med, inskolningen ger pedagogerna information till föräldrarna, efterfrågar uppgifter om barnen samt efterfrågar föräldrarnas förväntningar på verksamheten. Pedagogerna berättar om LpFö och våra åtaganden utifrån årets VP. I samband med inskolningen har man även ett språksamtal där man diskuterar och kartlägger barnens språkliga miljö och därefter planerar för barnets språkutveckling på modersmålet/en och i förekommande fall för språkutvecklingen på engelska (gäller Magnolia). En tid efter avslutad inskolning erbjuds föräldrarna uppföljning av hur inskolningen upplevdes. Vid detta möte finns ett gemensamt underlag som används i hela enheten och då har även föräldrarna möjlighet att delge förskolan sina förväntningar och synpunkter.

#### **Möten med föräldrar och föräldrars delaktighet**

Föräldramöten innehåller visning av bilder och film av verksamhetens olika delar med möjlighet till frågor, kommentarer och synpunkter från föräldrarna. Våra föräldramöten är också ett forum för föräldrasamverkan genom att föräldrarna t.ex. får aktuella ämnen att diskutera och i vissa fall besluta om. Vid dessa föräldramöten kan även arbetsledningen delta.

Enheten har arbetat fram en mall för att säkerställa innehållet i våra olika föräldraforum (finns att tillgå vid platsbesöket).

För att utveckla verksamheten inom de områden där resultaten har varit lägre har vi på föräldramöten tagit upp resultat från brukarenkäten och föräldrarna har fått lämna synpunkter som pedagogerna har tagit tillvara i sin fortsatta planering.



Ett mycket viktigt forum för att ta reda på föräldrarnas förväntningar är det vardagliga mötet när föräldrarna lämnar och hämtar sina barn. Här finns många möjligheter till spontana synpunkter från föräldrarna som pedagogerna tar med i sina reflektions-/planeringsmöten. Vi bjuder in till drop in-fika några gånger varje termin i samband med att föräldrarna hämtar sina barn. Då får föräldrarna tillfälle att prata med varandra och pedagogerna informerar om verksamheten och efterfrågar föräldrarnas synpunkter. En aktivitet som kan ingå i vissa föräldraforum är work-shops där föräldrarna får möjlighet att prova på hur barnen får arbeta med våra åtaganden. Inför förändringar i verksamheten inbjuds föräldrarna till information och diskussion. Om föräldrar har synpunkter på förändringar i verksamheten beaktas dessa.

Arbetsledningen har haft ambitionen och även inbjudit till föräldraråd (alla föräldrar inbjuds att delta) i enheten. Uppslutningen har nästan varit obefintlig vilket har gjort att vi istället satsar på samtalskvällar.

### Samtalskvällar

Enheten anordnar ibland samtalskvällar för föräldrar med olika ämnen. Nu under vårterminen inbjuder vi föräldrarna till två samtalskvällar kring barns språkutveckling som relaterar till det aktuella pedagogiska arbetet. I dessa forum deltar även pedagoger.

### Aktiviteter med föräldrar och barn

Vid alla förskolorna firas de svenska traditionella högtiderna såsom påsk, midsommar, lucia och jul och vid dessa tillfällen kan även föräldrarna inbjudas att delta.

Vid några förskolor ordnar man tillsammans med barn och föräldrar en eftermiddag då man städar, planterar och ”fixar” på förskolegårdarna. Här får varje förälder möjlighet att bidra utifrån sin kompetens. Numera händer det att föräldrarna själva efterfrågar sådana aktiviteter. I enheten anordnas även olika former av familjemiddagar (knytkalas, picknick och grillkvällar).

I samband med terminsavslut anordnas även vernissage med barnens alster dit föräldrarna inbjuds.

### Föräldrasamtal

Alla arbetslag erbjuder föräldrarna samtal en gång per år, oftare om behov eller önskemål finns från föräldrar eller pedagoger. I den pedagogiska ledningsgruppen har ett föräldrasamtalsdokument tagits fram med en ny enhetsgemensam struktur där kopplingen till våra åtaganden är tydligare och som bygger på föräldrarnas delaktighet inför och under samtalet.

Vid vissa tidpunkter under barnets förskoletid kompletteras föräldrasamtalen antingen med separata språksamtal eller med språksamtal inkluderade i föräldrasamtalet. Här följer vi upp det som planerades vid det första språksamtalet i samband med inskolningen. Här är föräldrarnas förväntningar och synpunkter mycket viktiga för barnets fortsatta språkutveckling.

## Föräldrabrev

Föräldrabreven är informativa och lätta att läsa med bilder från verksamheten. De lämnas ut ca 1 gång/månad och skrivs av arbetsgrupperna/arbetslagen. Dessa innehåller information om verksamheten, exempelvis det pedagogiska syftet med olika aktiviteter och valda arbetsätt och teman kopplat till våra åtaganden. I breven kan pedagogerna uppmuntra föräldrarna till att komma med förslag på innehåll till föräldramöten och/eller andra aktiviteter samt att delta i verksamheten.

Ledningen skriver föräldrabrev ca 4 ggr/år med information om vad som händer i enheten. Det kan vara hur vi organiserar i enheten inför semesterperioder, information om planeringsdagar, personalförändringar och annan aktuell information. I brevet från ledningen välkomnas även föräldrarnas synpunkter.

## Synliggöra verksamheten

Alla arbetslag visar kontinuerligt upp verksamheten med hjälp av aktuella bilder utifrån våra åtaganden. Det kan vara dokumentation på papper, bilder på dataskärmar eller dokumentation med text och bild i korridorerna t.ex. tankekartor kring våra åtaganden som förtydligar planeringen. Här finns många tillfällen för både barn och framförallt föräldrar att ta del av aktiviteterna under dagen eller veckan vilket också medför en naturlig dialog kring verksamheten och vad det egna barnet deltar i. Det ger även barnen möjligheter att berätta för föräldrarna vad de har varit med om under dagen.

## E-post

Ett flertal arbetslag har upprättat e-postlistor för de föräldrar som önskar och har tillgång till dator. Det innebär att de kan ha dialog med pedagogerna och få information på ett mer effektivt sätt. I en del av förskolorna kan föräldrarna välja om de vill ha föräldrabrev i pappersform eller per e-post. Många föräldrar e-postar även ledningen med information, frågor och synpunkter. Alla förskolor har även en egen info-brevlåda dit föräldrarna kan maila.

## Temaarbeten

Flera arbetslag har planerat teman där föräldrarnas intresse och kompetenser efterfrågas inom områden och de har möjlighet att bidra på olika sätt. Om man t.ex. arbetar med en saga kan föräldrarna få låna hem sagan på modersmålet eller så lånar man hem en bok på svenska och översätter till modersmålet när man läser för sitt barn.

## Brukarundersökning

Varje år görs en brukarundersökning i enkätform i Stockholms stad. 2011 kunde enkäten besvaras både via internet och på papper. 2012 och 2013 finns enkäten även översatt till flera stora språk.

Resultaten påverkar enhetens fortsatta arbete med våra utvecklingsområden som vi identifierar i brukarundersökningen.

## Inför skolstart

Inför skolstart betonar vi att den viktigaste kontakten inför skolstart är mellan föräldern och skolan. Vid behov kan vi vara ett stöd för föräldrarna i kontakten

med grundskolorna i stadsdelen. Vi kan även erbjuda oss att delta i överlämningssamtal med förskoleklassens pedagoger. Detta gäller främst Barn i behov av särskilt stöd och det sker på föräldrarnas initiativ. Överlämningssamtal kan även ske med skolor utanför stadsdelen.

### Synpunkts- och klagomålshantering

Alla synpunkter och klagomål följs upp. När det gäller enskilda klagomål använder vi oss av stadsdelens klagomålshantering som redovisas i T2: och VB. En blankett fylls i av brukaren (alternativt medarbetarna om brukaren inte vill) och lämnas vidare till arbetsledningen för sammanställning inför T2 och verksamhetsberättelsen (VB) och till registrator för diarieföring.

Samtal erbjuds brukaren i så snar anslutning till klagomålet/synpunkten som möjligt och det är viktigt att ev. åtgärder vidtas omgående. När det gäller större klagomål/synpunkter erbjuds även ett uppföljningssamtal. Beroende på klagomålets/synpunktens karaktär följs klagomålet/synpunkten upp inom arbetsgruppen, arbetslaget, förskolan eller med enhetens ledning.

Förbättringsförslag hanteras på samma sätt förutom att det inte rapporteras in i T2 eller VB.

### Några exempel på hur brukarnas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag påverkat utvecklingen av vår verksamhet.

- ✦ Synpunkter från föräldrarna har lett till diskussioner på föräldramöten som har bidragit till förbättringar såsom dokumentation och bättre information. Genom t.ex. bildspel på en datorskärm i hallen där föräldrar kan se vad barnen har gjort under dagen.
- ✦ Utifrån synpunkter från föräldrar att det inte enbart ska finnas vikarier kvar vid stängning av förskolan har vi ändrat våra rutiner så att det alltid finns minst en ordinarie pedagog kvar.
- ✦ Tidpunkten för information om sommarplaneringen i enheten har tidigare lagts i år utifrån föräldrars önskemål.
- ✦ Föräldrarnas synpunkter och frågor påverkar innehållet i vårt gemensamma föräldradokument som revideras 1 ggr/år.
- ✦ Föreläggning av pedagogernas reflektionstid har på en förskola påverkats av föräldrars klagomål, utifrån att föräldrarna tyckte att det var för få småbarnspedagoger som tog emot barnen på morgonen.
- ✦ En förälders synpunkt vid hämtning av sitt barn föranledde kontakt med DO för att klarlägga ett förhållningssätt. Denna information kommer att finnas med vid framtida anställningsförfarande och lyftas på APT.
- ✦ I ett av våra arbetslag ville föräldrarna få information om planeringen inför hela veckan. I detta arbetslags hall sitter nu en whiteboardtavla med veckans planering vilket har inneburit nöjda föräldrar.

## Kortfattat resultat från våra brukarundersökningar/kunddialoger Analys av resultaten och vilka trender vi kan se

I sista minuten fick vi resultatet från årets brukarenkät. Denna har vi inte hunnit analysera ännu men vi väljer ändå att redovisa resultatet på de frågor som även fanns med 2011 och 2012 för att kunna göra en jämförelse. Det vi kan konstatera är att enheten har höjt sitt resultat inom alla frågor utom två. Tyvärr har svarsfrekvensen sjunkit vilket den också gjort i hela stadsdelen. Akalla förskolor ligger dock 5 % över stadsdelens svarsresultat.

### Svarsfrekvens :

2010 77%

2011 86%

2012 83%

2013 70%

### NFI (finns enbart redovisat 2011 och 2012)

	Akalla Hill/Småtrollen		Barnkullen		Bullerbyn		Trädgården	
2011	71		71		70		74	
2012	63		79		74		64	

### Utveckling och lärande

	Lust att lära		Språkligt stöd		Pedagogisk miljö	
2010	79%		81%		78%	
2011	79%		75%		74%	
2012	73%		75%		71%	
2013	84%		83%		78%	

### Normer och värden

	Barnet är tryggt		Genus		Social förmåga	
2010	89%		92%		85%	
2011	84%		90%		83%	
2012	83%		90%		79%	
2013	84%		92%		84%	

## Barns inflytande

	Eget initiativ stöds		Tankar o idéer		Utv. o lärande dok. och följs upp	
2010	79%		78%		80%	
2011	76%	↘	75%	↘	71%	↘
2012	74%	↘	72%	↘	69%	↘
2013	77%	↗	78%	↗	82%	↗

## Samverkan med hemmet

	Synpunkter		Försk. stöder utv.		Information om mål och arbetssätt	
2010	85%		82%		78%	
2011	80%	↘	72%	↘	73%	↘
2012	79%	↘	73%	↗	77%	↘
2013	82%	↗	78%	↗	76%	↘

## Övriga frågor

	Säker miljö		Rek. förskolan		Valmöjlighet		Som helhet nöjd	
2010	80%		84%		83%		83%	
2011	74%	↘	82%	↘	83%	↔	80%	↘
2012	73%	↘	78%	↘	84%	↗	78%	↘
2013	77%	↗	84%	↗	78%	↘	80%	↗

## Analys av resultatet 2012

### Akalla Hill

NFI lägst 45 högst 73

En ökad personalomsättning (positiv då flera nya kompetenta förskollärare anställts) kan ha påverkat föräldrarnas upplevelse av kvalitén och kontinuiteten på förskolan, det tar tid att skapa relationer och förtroende. Detta kombinerat med att en avdelning gjort flera anmälningar till socialtjänsten med påföljande reaktioner och ryktesspridning hos föräldrarna, har klart påverkat resultatet negativt.

Inför starten av höstterminen 2012 vidtogs ett antal åtgärder som att t.ex. satsa extra på föräldrasamverkan i form av samtal, drop-in kaffe samt planering inför hösten med pedagogerna.

I början av höstterminen 2012 var läget annorlunda med en mer samspelt personalgrupp (resultat av en gemensam arbetslagsutbildning vt-12) som arbetar mycket med fokus på föräldrarnas förtroende.

Utvecklingsområden:

- ⊕ Matematik
- ⊕ Mitt barns lärande dokumenteras och följs upp
- ⊕ Förskolan stödjer barnets utveckling

### **Barnkullen**

NFI lägst 77 högst 84

Här är resultatet mycket bra men en stor utmaning är att bibehålla detta resultat. Här har personalgruppen varit i stort sett intakt och i kombination med ett bra pedagogiskt utvecklingsarbete bidrar detta till ett bra resultat.

Utvecklingsområden:

- ⊕ Miljön bidrar till mitt barns lärande och utveckling
- ⊕ Matematik
- ⊕ Kan framföra frågor och synpunkter på verksamheten

### **Bullerbyn**

NFI lägst 67 högst 87

Här har personalgruppen varit relativt intakt och ett gott pedagogiskt arbete har bidragit till generellt nöjda föräldrar, det skiljer i stället mycket mellan arbetslagen så därför finns få generella utvecklingsområden för hela Bullerbyn.

Utvecklingsområden:

- ⊕ Känner sig välkommen att framföra frågor och synpunkter
- ⊕ Matematik
- ⊕ Barns tankar och idéer tas tillvara

### **Småtrollen**

NFI 59

Småtrollen (2 avdelningar) har sänkt sitt NFI förhållandevis sen förra enkäten 2011 (NFI 74). Vi har haft en hög andel barn i behov av särskilt stöd som har tagit energi av personalgruppen. Detta kan ha bidragit till minskad nöjdhet hos föräldrarna. En mindre förändring i personalgruppen har från höstterminsstart 2012 gett positiva effekter vilket förmodligen påverkar föräldrarnas upplevelse av verksamheten positivt.

Utvecklingsområden:

- ⊕ Matematik
- ⊕ Förskolan stödjer barnets utveckling
- ⊕ Information om förskolans mål och arbetssätt

### **Trädgården**

NFI lägst 58 högst 68

Trädgården har sänkt sitt NFI sen förra enkäten. Här har förmodligen en personalomsättning kombinerat med att barngrupperna omorganiserats bidragit till ett lägre resultat. Även här har personalgruppen genomgått en arbetslagsutbildning (aug -12) vilket har bidragit till att pedagogerna på ett bättre sätt följer upp sina

beslut. Detta bidrar förhoppningsvis till att föräldrarnas upplevelse av verksamheten blir mer positiv.

Utvecklingsområden:

- ⊕ Matematik
- ⊕ Mitt barns lärande dokumenteras och följs upp
- ⊕ Information om mål och arbetssätt

När det gäller trender kan vi när det gäller NFI (även om det enbart gäller de två senaste åren) se att i de förskolor där personalomsättningen har varit lägst och där det inte har skett någon större förändring i organisationen av verksamheten är föräldrarna mer nöjda.

## Chef- ledarskapet

### Min ledarskapsidé och hur jag gör den känd och förankrad i organisationen

#### Att leda lärande

Den viktigaste faktorn för barnens lärande och utveckling i förskolan är pedagogernas förhållningssätt och agerande gentemot barnen och mitt ansvar är att organisera, kommunicera och förankra en organisation som stödjer pedagogerna i detta viktiga uppdrag.

Som chef för Akalla förskolor är en del av mitt specifika uppdrag att leda en lärande organisation. Alla handlingar som utförs inom organisationen påverkar i någon mening, reflekterat eller oreflekterat, våra barns förutsättningar för lärande och välbefinnande. Arbetet ska organiseras utifrån att varje medarbetare tolkar sitt uppdrag från våra gemensamma mål och i reflektion med kollegor fördjupar sin förståelse för barnens lärandeprocesser och att denna fördjupade förståelse leder till att påverka och utveckla pedagogiken ytterligare, en ständig utveckling. För att alla ska ha möjlighet att tolka sitt uppdrag krävs tydliga mål och en lärande organisation som stödjer processen på alla nivåer. Möjligheter till delaktighet och inflytande i den årliga verksamhetsplanen är nödvändig liksom mötesforum som stödjer processerna i en tydlig årsplanering.

Via den pedagogiska ledningsgruppen, där jag, mina biträdande chefer och enhetens pedagogiska ledare ingår, skapar vi de förutsättningar som verksamheten behöver. Alla forum har sitt specifika syfte men alla har som en röd tråd utveckling av verksamheten via medarbetarnas delaktighet för att främja barnens lärande och utveckling. Min roll i den pedagogiska ledningsgruppen är att lyssna in, förmedla och samla enhetens övergripande behov och styrkor. Via ett väl delegerat ledarskap ska medarbetarna få tillgång till arbetsledningens olika kompetenser och uppleva en god tillgänglighet.

Professionen som ledare för en förskoleenhet har förändrats väsentligt över tid med betydligt ökade befogenheter och ansvar. Som professionell ledare ska jag bedriva en ekonomiskt effektiv verksamhet på ett demokratiskt och rättssäkert sätt



och även skapa möjligheter till brukarinflytande. Jag ska i alla sammanhang agera utifrån min övertygelse som ledare på ett både förtroendefullt och korrekt sätt. Det innebär att jag ibland måste distansera mig till verksamheten för att behålla det övergripande och professionella perspektivet men det etiska ledarskapet ska alltid framhävas. Mitt främsta verktyg är kommunikationen med alla anställda men även att skapa möjligheter till kommunikation *mellan* de anställda. På så sätt skapas kompetensbärande relationer mellan medarbetarna som är viktiga för hur arbetet utförs och som bidrar till ständig verksamhetsutveckling. Denna kompetensbas är nödvändig för en stabilitet i verksamheten men är beroende av utveckling och nytänkande för att stärka kreativiteten som är en förutsättning för både individen och organisationen. Jag vill i mitt bemötande av medarbetarna vara lyhörd och respektfull. Jag vill också förmedla en tro på att alla medarbetare kan bidra till den gemensamma utvecklingen om man får de rätta förutsättningarna. Jag vill vara tydlig med att förväntningarna från min sida är stora liksom pedagogernas förväntningar på barnen. Denna förväntan bidrar till kompetensutveckling på alla nivåer. Som ledare vill jag inspirera och skapa glädje i vardagsarbetet via långsiktighet och hållbarhet i ledarskapet.

Alla barn, deras vårdnadshavare, alla anställda och andra som kommer i kontakt med förskoleenheten påverkas av den normativa sidan av ledarskapet. Alla har sin egen kultur och de normer och värden som den yttrar sig i. Genom tydlighet om förskolans professionella värden vill jag främja en mångfald där alla bidrar med sina erfarenheter och kompetenser inom ramen för läroplanens värdegrund. Det innebär ett demokratiskt arbetssätt där alla får bidra med sina åsikter så länge de inte kränker andra. Jag vill främja ett genusinriktat arbetssätt för att alla barn ska få lika möjligheter till att bli behandlad och göra sina val oberoende av kön. Jag vill sprida den förundran för kunskap som infinner sig när man lär sig nytt, ser nya sammanhang men som även väcker nya frågor och en ständig önskan om att få veta mer. Gamla sanningar går i graven men oändliga möjligheter finns att skapa nya sanningar, nya teorier att pröva tillsammans i en ständigt medforskande verksamhet. På så sätt främjas kreativitet och fantasi som kommer att vara avgörande för hur vi skapar möjligheter för våra barn att hantera vår snabbt föränderliga omvärld!

Utifrån förskolechefens rektorsutbildning är denna ledarskapsidé vidareutvecklad och kommer att ytterligare göras känd och förankrad genom att arbetsledningen i alla planerade och spontana möten med medarbetarna försöker vara förebilder för vår värdegrund och tydliga i vad vi står för.

### **Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap**

I medarbetarenkäten får jag en uppfattning om hur mitt ledarskap uppfattas av medarbetarna inom flera olika områden. Inom alla områden är omdömet "Förvalta och förädla". Då jag har valt ett, till viss del, distribuerat ledarskap där mina två biträdande förskolechefer har ett delegerat ansvar inom flera områden och därmed också har medarbetarsamtal, blir även deras ledarskap värderat i enkäten. År 2012 visar den personliga återkoppling arbetsledningen fick i enkäten, att resultatet nästan var identiskt och i det närmaste enbart "Förvalta och förädla" Vi har i medarbetarsamtalen delat in medarbetarna utifrån deras uppdrag och utifrån de specifika ansvarsområden som vi i arbetsledningen har. Medarbetarsamtalen har

fått ett högt betyg i medarbetarenkäten, de bygger på våra åtaganden och innefattar även arbetsmiljö och fortbildningsbehov. De biträdande förskolecheferna har sina specifika uppdrag vilket avlastar mig och gör att jag kan fördjupa mig inom pedagogiskt ledarskap. Jag som förskolechef får genom de biträdande förskolechefernas specifika uppdrag en god inblick i t.ex. PIM och det systematiska kvalitetsarbetet i staden. Min pågående rektorsutbildning bidrar starkt till att jag som chef fått fördjupade kunskaper kring vad uppdraget som förskolechef innebär, förskolans olika processer samt förskolan i relation till nya skollagen.

I den pedagogiska ledningsgruppen lyfter vi ofta hur ledarskapet hanteras. I arbetsledningen arbetar vi för att de pedagogiska ledarna ska bibehålla sitt förtroende för oss och vice versa. De pedagogiska ledarna signalerar antingen gemensamt eller för en enskild förskola vad som är behov av att bemötas, särskilt ur ett ledningsperspektiv så att vi bibehåller delaktigheten i våra pågående processer. Inför höstterminen påbörjas varje år diskussioner på förskolorna kring hur barngrupperna ska fördelas och därmed pedagogerna. Här har vi alltid vårt uppdrag med barnen i fokus. De omflyttningar som planeras går smidigt till då det finns en trygghet i personalgruppen i att arbetsledningen har ett verksamhetsfokus med lyhördhet för alternativa lösningar utifrån ett arbetsmiljö- och medarbetarperspektiv.

Coachning med processutveckling har genomförts i arbetsledningen via en konsult. Där har vi i arbetsledningen identifierat konkreta utvecklingsområden och därmed effektiviserat vårt ledningsarbete. För att arbetsledningen dessutom ska få gemensam inspiration har vi deltagit i olika inspirationsföreläsningar, chefsseminarier och ledardagar.

I min pågående rektorsutbildning har jag fått många tillfällen att spegla och utveckla mitt ledarskap i de olika områden som utbildningen innehållit. Jag har även i vissa delar implementerat en del av forskningen och kunskaper kring förskola och skola i enhetens olika forum.

Vi har även fått återkoppling från examinatorerna i kvalitetsutmärkelsen 2012 som har varit ett "kvitto" på den positiva utveckling som skett på förhållandevis kort tid. Det finns områden att utveckla i det pedagogiska arbetet men genom den positiva utveckling som ledarskapet genomgått finns de bästa förutsättningar att lyckas på längre sikt.

## **Medarbetare**

### **Hur jag som chef/ledare kommunicerar, det vill säga försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden**

Alla medarbetare erbjuds möjlighet till delaktighet i den delen av processen som avser enhetens arbete med verksamhetsplanen. Processen beskrivs under rubriken Från åtaganden/mål på sid. 31. Varje arbetslag gör sina egna arbetsplaner/tankekartor utifrån enhetens åtaganden. Dessa dokument följs

regelbundet upp på arbetsgruppernas/arbetslagens reflektionsmöten. På dessa möten fyller medarbetarna i ett reflektionsprotokoll som grund för arbetsgruppens/arbetslagets uppföljning. Ledningen följer upp och ger återkoppling på arbetsplanerna i den pedagogiska ledningsgruppen och till övriga medarbetare i enheten via månadsbrev.

Nytt för 2012/2013 är att medarbetarna har ett pedagogiskt samtal med sin pedagogiska ledare utifrån ett enhetsgemensamt underlag som är kopplat till våra åtaganden. Samtalen har av såväl medarbetare som pedagogiska ledare uppfattats mycket positivt.

Medarbetarsamtalen bygger till största delen på hur varje medarbetare bidrar till att uppnå målen i verksamhetsplanen, bl.a. finns en fråga med hur man bidrar till hälsoarbetet. Varje medarbetare tar med sig en pedagogisk dokumentation och/eller reflektionsprotokoll som är kopplat till något åtagande och beskriver sin egen del i detta arbete.

På dessa sätt försäkrar jag mig om att medarbetarna är väl förtrogna med verksamhetens åtaganden.

### **Hur jag som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen**

Utifrån LpFö och enhetens VP planerar den pedagogiska ledningsgruppen vilka kompetensutvecklingsinsatser som verksamheten är i behov av och i vilka forum dessa ska ske. Vi lägger stor vikt vid att de olika insatserna stödjer varandra och att det finns en röd tråd i pedagogernas kompetensutveckling. Under hösten 2012 kom resultatet av ett stadsdelsövergripande arbete med Pedagogiskt Underlag i form av en PU-pärm. Områdena i pärmerna är Samarbete förskola-hem, Teoretisk grund, Språk och kommunikation. Arbetet med implementering av denna pärm ingår också i kompetensutvecklingen.

Den viktigaste möjligheten för kompetensutveckling inom enheten är våra nätverksgrupper. Dessa består av medarbetare från olika arbetslag och förskolor beroende på innehåll i nätverksgrupperna. Vid uppföljning av arbetet med nätverksgrupperna i den pedagogiska ledningsgruppen framgår vilket ytterligare behov av utbildning som finns bland pedagogerna.

Arbetslagen värderar själva sitt arbete 2 ggr/år utifrån de kriterier som tas upp i kvalitetsindikatorn. Detta är ett viktigt inslag i att identifiera utvecklingsområden och att medarbetarna får möjlighet att utveckla sitt eget förhållningssätt och syn på barns lärande och utveckling. I kvalitetsindikatorn mäts nivån på den pedagogiska utvecklingen inom LpFö:s målområden.

Inför arbetslagens möten finns en checklista med punkter att ta upp t.ex. föräldrasamverkan och handlingsplaner för barn i behov av särskilt stöd. Detta dokument är tillsammans med reflektionsprotokollet en utveckling av tidigare års dagordning för arbetslagsmöten.

### Möjligheter till lärande i stadsdelen:

- ✦ Utifrån nämndmålen har stadsdelens förskolechefer och biträdande förskolechefer beslutat om generell kompetensutveckling. Dessa fortbildningsinsatser kan sedan fördelas av den pedagogiska ledningsgruppen i respektive enhet.

### Möjligheter till lärande i enheten finns bland annat i dessa forum:

- ✦ Pedagogiska caféer - medarbetare eller externa föreläsare kan stå för innehållet
- ✦ APT – efter den ordinarie arbetsplatsträffen finns möjlighet till att t.ex. lyfta goda idéer från olika utbildningar
- ✦ Nätverksgrupper
- ✦ Pedagogiska ledningsgruppen - 2 ggr/månad samt halvdagskonferenser ca 3 ggr/år
- ✦ Pedagogiska ledarna - Egna möten där de kan reflektera över sin roll och få stöd av varandra
- ✦ Pedagogiska samtal med respektive pedagogisk ledare
- ✦ Pedagogisk handledning - Extern eller intern handledare
- ✦ Olika arbetsgrupper utifrån verksamhetens behov t.ex. lärplattegrupp, mentorsgrupp för mentorer till nyutexaminerade förskollärare
- ✦ Kartläggnings- och uppföljningsmöten för att identifiera barn i behov av stöd
- ✦ Utvärderings- och planeringskonferenser
- ✦ Arbetslagens reflektionsmöten

Under 2012-2013 har samtliga förskolor genomgått en arbetslagsutbildning med en extern konsult. Under denna utbildning har förskolornas pedagoger bl.a. formulerat sin förskolas pedagogiska uppdrag. I slutet av maj 2013 kommer enheten att ha en gemensam planeringsdag där dessa utbildningstillfällen kommer att knytas ihop. Resultatet av denna dag kan vi redogöra för på platsbesöket.

### **Hur jag säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat**

Våra åtaganden och några arbetssätt är skrivna utifrån resultat från brukarenkäten och enhetens utvecklingsområden från VB 2012. Det gäller främst våra åtaganden runt språk, hälsa och naturvetenskap. Medarbetarsamtalet utgår från varje medarbetares kompetens i förhållande till verksamhetsplanen. I samtalet ska varje medarbetare beskriva sina kompetenser och sitt behov av kompetensutveckling i förhållande till vad vi ska genomföra kopplat till VP:n. Medarbetaren har även med sig en dokumentation som de har valt själva, som beskriver deras del i enhetens systematiska kvalitetsarbete kopplat till något åtagande. Här har ledningen möjlighet att se behovet av kompetensutveckling. I den pedagogiska ledningsgruppen diskuteras enhetens samlade fortbildningsbehov. Här tar man även upp valet av deltagare i de fortbildningsinsatser som erbjuds generellt för förskolorna i stadsdelen. Förutom mer traditionella kurser och utbildningar erbjuds

handledning (av stadsdelens specialpedagog eller förskolepsykologer) till enskilda medarbetare eller arbetslag utifrån de behov som definierats. Handledningen ska bidra till att utveckla den pedagogiska kompetensen eller att arbetslaget ska få hjälp att samarbeta bättre med varandra. En viktig del i kompetensutvecklingen är att medarbetarna lär av varandra. Detta sker i våra olika mötesforum. Vi inbjuder till pedagogiska caféer där enhetens medarbetare eller en extern föreläsare berättar utifrån ämnen som är kopplade till vår VP. Under vårterminen är innehållet språk.

De pedagogiska ledarna ansvarar tillsammans med ledningen för innehållet i nätverksgrupperna. Innehållet varierar men är alltid kopplat till VP:n och utvecklingsområden för året. Under våren 2013 arbetar vi med språkdelen i PU-pärmen. Detta för att implementera PU-pärmen och för att utveckla vårt arbete med språk. Nätverksgrupperna är en mycket viktig del i medarbetarnas kompetensutveckling vilket även har framkommit i många medarbetarsamtal samt i utvärderingarna av nätverksmötena.

Genom det systematiska arbetet med Barn i behov av särskilt stöd säkerställs de behov av kompetensutveckling som finns. Den kan bestå i teckenkommunikationsutbildning, handledning från Autismcenter, handledning från stadsdelens specialpedagog eller förskolepsykologer.

## **Hur jag som chef/ledare skapar förutsättningar för att ta vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten**

### **Delaktighet och demokrati**

Det skapas bättre förutsättningar för utveckling av verksamheten när medarbetarna känner delaktighet och eget ansvar. Arbetsledningen uppmuntrar till nya tankar och innovativa idéer där det är tillåtet att göra misstag som man kan lära sig av.

Ledningen arbetar för att utveckla verksamhet och organisation. I första fasen tillsammans med de pedagogiska ledarna vilkas uppgift sedan är att föra diskussionen vidare i sina arbetslag och förankra de tankar som finns. I diskussioner i arbetslagen har varje medarbetare möjlighet att via sin pedagogiska ledare föra fram sina åsikter och synpunkter som i sin tur förmedlas tillbaka till ledningsgruppen. Som ett komplement till medarbetarsamtalen införde vi under hösten 2012 pedagogiska samtal vilket innebär att den pedagogiska ledaren har enskilda samtal med medarbetarna i sitt arbetslag. Det finns ett gemensamt underlag för dessa samtal som används i enheten.

För att medarbetarna ska få information och tillfällen att föra fram sina åsikter direkt till förskolechef och biträdande förskolechefer presenterar och diskuterar ledningen sina utvecklingstankar vid olika mötestillfällen under året, som:

- ⊕ månadsbrev inför APT
- ⊕ regelbundna APT
- ⊕ utvärderings- och planeringskonferenser
- ⊕ de årliga mötena med varje arbetslag
- ⊕ samverkansmöten med fackliga ombud
- ⊕ medarbetarsamtal

- ✦ spontana samtal eller samtal vid behov

## Medarbetarnas engagemang i arbetet med kvalitetsutmärkelsen

Arbetet med Kvalitetsutmärkelsen har gett oss kunskap och ökad förståelse att det är viktigt med ett väl fungerande kvalitetssystem. Det har medfört att medarbetarna har blivit mycket angelägna om att föräldrarna svarar på föräldraskäten så att vi får ett underlag för fortsatt utveckling utifrån brukarna.

I arbetet med framtagandet av bidraget till årets Kvalitetsutmärkelse har ledningen inbjudit intresserade medarbetare till att delta i skrivprocessen. Detta initierades utifrån förra årets platsbesök för att öka delaktigheten hos medarbetarna redan från start. Ett intresse för Kvalitetsutmärkelsen har vuxit fram bl.a. utifrån deltagandet i festligheterna i stadshuset där en medarbetare även har gjort en film för barnen om 2012 års prisutdelning i stadshuset.

## De pedagogiska ledarnas betydelse

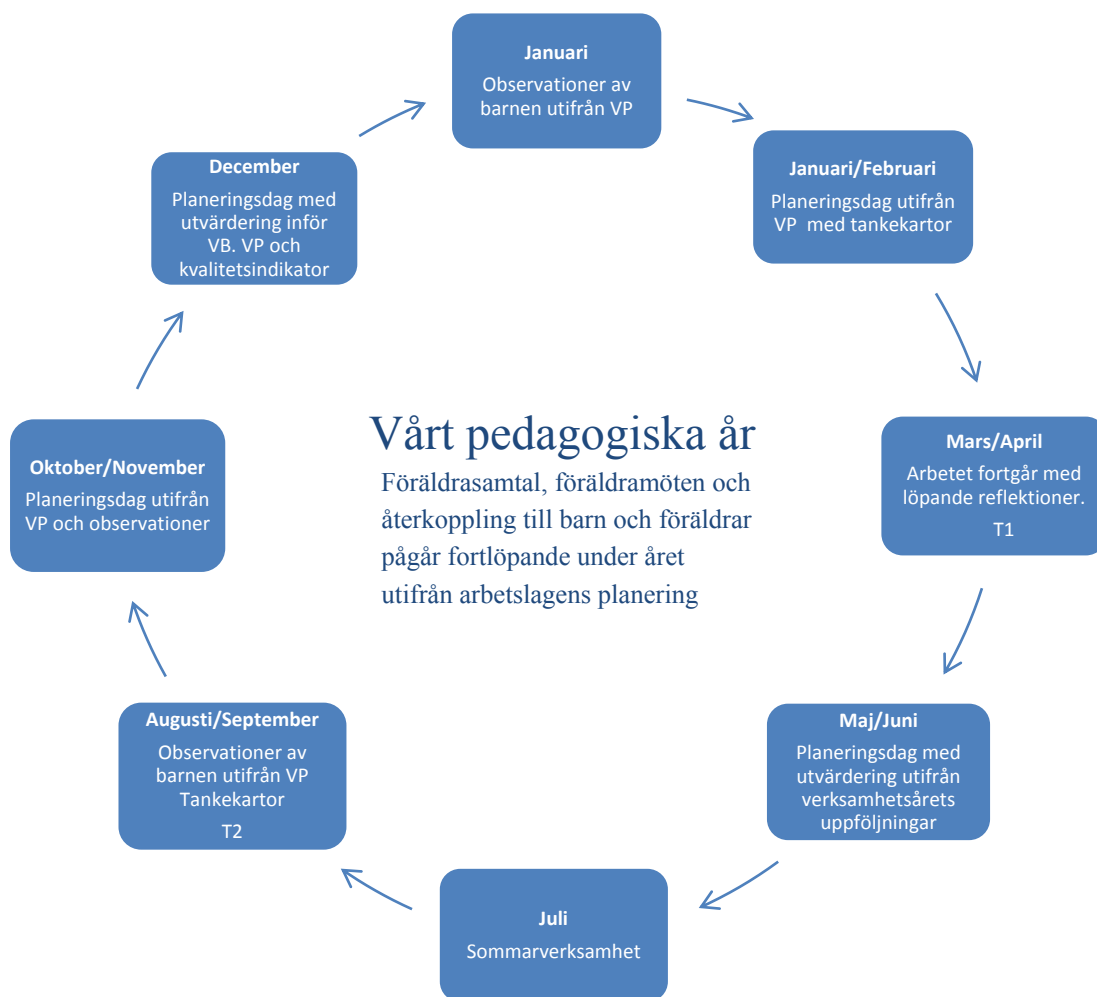
Den stora utmaningen för de pedagogiska ledarna är att få med sig alla medarbetare i sina arbetslag i arbetet mot målen. Alla medarbetare är väl införstådda med att ta tillvara alla möjligheter till att vara professionella, lära sig beskriva och marknadsföra sin verksamhet och dess fördelar och framförallt verka för hög kvalitet i arbetet med barnen och en god föräldrasamverkan.

De pedagogiska ledarna ska vara goda förebilder samtidigt som de skapar ett gott arbetsklimat där varje medarbetares kapacitet lyfts fram. Genom att de pedagogiska ledarna har detta förhållningssätt stärks varje medarbetares tro på sin förmåga. I organisationen med arbetslag finns fler kollegor än i de tidigare avdelningarna och därigenom finns också tillgång till fler kompetenser att lära sig av.

De pedagogiska ledarna träffas en gång/månad utan arbetsledning för att diskutera olika dilemman utifrån sitt uppdrag som pedagogisk ledare.

## Kvalitetssystemets betydelse

Vi arbetar medvetet för att alla medarbetare ska göra Stockholms stads kvalitetssystem till "sitt" och komma till insikt om att alla delar är viktiga och påverkar varandra. Kvalitetssystemet är ett verktyg som pedagogerna använder som stöd för att utveckla verksamheten. För att vi inom enheten ska uppnå en samsyn kring grundtankarna skriver varje arbetslag sin utvärdering med ungefär samma upplägg som enhetens verksamhetsberättelse. Det är den pedagogiska ledaren som har huvudansvaret för att detta görs. De pedagogiska ledarna i varje förskola gör en sammanställning förskolevis innan materialet lämnas till arbetsledningen. Det som sker av pedagogiskt arbete i arbetslagen ska synas i och påverka ledningens utvecklingsarbete och vice versa. I en intensiv verksamhet som pågår hela tiden är det viktigt att ha framförhållning i kvalitetsarbetet och till hjälp har vi vårt pedagogiska årshjul (se nästa sida):



## Medarbetarenkät

När det gäller medarbetarenkäten 2012 hade enheten den högsta svarsfrekvensen i stadsdelen, 94 %, om man undantar förvaltningshuset där vissa enheter har ett fåtal medarbetare. Vi ser det som ett tecken på medarbetarnas engagemang och att man vill bidra till enhetens ytterligare utveckling.

## Hur vi uppmärksammar och belönar goda insatser av medarbetare

För att visa uppskattning för medarbetarnas insatser kan dessa symboliska handlingar också bidra till ökat engagemang:

- ✦ Uppmuntra till friskvård genom friskvårdssubvention (400: -/termin) och/eller 1 friskvårdstimme/vecka
- ✦ Lite festligheter i samband med terminsavslut i juni och december
- ✦ Att uppmärksamma traditioner som t.ex. påskkorg, adventsblomma, julcafé
- ✦ Uppmuntran vid hög arbetsbelastning (t.ex. vid hög frånvaro när medarbetare har fått ta ett ansvar utöver det vanliga) i form av t.ex. en blomma
- ✦ Snabb återkoppling med beröm vid ett gott arbete via mail eller samtal



- ✦ Medarbetare som har varit friska en hel kalendermånad får ett uppmuntrande mail från arbetsledningen
- ✦ Positiv återkoppling och uppmuntran i enhetens månadsbrev inför APT

### Kortfattat resultat från de senaste medarbetarundersökningarna, analys av resultaten och vilka trender vi kan se

Jämfört med resultatet av 2009 års medarbetarenkät (där vi inte har några siffror förskolevis) hade enheten höjt sitt NMI från 64 till 69 i 2011 års medarbetarenkät. 2012 års medarbetarenkät mätte AMI (aktivt medskapandeindex) och då låg enheten på 86 jämfört med stadsdelens 79 och förskoleverksamhetens 83. Spannet i enheten låg mellan 82 och 88.

	Akalla Hill/ Småtrollen	Barnkullen	Bullerbyn	Trädgården	Enheten
2009					64
2011	61	69	82	71	69
2012	86/88	88	82	85	86

Resultatet 2012 är jämnare mellan förskolorna än året innan och över medelvärdet i stadsdelen för både förskoleområdet och övriga verksamheter. jämfört med andra enheter i stadsdelen

Inför enkäten har medarbetarna informerats om att de som närmaste chef ska betrakta den i arbetsledningen de hade sitt medarbetarsamtal med. Vi delade upp samtalen på förskolechef och biträdande förskolechefer. Ledningen resultat var nästan identiska var nästan identiska vilket vi tolkar som att uppdelningen upplevdes som positiv av medarbetarna. Vi hade ett fåtal områden som hade förbättringspotential, bl.a. Vision 2030 i övrigt ”förvalta, förädla”.

#### Analys

Det framgår av enkäten att frågorna kring eget och andras ansvar samt frågan om man kan säga vad man tycker har ett ganska lågt värde och en tendens att hänga ihop och frågan har liknande resultat på flertalet förskolor. Vi tolkar det så att man uppfattar att man själv är beredd att ta ett stort ansvar men man tror inte att kollegorna kan det och att kommunicera det (frågan om man kan säga vad man tycker) uppfattas som svårt.

De höga värden som frågorna om åtaganden och förväntningar har kan vara ett resultat av vårt arbete med delaktighet kring VP och att den egna insatsen diskuteras på medarbetarsamtalet med någon i arbetsledningen. Vår lärande organisation med reflektionsmöten och nätverksgrupper kring utvecklingsfrågor bidrar också.

Lägst värde har ”Jag känner väl till stadens Vision 2030 ”(51 %) ”Mina arbetskamrater tar ett stort ansvar i arbetet på vår arbetsplats” (67%), ”På min arbetsplats kan alla säga vad de tycker” (67 %)

De tre frågor som har högst resultat är ”Jag är insatt i min arbetsplats åtaganden” (97 %) och ”Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete” (96 %) samt ” Mitt arbete känns meningsfullt” (96 %)

#### Arbetsprocessen med materialet per förskola:

Efter att resultaten från medarbetarenkäten kommer förskolorna till del får de pedagogiska ledarna ta del av enhetens resultat och därefter har de, inom respektive förskola, i uppgift att själva analysera resultatet och identifiera utvecklingsområden. På APT i januari (på varje förskola) lyfts de områden som har identifierats på planeringsdagen i december och beslutar om åtgärder för utveckling. De olika förskolorna har arbetat med olika metoder och ibland i smågrupper för att göra alla delaktiga i att reflektera kring resultaten, identifiera utvecklingsområden samt i en handlingsplan lämna konkreta förslag på förbättringar.

På medarbetarsamtalen som har genomförts handlar en av frågorna i materialet om medarbetarenkäten och då lyfter vi det enhets specifika utvecklingsområdet /områdena. På så sätt har enkätens förbättringsområden diskuterats från enhetsnivå till förskole- och individnivå.

En av frågorna i medarbetarsamtalet 2012 handlar om Vision 2030 för att öka medarbetarnas medvetenhet.

#### Åtgärder

Utifrån medarbetarenkätens resultat 2011 påbörjade vi en arbetslagsutbildning med en extern konsult för att förstärka samarbetet och effektivisera arbetsprocesserna. I februari 2013 har alla förskolorna i enheten genomgått denna utbildning. Den kommer att följas upp och knyts ihop på en för enheten gemensam planeringsdag i maj 2013.

Parallellt med denna utbildning har arbetsledningen haft kontinuerliga möten med konsulten för att stämna av hur arbetet har fortskridit.

Flera konkreta arbetssätt har beslutats om utifrån förskolornas arbete med resultatet: Bl.a. System för feed-back, uppföljning av beslut, allas ansvar för arbetsmiljön och det som är beslutat, inspirera varandra.

Vi har i årets VP lagt till arbetssätt utifrån medarbetarenkäten och brukarenkäten; t.ex. kring matematik och kollegialt stöd och feed-back.

När det gäller trender är det en klar ökning inom samtliga områden sedan 2009 års enkät. Detta kan vi se även om den senaste enkäten har ett annat upplägg (AMI istället för NMI). Vi kan dock se att frågan kring eget och andras ansvar ligger kvar på ett lägre värde.

## Värdegrund

## Vår värdegrund/gemensamma förhållningssätt för vår verksamhet samt hur den togs fram och förankrades i organisationen

### Verksamhetsidé

Förskolan ska enligt läroplanen främja omsorg, fostran och lärande i en både säker och utmanande miljö. Arbets- och förhållningssättet inom enheten är starkt kopplat till den barn- och kunskapssyn som vi formulerat så här;

Alla har en längtan efter att få kunskaper och utveckla färdigheter genom att konstruktivt pröva och undersöka världen i ett inspirerande, utmanande och stöttande klimat. Innehållet, arbetssättet, barn och pedagoger samt utformningen av våra lokaler ska tillsammans skapa förutsättningar för barnen att utveckla sin individualitet och sina speciella kompetenser. På så sätt får barnen de bästa förutsättningar att möta och hantera en föränderlig omvärld. Detta sker genom att barnen ges rika möjligheter att utforska omvärlden tillsammans med andra barn och vuxna i en pedagogisk verksamhet som präglas av ett projektinriktat arbetssätt (att utifrån ett övergripande tema arbeta med ett projekt med syfte och mål där utgångspunkten är barnens intresse och i detta lägga in LpFö:s delar). Varje barn är en unik person med betydelsefulla egenskaper och erfarenheter. Vi utgår från en konstruktionistisk kunskapssyn där vi ser barn och pedagoger som medskapare i lärandeprocessen. Vi lär alltså av och med varandra t.ex. genom den pedagogiska dokumentationen. Nyfikna, kreativa barn och pedagoger skapar glädjefyllt kunskap tillsammans vad gäller matematik, naturvetenskap och teknik. Vi använder oss i allt högre grad av IKT för att tydliggöra barnens läroprocesser. Föräldrarna är välkomna att delta i verksamheten och bidra med sina erfarenheter och kompetenser. Vår miljö är inbjudande och kreativ så att barnen stimuleras och inspireras att utveckla sina intressen och färdigheter tillsammans med andra barn och vuxna. Eftersom den pedagogiska miljön speglar barnens intressen och ger nya utmaningar är den ständigt föremål för förändring, ofta med barnen som idéskapare och drivkraft. I våra pedagogiska möten förs kreativa diskussioner kring hur våra lekmiljöer påverkar barnen i ett genus- och likabehandlingsperspektiv samt i ett interkulturellt perspektiv (tillåtande och "icke-värderande" förhållningssätt utifrån olika kulturyttringar inom ramen för förskolans värdegrund). Vår utgångspunkt är att alla föräldrar vill det allra bästa för sina barn. Det är vårt ansvar att skapa goda relationer med föräldrarna och vi inbjuder till dialog och ömsesidigt lärande.

Varje medarbetare ska se sig själv som en representant för vår enhet, för förskoleverksamheten i Rinkeby-Kista stadsdel samt för Stockholms stad.

Verksamhetsidén togs fram av ledningen i samband med 2010 års kvalitetsutmärkelsebidrag eftersom enheten då var ny och det fanns ett stort behov av att enas kring en formulering. Den bygger på de olika dokument som fanns i de gamla enheterna innan sammanslagningen 2009.

I samband med att kvalitetsutmärkelsesmaterialet förankrades på APT under våren 2010 lyftes verksamhetsidén och förtydligades för medarbetarna för att de skulle vara införstådda med dess betydelse.

För att förankra verksamhetsidén ytterligare diskuterades den på nätverksgrupperna utifrån konkreta exempel i den egna verksamheten. Diskussionerna har medfört att medarbetarna lär av varandra och är observanta på sin egen och kollegornas agerande i verksamheten.

När det gäller värdegrunden hade de respektive gamla enheternas föräldrar och medarbetare processat fram till viss del olika värdeord via olika typer av fokusgrupper. På ett gemensamt APT i januari 2011 processades gemensamma värdeord fram för enheten utifrån de tidigare enheternas ord. Övergripande rubriken är Kvalitet och orden är Glädje, Trygghet, Lärorikt och Öppenhet. Innebörden av orden har kommit fram ur de olika fokusgrupperna som i varierande omfattning har bestått av barn, föräldrar och medarbetare.

Glädje innebär för oss:

- ✦ Att dela upplevelser tillsammans
- ✦ Att tillsammans skapa en tillåtande atmosfär där alla känner att man vågar och kan
- ✦ Att känna tillit till sig själv och andra

Trygghet innebär för oss:

- ✦ Att barnen känner gemenskap i förskolan och bygger goda relationer till varandra och pedagogerna
- ✦ Att du som förälder ser ditt barns glädje och känner dig välkommen i förskolan
- ✦ Att vårt arbetsklimat kännetecknas av öppenhet, där vi ger varandra utvecklande feedback och delger varandra kunskaper

Lärorikt innebär för oss:

- ✦ Att barnen får möta en kreativ miljö och engagerade, påhittiga pedagoger som utmanar deras fantasi och arbetsglädje
- ✦ Att du som förälder känner att du är delaktig i ditt barns utveckling och lärande på förskolan
- ✦ Att vi ger och tar av varandras kunnande och prövar nya idéer i ett ständigt gemensamt lärande

Öppenhet innebär för oss:

- ✦ Att se och lyssna på barnens intressen och utifrån dessa skapa en meningsfull verksamhet
- ✦ Att se alla som lika viktiga och ta tillvara varandras olikheter
- ✦ Att föräldrar ska känna sig välkomna att delta i vår verksamhet.

### **Hur vår värdegrund och/eller vision görs känd hos våra brukare**

Vår verksamhetsidé finns med i vårt introduktionsmaterial till nya föräldrar. I vår föräldraforumsmall (som finns beskrivet under metoder) finns det en punkt som innebär att värdegrunden ska lyftas.

I situationer som berör värdegrundsfrågor kan vi hänvisa till vår värdegrund som även är framtagen i samråd med föräldrarna.

I varje förskola finns en tavla där våra värdeord med tillhörande bilder finns uppsatta.

Det allra bästa sättet att förmedla vår värdegrund är att föregå med gott exempel och att vara goda förebilder i alla sammanhang.

## Resultat, analys

**De resultat som föregående års uppföljningar av våra åtaganden/mål och förväntat resultat visar samt vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se**

### **ÅTAGANDE:**

**Vi åtar oss att barnen utvecklar sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen**

#### **Förväntat resultat**

- ⊕ Barnen använder sitt intresse, sina kunskaper och sin erfarenhet för att öka sin förståelse för naturfenomen
- ⊕ Barnen visar nyfikenhet och lust till undersökande och forskande
- ⊕ Barnen använder matematiska begrepp som är aktuella i vardagen

#### **Resultat**

Barnen använder material på många olika sätt och med stort engagemang. Förekomsten av återvinningsmaterial har ökat och den pedagogiska miljön har utvecklats för att stödja barnens intresse för naturvetenskap och konstruktion. Många experiment har utförts under hela verksamhetsåret tillsammans med barnen, både äldre och yngre. Miljöarbetet har involverat barnen i högre grad och de har visat stort intresse för sopsortering och att vara rädda om vår miljö.

Barnen visar nyfikenhet, intresse och lust till undersökande och forskande. Många av barnen har visat ett stort intresse för djur, naturvetenskapliga fenomen och naturen. Alla barn efterfrågar vattenexperiment och utforskar dagligen vatten. De flesta förskolor har arbetat med kretslopp utifrån "Kretsloppspromenad" i Akalla By. En förskola kopplade detta till sitt "Kompis-tema"; för att få måste man ge! Man har följt förmultningsprocesser i skogen och har arbetat med projekt "Sniglar" och studerat dem och deras leverne. En förskola har inlett "veckans experiment".

Mycket och regelbunden utevistelse i skog och mark, förtydligat med ordbanker och faktaböcker, även för de yngsta barnen, har utmanat barnens lärande om naturen. De samlar på material i naturen och tar hem till förskolan och arbetar vidare med. Man utför experiment tillsammans med barnen t.ex. med is, vatten och magneter. Faktaböcker och tips från kollegor bidrar också till fler experiment.

Matematik och teknik ingår i projekt och barnen använder begrepp såsom mängd, storlek, antal, acceleration, luftmotstånd, material, friktion och gravitation. Man har även arbetat med väderfenomen, temperatur m.m.

Man har använt sig av usb-mikroskop i utforskandet med barnen för att upptäcka detaljer i naturen. Arbetet med skapande i olika material inom naturvetenskap har ökat. Ämnet teknik har man arbetat med inom ett "bil-projekt". Barnen har varit nyfikna, intresserade och ställt frågor kring naturvetenskap.

### **ÅTAGANDE:**

**Vi åtar oss att främja en god språklig miljö där flerspråkigheten ses som en tillgång**

#### **Förväntat resultat**

- ⊕ Barnen intresserar sig för och är nyfikna på varandras språk
- ⊕ Barnen uttrycker sina känslor och tankar i sammanhang som är meningsfulla för dem i deras lärande

#### **Resultat**

De böcker som språknätverket i stadsdelen har inköpt bidrar starkt till ett ökat sagoläsande. Bokbussen i Akalla har också varit stöd i att utveckla en god språklig miljö. Arbetet med genrer i språket har påbörjats och att ge varje barn ca 1000 timmar lästid under sin förskoletid. Läsmiljöerna har varit föremål för utveckling så de är mer inspirerande och ger lugn och ro. Därmed har barnens intresse för böcker ökat och även möjlighet till dialog med och mellan barnen. Då pedagogerna har ökat sin medvetenhet om betydelsen av att kommunicera med barn så har det gett oss verktyg till att stötta barn i att utveckla förmågan till att uttrycka tankar och åsikter som är meningsfulla för barnen i deras lärande.

Pedagogernas språkkompetenser och språkkunskaper har medverkat till att modersmålen lyfts i många sammanhang t.ex. olika högtider, i projektarbeten och i vardagen samt i samband med inskolningen. Olika modersmål (särskilt de mer sällsynta) söks på internet i samarbete med föräldrarna för att få fram t.ex. sånger. Dessa aktiviteter har bidragit till att barnens intresse för språk har ökat, både sitt eget och andras modersmål exempelvis har barnen lärt sig ord och fraser på varandras modersmål.

Stödtecken används i enheten för att stärka barnens kommunikativa förmåga, även förtydligande av aktiviteter och situationer med bilder för att alla barn ska uppleva att de kan kommunicera även om de inte utvecklat det talade språket. Detta har ökat barnens möjligheter att uttrycka sig.

Intresset för skriftspråket har ökat, även de allra minsta barnen visar en begynnande skrivförmåga. Den pedagogiska miljön och pedagogerna stöttar denna utveckling.

### **ÅTAGANDE:**

**Vi åtar oss att öka barnens medvetenhet för sin egen hälsa**

## **Förväntat resultat**

- ✦ Att barnen uppskattar rörelse och utevistelse och att de äter varierad kost.

## **Resultat**

Många förskolor har musik ute på gårdarna för barnens rörelse, välbefinnande och inspiration. Detta är mycket uppskattat av barnen och deltagandet är stort. Föräldrarna inbjöds under vårterminen 2012 till en informationskväll om vårt hälsoarbete. De ställde många frågor och fick smaka på nyttiga mellanmål. Detta var mycket uppskattat och har ökat föräldrarnas intresse för kost och hälsa. Pedagogernas förändrade förhållningssätt har även lyfts på föräldramöten och har medfört att barnen, även de yngsta, äter mer grönsaker och är mer benägna att prova ny mat.

Rörelse med och utan musik, både inom- och utomhus, är ett ofta förekommande inslag i barnens aktiviteter och är mycket uppskattat och efterfrågat av barnen. Dans ingår också alltmer i verksamheten.

"Lek- och prickaffären" har använts och har inspirerat barnen och ökat deras intresse för ekologisk mat via att de blivit uppmärksamma på märkningen av varorna.

Skridskoåkning för de äldre barnen är roligt och uppskattat även om barnen ibland upplever att de får kämpa lite extra. De promenerar till och från skridskobanan och är hälsosamt trötta och hungriga när det återkommer till förskolan för att äta lunch.

## **Analys av samtliga åtaganden**

Satsningen på naturvetenskap har varit lyckad då alla utvärderingar visar på goda resultat. Detta beror till stor del på vår organisation för lärande i enheten med reflektionsmöten och nätverksgrupper där pedagogerna tar del av varandras kunskaper och erfarenheter. De ger tips till varandra på roliga experiment inspirerade av nyinköpta faktaböcker. Några pedagoger har gått på fortbildning i Naturvetenskap och teknik och deras kunskaper har tagits tillvara i hela enheten. Bl.a. på ett för enheten gemensamt APT där alla delades in i grupper och fick lösa ett gemensamt teknikproblem. Pedagogernas kunskap inom detta område har ökat och därmed intresset så att de lättare kan stödja och utmana barnens lärande. Ett naturligt led i arbetet med naturvetenskap har även varit att använda sig mer av återvinningsmaterial som man ofta hittar i naturen och tagit med hem till förskolan.

Även arbetet med barns hälsa ingår naturligt i arbetet med naturvetenskap. Barnen har fått uppleva många fler skogspromenader och fysiska, spännande utmaningar då pedagogerna har varit mer medvetna om hälsoperspektivet.

Pedagogernas medvetenhet om kost och hälsa har ökat (utifrån en föreläsning från Folkhälsoinstitutet vt 2012) vilket har bidragit till att de är goda förebilder för barnen i matsituationen och lockar dem till att smaka på all mat. Barnen äter mer och har börjat testa ny mat vilket vi tror beror på att de får lägga upp själva, detta gäller även de yngsta barnen.

Under hösten 2012 har våra pedagogiska caféer haft språket som tema. När alla får samma fortbildning så visar sig resultat t.ex. att sagoläsning och bearbetning av



sagor med hjälp av återberättande, dramatisering och förändring av miljön har ökat.

I varje föräldrasamtal lyfts barnets språkutveckling vilket gör att pedagogerna kan kommunicera med föräldrarna att verksamheten bidrar till barnets språkutveckling. Våra gemensamma språkkompetenser och språkkunskaper ger barnen goda möjligheter att utveckla både modersmålet och svenskan.

Tack vare att vi gjort om miljön där vi läser för barnen ser vi att de fått lugn och ro och att de har fått ett intresse för böcker.

Reflektionsprotokollet med tillhörande frågor har även ökat möjligheterna att få syn på barnens intressen och nyfikenhet inom ovanstående åtaganden.

När det gäller trender kan vi se att barnen i mycket större utsträckning deltar i och efterfrågar aktiviteter som innefattar matematik, naturvetenskap, teknik, språk och hälsa. Det kan vara:

- ✦ Var sover snigeln?
- ✦ Påminner om att släcka lampan när man går ur rummet
- ✦ Vad står det här? Barn som läser
- ✦ Håller reda på när det är tisdag för då är det dans
- ✦ Barnen dansar spontant med varandra t.ex. långdans
- ✦ Vilka grönsaker finns det på grönsakstallriken idag?
- ✦ Barnen går och mäter saker med måttband, mäter och jämför varandra rygg mot rygg

### **Vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror)**

Enheten har 2013 drygt 40 milj. i budget. 2010 fick hela enheten ett överskott på 400000 och 2011 ungefär lika mycket. Dessa pengar sparas i en resultatfond. Vid ingången av 2012 såg prognoserna ut som om vi även då skulle få ett mindre överskott. Resultatet blev dock ett mindre underskott på ca 400000 beroende av antalet inskrivna barn hösten 2012 blev lägre än beräknat samt att löneökningarna överskred budgeterade medel .

Våra underskott/överskott är helt beroende av antalet inskrivna barn i enheten.

### **Från åtaganden/mål för verksamhetsåret till uppföljning**

## Processen, det vill säga hur det gick till när vi tog fram våra åtaganden/mål för året

Stadsdelens nämndmål grundar sig på LpFö:s målområden. Dessa är Normer och värden, Utveckling och lärande, Barns inflytande, Förskola hem och Samverkan med förskoleklassen. Stadsdelens förskoleverksamhetens åtaganden utarbetas gemensamt av förskolecheferna utifrån enheternas utvärderingar. Åtagandena görs kända i första hand genom information på APT och månadsbrev till medarbetarna. Enhetens förskolechef och biträdande förskolechefer arbetar fram ett förslag till VP med förskoleverksamhetens åtaganden och föregående års utvärderingar som grund. Förslaget till VP diskuteras därefter i den pedagogiska ledningsgruppen för att sedan presenteras på enhetens planeringsdag i december. Vid det tillfället får arbetslagen möjlighet att lämna synpunkter på förslagen med enhetens tillhörande arbetssätt och förväntat resultat. Detta diskuteras därefter i den pedagogiska ledningsgruppen. Den slutliga VP:n presenteras på enhetens planeringsdag i januari och utifrån detta skriver arbetslagen sina arbetsplaner genom tankekartor (vilka kan visas vid platsbesöket). Vi arbetar med tankekartor för att visualisera och konkretisera det pedagogiska arbetet kopplat till våra åtaganden.

Föräldrarnas åsikter om verksamheten som vi kunnat utläsa ur brukarenkäterna har också funnits med som utgångspunkter.

## Våra åtaganden/mål. Under varje åtagande finns förväntat resultat, arbetssätt beskrivet och hur vi avser att följa upp respektive åtagande/förväntat resultat

### ÅTAGANDE:

#### **Vi åtar oss att utveckla barnens förståelse och intresse för naturvetenskap, teknik och matematik.**

##### **Förväntat resultat**

- ⊕ Barnen använder sitt intresse, sina kunskaper och sin erfarenhet för att öka sin förståelse för naturvetenskap, teknik och matematik
- ⊕ Barnen visar nyfikenhet och lust till undersökande och forskande
- ⊕ Barnen använder matematiska begrepp som är aktuella i vardagen

##### **Arbetssätt**

Genom observationer och iakttagelser i den vardagliga verksamheten följa barnens naturliga utforskande genom att vara lyhörd, lyssna och bekräfta barnens nyfikenhet. Temainriktat arbetssätt och projekterande. Tillsammans med barnen vara medforskare och upptäcka naturvetenskap, teknik och matematik i den omgivande miljön, ute såväl som inomhus. Skapa en experimenterande och tillåtande miljö, både inom- och utomhus, där barnen har tillgång till experimentellt och utforskande material, som utmanar barnen i deras nyfikenhet och stimulerar fantasin. Verksamheten planeras utifrån i vilka sammanhang vuxna kan stärka det naturvetenskapliga och utforskande perspektivet. Barnens tankar och lärande runt naturvetenskapliga fenomen dokumenteras för att pedagogerna ska kunna reflektera och planera, även tillsammans med barnen så att barnens läroprocesser stöds. Använda olika tekniker och material, där återvinningsmaterial dagligen ska vara en stor del för att synliggöra naturvetenskapliga fenomen.

Pedagogerna är goda förebilder genom att inspirera barnen och skapa möjligheter för barnen att bli delaktiga i miljöarbetet genom att t ex sopsortera, vara sparsam med el och vatten. Genom att ta reda på och ta tillvara barnens synpunkter och önskemål och verka för alla barns delaktighet i planering och utvärdering av verksamheten främjas samarbetet och samspelet mellan barnen och de ökar sin förståelse för allas lika värde. Använda och reflektera runt den pedagogiska dokumentationen tillsammans med barnen för att vi ska få syn på hur vi ska fortsätta att utmana efter intresse och behov. Arbeta aktivt med genus genom att planera verksamheten så att barnen väljer utifrån personligt intresse och inte utifrån könstillhörighet. Barnen använder sina språk för att bättre förstå, lära sig uttrycka sig och vara hänsynsfulla mot varandra. Ge varandra kollegialt stöd och feedback i verksamheten. Att delta i stadsdelens fortbildningsinsatser.

#### **Uppföljning**

- ⊕ På arbetslags- och reflektionsmöten enligt reflektionsprotokoll
- ⊕ På föräldramöten enligt reviderat föräldramötesinnehållet
- ⊕ Reflektioner tillsammans med barnen i olika forum
- ⊕ Pedagogisk dokumentation
- ⊕ Pedagogiska samtal
- ⊕ Medarbetarsamtal

#### **ÅTAGANDE:**

### **Vi åtar oss att väcka barnens intresse och nyfikenhet för kost och hälsa**

#### **Förväntat resultat**

- ⊕ Att barnen deltar i rörelse och utevistelse samt äter varierad kost i förskolan.

#### **Arbetsätt**

Uppmuntra barnen till en mer fysiskt aktiv utevistelse, genom t ex grupp lekar och regellekar (både ute och inne), promenader och skogsvistelse för att främja rörelseglydje. Att fortsätta arbetet med att utveckla våra gårdar utifrån rörelseperspektivet. Rörelse och dans till musik inne och ute. Åskådliggöra genom att arbeta med konkret material som bilder, berättelser, sång och ramsor som förmedlar att det vi gör med vår kropp och det vi äter påverkar hur vi mår. Tydliggöra pedagogernas förhållningssätt och uppdrag kring kostvanor, motion samt vila och hygien genom att vara goda och inspirerande förebilder (som aldrig tvingar barnen). Genom att pedagogerna deltar aktivt i barnens lekar och aktiviteter samt vara goda och inspirerande förebilder. Att man i arbetslagen förtydligar begreppet hälsa och vad det innebär. Att berätta för föräldrarna hur förskolan arbetar med kost och hälsa. Att involvera barnen och göra dem delaktiga i vårt arbete med Grön Flagg och vårt gemensamma hälso- och miljöarbete. Genom att ta reda på och ta tillvara barnens synpunkter och önskemål och verka för alla barns delaktighet i planering och utvärdering av verksamheten främjas samarbetet och samspelet mellan barnen och de ökar sin förståelse för allas lika värde. Använda och reflektera runt den pedagogiska dokumentationen tillsammans med barnen för att vi ska få syn på hur vi ska fortsätta att utmana efter intresse och behov. Arbeta aktivt med genus genom att planera verksamheten så att barnen väljer utifrån personligt intresse och inte utifrån könstillhörighet. Barnen använder

sina språk för att bättre förstå, lära sig uttrycka sig och vara hänsynsfulla mot varandra. Ge varandra kollegialt stöd och feedback i verksamheten. Att delta i stadsdelens fortbildningsinsatser.

### Uppföljning

- ⊕ På reflektionsmöten enligt reflektionsprotokoll
- ⊕ På föräldramöten enligt det reviderade föräldramötesinnehållet
- ⊕ Reflektioner tillsammans med barnen i olika forum
- ⊕ Tankekartor
- ⊕ Pedagogisk dokumentation
- ⊕ Pedagogiska samtal
- ⊕ Medarbetarsamtal

### Vår planering för årets uppföljning

Inför 2012 arbetade den pedagogiska ledningsgruppen ett dokument för uppföljning av VP som skulle användas vid varje arbetslagsmöte. Detta dokument har utvecklats till att bestå av två dokument. Ett reflektionsprotokoll med frågeställningar kring barnens lärande och en checklista.

I arbetsplanen/tankekartan för innevarande år planerar varje arbetslag den pedagogiska verksamheten utifrån våra åtaganden och läroplanen. Då beslutas även om tider för uppföljning vilket sker kontinuerligt på arbetslagsmöten. I nätverksgrupper sker reflektion, dokumentation och uppföljning utifrån det utvecklingsområde som beslutats om i den pedagogiska ledningsgruppen. För närvarande språkdelens i stadsdelens PU-pärm. I den pedagogiska ledningsgruppen tillsammans med arbetsledningen sker även uppföljning kontinuerligt vilket dokumenteras i protokoll från varje ledningsgrupp. I medarbetarsamtalen följs arbetet upp på medarbetarnivå utifrån åtaganden och övriga styrdokument. I maj/juni gör varje arbetslag en utvärdering av arbetsplanen med uppföljningarna som underlag. Dessa sammanställs och analyseras sedan av de pedagogiska ledarna för varje förskola. Arbetsledningen gör sedan en sammanfattande analys av resultat och utvecklingsområden. Förskolechefen deltar under hösten i reflektionsmöten där pedagogerna följer upp enhetens åtaganden. Två gånger per år genomför alla arbetslag självvärderingsindikatorn för utveckling och lärande.

Våra förväntade resultat är kopplade till respektive åtagande och beskriver vad vi önskar uppnå med den pedagogiska verksamheten.

Följande metoder används för att följa upp de resultat vi förväntar oss utifrån våra åtaganden och arbetssätt för verksamhetsåret. Alla metoder kan i någon mån mäta resultatet men här anges det huvudsakliga området för varje metod.

- ⊕ Samtal/intervjuer/reflektioner med barnen i vilka pedagogerna får en uppfattning om vad barnen har fått uppleva, lära sig, samarbetat kring när det gäller tilltro till sin egen och andras förmåga och om barnen är öppna för olikheter.
- ⊕ Barnobservationer - pedagogerna observerar, lyssnar och skriver ned barnens synpunkter, vad de är intresserade av och vill lära sig mer om. Det är en metod

som kan mäta hur barnens språkutveckling fortskrider - Om barnen uttrycker sina känslor och tankar i sammanhang som är meningsfulla för dem i deras lärande och om de använder sina språk för att bättre förstå, lära sig uttrycka sig och vara hänsynsfulla mot varandra.

- ⊕ Anteckningar från reflektionsmöten och arbetslagsmöten - pedagogerna reflekterar tillsammans kring arbetssätt och förväntat resultat, antecknar sina synpunkter och erfarenheter i ett reflektionsprotokoll. Denna blankett är dels en metod att fånga det som händer i barngruppen och med det enskilda barnet. Blanketten är även ett underlag för pedagogernas analys. – I de olika mötena finns även möjlighet att följa upp hur barnen använder sitt intresse för matematik, naturvetenskap och teknik samt deras lust till undersökande och forskande. Om barnen använder matematiska begrepp, förståelse för människans delaktighet i naturens kretslopp samt om barnen använder alla sina olika språk, såväl verbala, visuella samt estetiska, för att kommunicera och samspela med varandra om sitt lärande.
- ⊕ Pedagogisk dokumentation används för uppföljning med barnen samt mellan pedagogerna och kan mäta barnets möjligheter att påverka det pedagogiska innehållet och kan visa på om barnen uttrycker sin egen vilja och ger utrymme för andras samt om barnen gör aktiva val och tar egna initiativ utifrån sina intressen.
- ⊕ Kvalitetsindikatorn används för bedömning av vilken nivå den pedagogiska verksamheten har uppnått inom läroplanens målområden.
- ⊕ Uppföljning av arbetet med barn i behov av särskilt stöd - Kartläggning av alla barn två gånger/år samt strukturerade möten kring barn i behov av stöd kopplas till mål och åtaganden för året med fokus på det enskilda barnet eller gruppen: Här kan vi ta reda på i vilken mån alla barn är engagerade, nyfikna och intresserade av aktiviteter och det lärande som pågår på avdelningen. En gång/månad följs handlingsplanerna för barn i behov av särskilt stöd upp i arbetslaget. En gång/termin följs handlingsplanen upp med föräldrar, pedagog, bitr. förskolechef och enhetschefen för Enheten för barn i behov av särskilt stöd. Handlingsplanen är ett verktyg för pedagogerna för genomförande och uppföljning av arbetet med dessa barn.
- ⊕ På föräldramöten och andra föräldraforum enligt föräldramötesinnehållet
- ⊕ Genom en punkt på medarbetarsamtalet.

Följande forum används för att följa upp hela verksamheten med fokus på pedagogerna och vi kan ta reda på i vilken mån pedagogerna har kompetens för sitt uppdrag utifrån styrdokumentet, både individuellt och tillsammans i arbetslaget.

- ⊕ Medarbetarsamtal och lönesamtal
- ⊕ Pedagogiska samtal – medarbetare med pedagogisk ledare
- ⊕ Arbetslagsmöten med förskolechefen
- ⊕ APT
- ⊕ Nätverksträffar inom enheten
- ⊕ Enhetens pedagogiska ledningsgrupp
- ⊕ Arbetslags- och reflektionsmöten

- ⊕ Planerings- och utvärderingsdagar
- ⊕ Arbetsledningens möten

## Resursanvändning

**Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra åtaganden/mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon.**

Den viktigaste resursen är medarbetarnas kompetens. Varje arbetslag kartlägger sina specifika kompetenser så att arbetet kan fördelas utifrån ett resurseffektivt tänkande. När det gäller t.ex. IKT-kompetensen i enheten är vår uppfattning att den är hög jämfört med förskoleverksamheten i stadsdelen. Detta har varit av särskild betydelse när det gäller arbetet med PIM där pedagoger har hjälpt varandra i hög utsträckning.

Två av våra pedagogiska ledare avslutade sin PIM-utbildning genom att göra en film om enhetens verksamhetsidé. Filmen blev ett underlag för en diskussion kring en förändring av barngrupperna utifrån föräldrars och pedagogers synpunkter.

Examintorn för kvalitetsutmärkelsen i Stockholms stad som finns i enheten är till god hjälp för att utveckla enhetens kvalitetsarbete.

För att ta tillvara på kompetensen hos enhetens pedagoger använder vi ibland APT för att sprida och förankra kunskap som medarbetare har fått på t.ex. en utbildningsdag eller en föreläsning. Vi anordnar regelbundet pedagogiska caféer där arbetslag, enskilda pedagoger, ledningen eller externa föreläsare håller föredrag för varandra i ämnen där de har specifika erfarenheter och kunskaper. Möjligheter finns även att kompetens ”lånas” in kring olika ämnen från andra arbetslag, om den inte finns i det egna. De medarbetare som deltar i nätverk och arbetsgrupper utanför enheten, har uttalade krav på att den kunskap och information som de då erhåller ska användas inom enheten för att komma alla till del. Dessa personer blir som spindlar i ett nät kring ämnen i enheten när det t.ex. gäller språk och barnkultur. En pedagogisk ledare samt en av de biträdande förskolecheferna har en så kallad pedagogistautbildning, deras specifika kompetens används i planeringen av enhetens nätverksgrupper. Pedagogisterna har fått sin utbildning genom Reggio Emilia – institutet som visar på ett väl utvecklat pedagogiskt arbetssätt där barns utforskande och delaktighet är utgångspunkter.

Vi ser de lärarstudenter som gör sin verksamhetsförlagda utbildning (VFU) hos oss som en tillgång då deras nya teoretiska kunskaper hjälper oss att utveckla verksamheten.

När nyutexaminerade förskollärare börjar i vår enhet blir de tilldelade en mentor som har genomgått en utbildning på Stockholms universitet. De har då ett introduktionsår med strukturerat innehåll som innebär ett ömsesidigt utbyte av kunskaper och ny forskning som kommer verksamheten tillgodo.

Övriga nyanställda erbjuds efter att ha arbetat några månader ett uppföljningssamtal. Då finns det möjlighet att lyfta nya erfarenheter som kan komma vår enhet till del.

Förskolechefen och de biträdande förskolecheferna har tydligt avgränsade ansvarsområden för att utnyttja vars och ens särskilda kompetens och intresse på bästa sätt. Det hindrar inte att de ändå vid behov kan finnas tillgängliga inom samtliga områden. De stora områdena är personal, ekonomi, arbetsmiljö, lokaler, BIBASS, IKT, fortbildning, intag av nya barn. Denna ansvarsfördelning är tydlig för medarbetarna vilket har visat sig i medarbetarsamtalen.

Kunskaper från förskolechefens rektorsutbildning är till god hjälp i arbetet med arbetsrätt, verksamhetsstyrning och ledarskapsfrågor.

Vi har uppmärksammat att man i den nya organisationen i större omfattning utnyttjar såväl varandras kompetens som lokaler både inom arbetslaget, mellan arbetslagen i samma förskola och i enstaka fall även mellan förskolorna. För att bättre använda sina egna lokaler till pedagogiska aktiviteter har den gemensamma lekhallen varit föremål för förändring utifrån den specifika förskolans pedagogiska utveckling. I detta arbete har även förskolorna inspirerats av varandra. Hyllor för barnens kläder är i korridorerna för att frigöra ytor på avdelningen för barnen. Vid APT, planerings- och konferensdagar hjälper arbetslagen varandra genom att växelvis ta hand om varandras barngrupper. Denna växling sker inom hela enheten. Arbetslagen i enheten använder möjligheten att slå samman sina barngrupper vid frukost och mellanmål. På så vis kan vi frigöra tid för dokumentation, reflektion och olika samtal. Varje arbetslag har en egen budget som baseras på antalet barn i aktuell barngrupp. Därigenom finns möjlighet att planera materialinköp som är direkt relaterade till det pedagogiska arbete som är aktuellt att genomföra. Överblivet material inventeras och fördelas efter behov och önskemål till de olika arbetslagen. I varje förskola finns en materialansvarig som ingår i enhetens materialgrupp. De har översikt över respektive förskolas behov av inköp och ser även över vad man utifrån behov kan ge och ta mellan förskolorna. I det pedagogiska arbetet med barnen använder vi oss också av återvinningsmaterial såsom mjölkpaket, äggkartonger, stora kartonger, andra förpackningar samt kasserad elektronik som används i naturvetenskap- och teknikarbetet med barnen.

Vi framtagandet av ett gemensamt föräldradokument som lämnas i samband med inskolning bildades en grupp bestående av pedagoger från samtliga förskolor med särskilt intresse och kompetens inom detta område. Som underlag till dokumentet användes de befintliga dokument som redan fanns på varje förskola. Det nya dokumentet gick ut på remiss i enheten och används från januari 2012.



Dokumentet kommer att revideras inför varje höst och vår då vi har våra stora intag av barn.

I enheten har vi en gemensam struktur för att dokumentera barnens utveckling och lärande. Det innebär att under eller efter ett projekt/tema får föräldrarna en dokumentation kopplad till aktuellt åtagande. Samma dokumentation används för att tillsammans med barnen diskutera verksamheten och används av pedagogerna i reflektionsmöten. På så sätt används samma dokumentation ur tre olika perspektiv: barnets, föräldrarnas och pedagogens.

Enhetens kontor är inrymt i en tom avdelning på förskolan Trädgården vilket gör att kontoren i förskolorna kan användas som arbetsrum för medarbetarna. Dessutom kan vi använda ett av rummen på kontorsavdelningen till konferensrum, tillgängligt för hela enheten där det dessutom finns en interaktiv skrivtavla. Det finns även ett samtalsrum.

Under jul- och sommarledigheter slås förskolorna samman till en eller två beroende av barnantal. Detta gör att behov av personal minskar och att energiförbrukningen sänks. Sommarverksamheten utvärderas varje år för att vi ska kunna ta tillvara våra erfarenheter till nästkommande sammanslagning.

Vid kortare frånvaro i något kök sker kommunikation och samordning mellan enhetens kokerskor så att vikarier undviks. Vid tillsättandet av en ny kokersketjänst kunde vi förändra tjänsten för en lokalvårdare till en kombinerad kokerska/lokalvårdare.

Vi använder hantverkare från stadsdelsförvaltningens arbetsmarknadssatsningar för att få hjälp med mindre reparationsarbeten. Vi har ett stadigvarande samarbete med arbetsförmedlingen för att kunna ta emot lämpliga praktikanter i enheten. Stadsdelsförvaltningens kostnadsfria utbud av barnkultur utnyttjas flitigt.

Kokerskorna i förskolorna ska köpa in ekologiska livsmedel för minst den rekommenderade procentsatsen för Rinkeby-Kista som är 24%. Vid inköp prioriteras mejerivaror och bananer. Beroende av pris kan även andra varor som barnen äter mycket av prioriteras. Under 2012 låg procentsatsen för våra förskolor på 21,5%. Hittills har en av enhetens förskolor tagit hand om matavfallet som sedan avhämtas för att omvandlas till biogas. Det har försvårats av kalla vintrar (avfallet fryser och hämtas inte) och råttor. Fr.o.m. maj 2013 kommer alla förskolor att återvinna sitt matavfall. Vi samarbetar med Arbetsmarknadsenheten i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning som kommer att rengöra kärnen som används.

## Utveckling

Vi har under 2010, 2011 och 2012 deltagit i stadens Kvalitetsutmärkelse. Genom återkopplingar från dessa har vi fått stor hjälp i att synliggöra våra utvecklingsområden vilka till stor del sammanfallit med det som vi redan identifierat i kvalitetsredovisningen och brukarenkäten.

Utifrån 2012 års kvalitetsredovisning finner vi följande utvecklingsområden:

- ✦ Fortsätta det påbörjade utvecklingsarbetet när det gäller naturvetenskap, matematik och teknik samt genom ett språkutvecklande arbetssätt bygga på barnens delaktighet och intresse.
- ✦ Fortsätta de påbörjade arbetet med rörelseglädje ute och inne. Se över gårdarna och vilka möjligheter till rörelse och aktiviteter som finns.
- ✦ Det uppdaterade reflektionsprotokollet ska användas för att följa upp och utveckla barnens utveckling och lärande.

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

Enhetens planeringsdagar:

Oktober

- ✦ Enheten har en planeringsdag senare på höstterminen efter att under ca 1 månad ha observerat den nya barngruppen. Arbetsplaner/tankekartor revideras utifrån vårterminens utvärdering och utifrån de nya barngrupperna. På föräldramöten lyfter vi (utifrån enhetens gemensamma innehåll för föräldramöten) utvecklingsområden från brukarenkäten och egna reflektioner.

December

- ✦ Arbetslagens fortlöpande uppföljning ligger till grund för verksamhetsårets utvärdering som görs på en planeringsdag i december. Den är i sin tur underlag för enhetens gemensamma Kvalitetsredovisning. I samband med utvärderingsdagen gör arbetslagen en självvärdering med stadens kvalitetsindikator som grund. Denna självvärdering och pedagogernas synpunkter påverkar följande års VP.

Januari

- ✦ Varje arbetslag beskriver sitt arbete med våra åtaganden utifrån årets VP med en arbetsplan i form av en tankekarta. Här får varje arbetslag även möjlighet att fokusera på sina egna utvecklingsområden utifrån utvärderingar och föräldraenkäter. Man planerar även för uppföljning.

Maj

- ✦ Varje arbetslag utvärderar sin verksamhet utifrån sina uppföljningar. 2013 kommer vi att ha en gemensam konferensdag utifrån våra arbetslagsutbildningar 2012 och 2013 vilket gör att utvärdering kommer att ske i andra forum.

Under året diskuteras uppfyllelsen av åtagandena regelbundet vid arbetslagens reflektionsmöten. Underlag för diskussionerna är den regelbundna uppföljningen av åtagandenas förväntade resultat. Denna återkommande diskussion är mycket viktig för att arbetslagen ska få en uppfattning om deras arbetssätt leder till önskat

resultat. På detta sätt säkerställer vi att utvecklingsinsatserna är "de rätta" och att utvecklingen går åt rätt håll. Inför varje tertiärrapport avsätts en halv dag i den pedagogiska ledningsgruppen för att följa upp och delge varandra uppfyllelsen av enhetens åtaganden. Dessa sammanställs därefter i stadens ILS-system.

Nätverksgrupperna vars teman är kopplade till våra utvecklingsområden är ett viktigt verktyg så att verksamhetsutveckling sker. Planering och uppföljning av arbetet i dessa grupper sker i den pedagogiska ledningsgruppen.

Ansvarsfördelning mellan olika befattningar och uppdrag är förankrade i enheten och en förutsättning för att utveckling sker. För att säkerställa att verksamheten utvecklas har vi reviderat vårt reflektionsprotokoll med tillhörande checklista för arbetslagsmöten. Rubrikerna i reflektionsprotokollet är följande: Våra tankar i förhållande till projektets mål/riktning? Utmaning till barnen, Hur gjorde barnen? Vad gjorde barnen? Reflektioner? Analys? Hur går vi vidare, vem gör vad, när ska det vara klart? Koppling till Läroplanens reviderade målområden/Enhetens åtaganden.

I 2013 års VP finns utvecklingsområden från 2012 års Kvalitetsredovisning med som arbetssätt eller uppföljning.

## **Verksamhetens styrkor och svagheter samt våra möjligheter och hot samt beskrivning av hur vi använder denna kunskap för att utveckla verksamheten**

### **Enhetens styrkor:**

- ⊕ Enheten har goda möjligheter till utveckling i en god struktur för lärande inom organisationen där medarbetarnas vilja bidrar till utveckling
- ⊕ Enheten har en organisation där barnens utveckling, lärande och trivsel är i fokus.
- ⊕ Medarbetarnas kompetensutveckling genomsyrar i hög grad verksamheten
- ⊕ Verksamhetsplanen ses av medarbetarna som ett angeläget och styrande dokument och de har varit delaktiga i arbetet med den.
- ⊕ Enheten har en tydligt formulerad och väl förankrad arbetsgång för att möta enskilda barns behov av särskilt stöd.
- ⊕ Enheten har med såväl personalens som föräldrarnas delaktighet formulerat utgångspunkter för sin värdegrund som är omsatta i verksamheten.
- ⊕ Förskoleenheten skapar möjligheter för föräldrarna till samverkan, inflytande och påverkan av den pedagogiska verksamheten och delaktighet i det egna barnets utveckling.
- ⊕ Rollen som pedagogisk ledare är väl förankrad, tydligt definierad och acceptans finns hos övriga medarbetare.
- ⊕ En hög IT-kompetens bland de flesta medarbetare.

### **Enhetens svagheter:**

- ⊕ Möjligheten till att göra studiebesök i varandras verksamheter inom enheten används inte i tillräckligt hög grad även om detta har påbörjats.

- ⊕ Hög frånvaro bland medarbetarna som leder till att den pedagogiska verksamheten kan påverkas negativt. Frånvaron följs upp systematiskt och leder till insatser som t.ex. rehabiliteringsutredning på S:t Erikshälsan.

#### **Enhetens möjligheter:**

- ⊕ I Akalla finns få privata alternativ till förskola. Dessutom är det kö till våra kommunala förskolor vilket säkrar stabiliteten i organisationen.
- ⊕ Många medarbetare har arbetat länge och har en hög kompetens och är ett stort stöd när vi driver verksamhetens utveckling framåt.
- ⊕ Stadsdelens tydliga mentorsorganisation har implementerats 2012 i enheten och verkar vara ett mycket gott stöd för våra nyexaminerade förskollärare .
- ⊕ Förskoleenheten har stora möjligheter till naturupplevelser men ligger även nära staden och kan använda dess kulturutbud.
- ⊕ De flesta föräldrar är yrkesverksamma eller studerar vilket medför att barnen har kontinuerlig närvaro som bidrar till stabilitet och goda möjligheter till utveckling.

#### **Enhetens hot:**

- ⊕ Stor in- och utflyttning av familjer i Akalla påverkar verksamheten med ständiga inskolningar.  
Utifrån detta har vi diskussioner om organisationen av barngrupperna kopplat till både Lpfö:s intentioner och det svårplanerade läget.
- ⊕ Trots ett f.n. högt inskrivningstal kan detta på relativt kort tid förändras.
- ⊕ Många barn i stadsdelen bor i hushåll med låg köpkraft vilket enligt en studie är relaterat till sämre hälsa och sämre möjligheter till utveckling.  
Utifrån detta har vi startat ett långsiktigt förebyggande hälsoarbete med hjälp av Folkhälsoinstitutet som involverar såväl medarbetare som barn och föräldrar.

#### **Hur vi delar med oss av våra goda exempel, hur vi lär av andra och hur vi använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten**

Medarbetare från enheten har även visat pedagoger från övriga enheter hur man arbetar med den interaktiva skrivtavlan.

Pedagogiska ledarna genomgick en fortbildning under hösten 2012 där de fick lära sig flera olika metoder för att arbeta med utvecklingsfrågor i sina arbetslag. De har använts med framgång och har ökat delaktigheten bland medarbetarna.

I arbetet med barn i behov av särskilt stöd har ett flertal medarbetare deltagit i informationsdagar på Autismcenter och teckenkommunikationsutbildning vilket bidrar till ökad kompetens inom respektive område som sprids till övriga medarbetare i enheten.

Genom olika fortbildningar har enheten fått många goda exempel och inspiration som har vidareutvecklat verksamheten. Deltagare från fortbildningarna har även på ett flertal APT praktiskt gett exempel från utbildningen. I enhetens nätverkgrupper delar man med sig av goda exempel från sin verksamhet. På APT

delger man kunskaper man fått från t.ex. en föreläsning. I pedagogiska ledningsgruppen efterfrågar och delger man också varandra olika erfarenheter och kompetenser.

Genom våra olika mötesforum i enheten skapas en nyfikenhet på varandras verksamheter som bygger på öppenhet, prestigelöshet och dialog. T.ex. har en förskolas fordonsprojekt spridits till flera förskolor.

Genom stadsdelens förskoleverksamhets eventdagar på hösten har medarbetarna möjlighet att få kunskaper och insikter om ny forskning samt inspiration till nya arbetssätt och metoder.

Goda exempel och nya kunskaper fångas upp i olika intressegrupper (t.ex. Grön Flagg-grupp och materialgrupp) för att diskuteras och användas i utveckling av verksamheten. Ledningen kan ingå i dessa grupper.

Ledningen hade under våren 2012 coachning utifrån sitt ledarskap. Detta har bidragit till att en arbetslagsutbildning har genomförts i hela enheten. Erfarenheter från dessa dagar kommer att sammanföras på en för enheten gemensam konferensdag i maj 2013. Varje förskola samt ledningen kommer att beskriva sitt utvecklingsarbete för varandra och vi kommer även att fördjupa oss i vår värdegrund vilket förmodligen kommer att bidra till att vi utvecklar vår verksamhetsidé. Denna dag kommer även skolverkets analys av elevers resultat i skolan att redovisas och kopplas till förskolans verksamhet. Ambitionen är att påvisa vilka framgångsfaktorer som är avgörande för barnens lärande och utveckling i framtiden.

## Ordlista

AMI	Aktivt MedaskapandeIndex
APT	Arbetsplatsträff
BIBASS	Barn i behov av särskilt stöd
DO	Diskrimineringsombudsmannen
Drop-in-fika	När föräldrar hämtar sina barn har de ibland möjlighet att ”fika” tillsammans med andra föräldrar, ofta med ett innehåll
IKT	Informations- och Kommunikationsteknologi
ILS	Integrerat LedningsSystem i Stockholms stad
Inskolning	När barn och föräldrar börjar i förskolan
Kvalitetsindikator	Självvärderingsunderlag för pedagogerna utifrån Lpfö
LpFö	Läroplan för förskolan -98, reviderad 2010
Lärplatta	iPad
NMI	Nöjd MedarbetarIndex
PIM	Praktisk IT&Mediakompetens
PU-pärm	Pedagogiska Underlag, utarbetade i stadsdelen
T1, T2	Tertialrapporter i Stockholms stads ILS-system
VB	Verksamhetsberättelse

VP	Verksamhetsplan
Överlämningssamtal	När barn byter avdelning överlämnas information om barnet mellan pedagogerna. Föräldrar inbjuds att delta.

*”Det krävs ett helt nytt sätt att tänka för att lösa de problem vi skapat med det gamla sättet att tänka”*

Albert Einstein (1879-1955)

