



HÄGERSTEN-LILJEHOLMENS STADSDELSNÄMND
FÖRSKOLAN PALETTEN

TJÄNSTEUTLÅTANDE
DNR XDNRX
SID 1 (41)

2014-05-09

Handläggare: Förskolechef

Liselott Hedman

TÄVLINGSBIDRAG TILL KVALITETSUTMÄRKELSEN 2014 FÖRSKOLAN PALETTEN



FÖRSKOLAN PALETTEN
Huvudfabriksgatan 18-20
126 37 Hägersten
Liselott.hedman@stockholm.se

www.stockholm.se



Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Förskolan Paletten

Verksamhetens chefs namn

Liselott Hedman

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

Förskolan Paletten tel- 08-508 22 795

Förskolechef Liselott Hedman tel – 08-508 22 889

E-post till förskolechef

liselott.hedman@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Förskolan Paletten

Huvudfabriksgatan 18-20

126 37 Hägersten

Antal anställda den 20/5 2014

24 anställda och 3 tjänstlediga

Inledning

Vår vision och vår värdegrund:



På våra förskolor skall alla känna sig **delaktiga** och ha **inflytande** över sin vardag. Genom **trygghet** och ett **utforskande** arbetssätt skapar vi en **lust att leka och lära**. Genom **likabehandling** ser vi alla människors lika värde och att alla får vara sitt bästa jag varje dag.

Förskolan Paletten startade sin verksamhet i mars 2010 och ingår i Östra förskoleområdet i Hägersten-Liljeholmens stadsdelsförvaltning. Stadsdelen är indelad i tre områden och varje område har en områdeschef med ett övergripande ansvar för verksamheten och ett antal förskolechefer som i sin tur ansvarar för varsin enhet. I Östra förskoleområdet ingår fem enheter med sammanlagt sjutton förskolor och cirka 1100 inskrivna barn.

Vår enhet består av sex förskolor varav fem ligger vid Telefonplan; Paletten, Silvergranen, Äventyret, Smeden och Timotejen. Den sjätte förskolan, Höjden, ligger i Årstaberget. Paletten ligger i en fristående byggnad och har 118 inskrivna barn fördelade på nio barngrupper och tre arbetslag. De övriga förskolorna ligger i entréplanet på bostadshus. Silvergranen, Äventyret och Timotejen har tre barngrupper vardera och cirka 50 barn inskrivna på varje förskola. Smeden har åtta barngrupper med 135 barn inskrivna och Höjden har fyra barngrupper och cirka 70 barn inskrivna.

Förskolan Paletten har en speciell utformning och design och ligger alldeles intill Konstfack vid Telefonplan som är ett område med stor tillväxt och omfattande utbyggnad av nya bostäder och förskolor. Palettens lokaler består till stor del av öppna ytor vilket gör att pedagogerna med fördel kan arbeta i storarbetslag. Det innebär ett speciellt arbets- och förhållningsätt och egenskaper som god samarbetsförmåga, flexibilitet, lyhördhet och öppenhet för nya idéer är viktiga. Vi arbetar även aktivt för att inspirera barnen till att ta ett gemensamt ansvar för förskolans miljö.

Palettens verksamhetsidé har som utgångspunkt att vi lägger stor vikt vid barns delaktighet och inflytande. Detta gör vi genom att ta reda på barnens erfarenheter, kunskaper och intressen och genom att uppmuntra dem i deras lek samt kommunikativa och skapande förmåga. Genom att vara utforskande och

närgranskande - seende, lyssnande och närvarande pedagoger, där vi utgår ifrån barnens intressen, ger vi barnen möjlighet att vara med och påverka innehållet i den pedagogiska verksamheten. Vi arbetar projekterande vilket är att arbeta utifrån en helhetssyn på kunskap. Det innebär att vi utgår från något som för barnet är välkänt eller fascinerande.

Vi lägger stor vikt vid att utveckla barnens språk, fantasi och skaparkraft. Barnens identitet, självkänsla och empatiska förmåga stärks genom att vi ser och bekräftar varje barn utifrån deras egna förutsättningar. Vi arbetar utforskande, där vi är medforskande pedagoger vilket innebär att vi utgår ifrån barnens intressen och tillför material för att utmana barnen i deras utveckling. Förra året lade vi stort fokus på att formulera en likabehandlingsplan samt implementera den i verksamheten. I år har vi fördjupat oss i vårt likabehandlingsarbete eftersom delaktighet och inflytande är ledorden för vår förskola. Genom att till exempel arbeta med barns berättande, som har varit ett gemensamt tema för hela enheten, ger vi barnen utrymme att känna tilltro till sig själva och andra och känna sig sedda och hörda av såväl kamrater som pedagoger. Likabehandlingen ligger även till grund för våra teammöten och APT genom att ge alla möjlighet att komma till tals samt uppmärksamma goda exempel från verksamheten och arbetssätt som har varit lyckade.

Palettens brukare är våra barn samt deras vårdnadshavare. Vårdnadshavarna har ofta god kunskap om förskolans mål och åtaganden och visar stort engagemang och intresse för vår verksamhet. Genom de goda relationer vi skapar i det dagliga bemötandet samt genom månadsbrev ger vi dem möjligheter till delaktighet och inflytande. Många vårdnadshavare har visat ett stort intresse för att under en dag vara med i sitt barns vardag på förskolan. På våra föräldramöten ger vi vårdnadshavarna möjlighet till inflytande genom diskussioner kring frågor som är aktuella i barngrupperna (se avsnitt *Brukare*).

Vi har ett gott anseende och många barn står i kö för en plats på förskolan. Första fredagen varje månad bjuder vi in familjer som är intresserade av att placera sina barn i kö till vår förskola. Under visningen av förskolan finns möjligheten för vårdnadshavarna att bli mer insatta i vår verksamhet samt ställa frågor. Området är relativt nytt och består till mesta delen av nybyggda lägenheter. Det finns en stor nybyggaranda i området som ger oss många möjligheter att ta vara på det engagemang och medskapande våra vårdnadshavare vill ha på förskolan.

Palettens medarbetare innefattar tio förskollärare/lärare mot yngre åldrar och tio barnskötare. Vi har en kock som lagar all mat från grunden och som har hjälp av ett ekonomibiträde på halvtid. Vid rekrytering skrivs platsannonsen utifrån vår värdegrund och vision och vi anställer endast pedagoger med adekvat utbildning.

Pedagogisk handledning finns att tillgå för samtliga medarbetare när det finns behov. Vi har en pedagogisk utvecklingsledare som deltar på olika möten för att utmana, ställa reflekterande frågor samt säkerställa att arbetslagen är på väg mot målen. Ateljéristan bokas in av pedagogerna när de vill komma vidare i sina projekt. Hon tillför nytt material, ställer reflekterande frågor samt deltar på våra

gemensamma möten. Ateljéristan håller även olika workshops för att alla medarbetare ska få inspiration och ökad kunskap kring olika ämnen. Specialpedagogen arbetar i hela Östra förskoleområdet och finns i bakgrunden som handledare och stöd till ansvariga förskollärare vid ansökningar om verksamhetsstöd. Vi har en administratör som arbetar med personalrapportering, beställningar, skriver protokoll och är allmänt behjälplig vid felanmälningar mm.

För närvarande har vi 100% kvinnor på förskolan. Vid nyrekryteringar kommer vi även fortsättningsvis sträva efter en mer utjämnad könsfördelning.

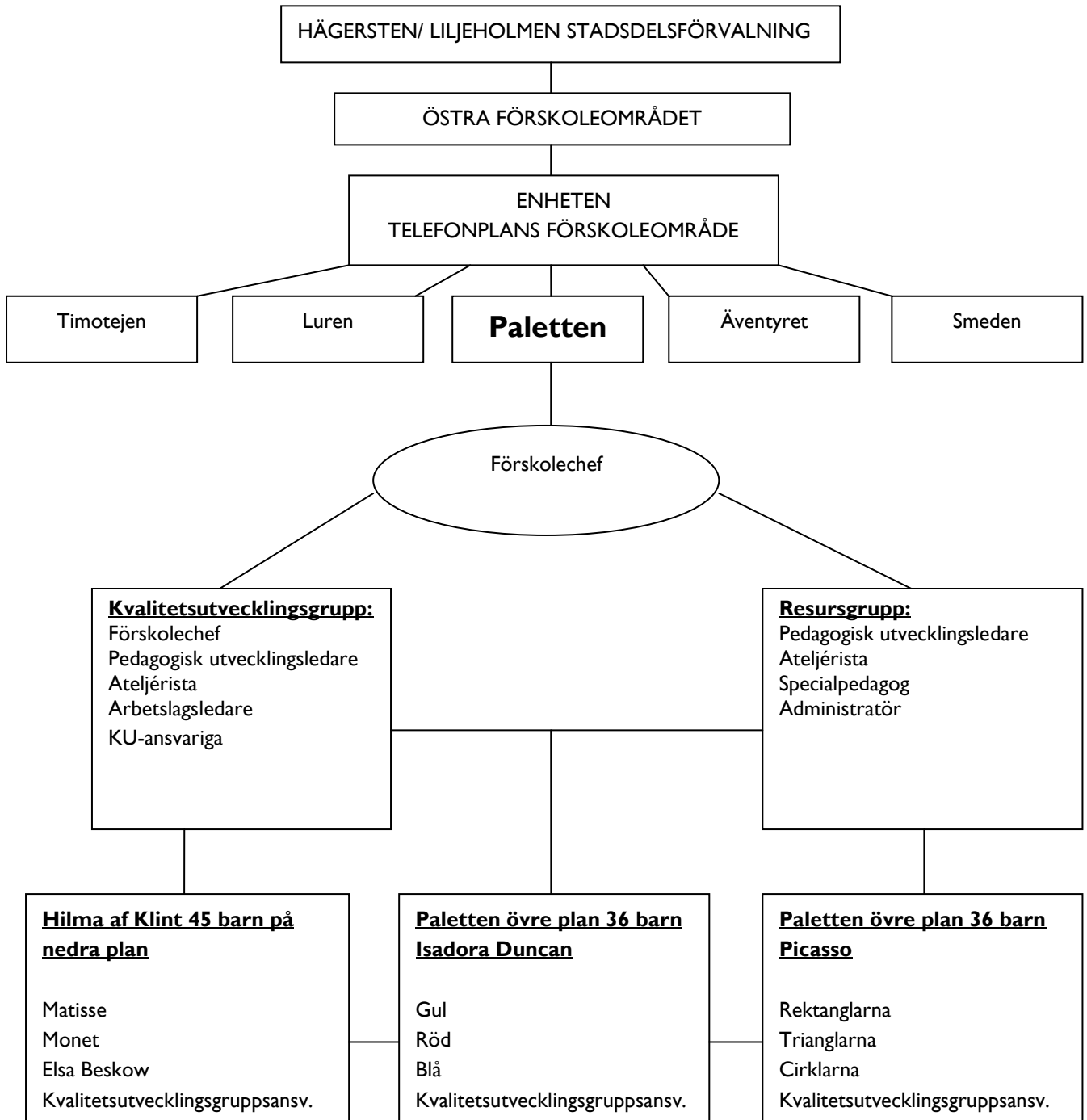
Vid rekryteringar till förskolan Paletten har det varit många sökande vilket medfört att vi haft möjlighet att anställa kvalificerade och kompetenta medarbetare med stort engagemang och gediget intresse för sitt arbete. Detta avspeglas i sin tur i brukarundersökningar och medarbetarenkäter.

Några av de väsentligaste lagar och förordningar vi förhåller oss till i enheten är: Sveriges rikets lag, FN:s barnkonvention, Arbetsmiljölagen, Sekretesslagen, Socialtjänstlagen (SOL), Skollagen, Läroplan för förskolan (Lpfö98 rev. 2010), Stadsdelens mål och åtaganden, Östra förskoleområdets verksamhetsplan 2014, Enhetens verksamhetsplan 2014, storarbetslagets arbetsplaner, Vision 2030, Likabehandlingsplanen 2014, KFs budget, Stockholms stads förskoleprogram, Livsmedelslagen mm.

Enhetens ledningsstruktur och systematiskt kvalitetsarbete

Palettens ledning består av förskolechef, pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista, specialpedagog, arbetslagsledare och KU-ansvariga. Enheten har också en administratör anställd men uppdrag att exempelvis ringa in vikarier och olika beställningar och personalrapportering.

Organisation och ledningsstruktur:



Brukare

1. Hur förstärker vi och skapar ett gott bemötande och en kultur där brukarna är i centrum?

Vi lägger stor vikt vid **delaktighet** och **inflytande** för både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

För oss är det viktigt att våra främsta brukare, barnen, är i centrum i vår verksamhet och blir **delaktiga** i sitt eget lärande. För att ta tillvara barnens intressen och nyfikenhet till att undersöka och lära har vi dagliga stunder då vi reflekterar tillsammans med barnen genom samtal och barnråd. Ett annat viktigt verktyg för att säkerställa detta är våra observationer där vi närgranskar barnens intressen samt hur de närmar sig dessa. Våra observationer skrivs ned i ett protokoll som vi tar med oss vid våra reflektioner samt månadsutvärderingar. Vid den senaste systematiska årsutvärderingen såg vi ett behov av ett verktyg för att utveckla underlaget för projektuppstart för att på så vis öka barnens delaktighet och inflytande i verksamheten utifrån deras intresse. Därför har vår årsplanering utvecklats och förtydligats (se bilaga). Den kan liknas vid en lärarhandledning för att säkerställa arbetet med våra åtaganden. Genom vårt förhållningssätt och arbetssätt tydliggör vi barnens intressen och lärande genom pedagogisk dokumentation. Det innebär att vi pedagoger reflekterar kring barnens lärande och görande så att de kan komma vidare i sin utveckling.

För att skapa goda relationer med vår andra viktiga brukargrupp, vårdnadshavarna, och en kultur där brukarna är i centrum, arbetar vi även med daglig rapportering i form av dagböcker. Dagböckerna är utformade på så vis att rapporteringen kan göras av vilken pedagog i storarbetslaget som helst även om de närmast ansvariga pedagogerna gått hem för dagen. I dagboken sammanfattas barnets utforskande och görande under dagen. Pedagogerna i varje barngrupp ansvarar för att dagboken är skriven vid överlämning. Förhoppningen med dagboken är att barnets tankar och reflektioner kring pågående projekt ska skapa vidare diskussioner i hemmet. Vårdnadshavarna får på så sätt en inblick i barnets dag och kan därför bli mer **delaktiga** i projektet genom att barnets tankar och reflektioner hemma kan föras vidare till oss pedagoger så att vi kan utveckla vår verksamhet. Vårdnadshavarna har vid exempelvis utvecklingssamtalen uttryckt sig positivt kring utformningen av dagboken. Detta har medfört att vi har tillmötesgått vårdnadshavarnas önskemål genom att förbättra innehållet i dagboken och inte bara beskriva *vad* barnen gjort utan *hur* barnen lekt och lärt.

2. Beskriv hur vi gör brukarna delaktiga i utvecklingen av verksamheten och bemöter deras synpunkter?

Barns **inflytande** och **delaktighet** är grunden för vår verksamhet och därför erbjuds de äldsta barnen på Paletten att delta i regelbundna barnråd. Frågor och synpunkter kan läggas i en låda som alltid är tillgänglig. Frågorna diskuteras sedan i rådet som består av sex barn och en pedagog där alla ges

möjlighet att komma till tals. Mötet protokollförs och återkopplas till resterande barn i barngrupp samt vårdnadshavare. Alla frågor analyseras och följs upp i arbetslaget och tas sedan vidare till barnen så att vi tillsammans med barnen kan hitta en lösning som kanske leder till förändringar i verksamheten. Gäller frågorna ett visst ämne bjuder vi in den person som kan svara på frågorna som till exempel verksamhetschef vid frågor rörande gården och miljön eller kocken vid frågor om maten.

De yngre barnens delaktighet och inflytande sker via observationer och individuella samtal. Barnråden med de yngsta barnen på förskolan är mer spontana och sker oftast när något är aktuellt som till exempel vid förändring av miljön. Förändringar kan även ske utifrån observationer av barngruppen. Ett exempel på detta är att under den senaste terminen observerade pedagogerna att barnen inte valde att arbeta med leran som finns tillgänglig som en station på Torget. Genom att ändra om i miljön på Torget fick leran en mer ostörd plats vilket har resulterat i att barnen numera väljer leran oftare och i att de som arbetar med leran gör det under längre tid. Ett annat exempel på barns delaktighet och inflytande är när vi skulle tillverka byggbord tillsammans och barnen diskuterade och tog beslut om vilka färger och former borden skulle ha. Alla pågående projekt på Paletten styrs av barnen och deras intressen. Som medforskande och närgranskande pedagoger kan vi hjälpa barnen vidare i sitt fortsatta utforskande.

Varje termin har alla arbetslag föräldramöten där verksamheten presenteras med fokus på olika innehåll. Höstens möte har fokus på arbetslagens lokala arbetsplaner där de presenterar hur de tänkt arbeta under läsåret. Under vårens möte läggs tonvikt på olika diskussionsfrågor kopplade till exempelvis utvecklingsområden i brukarundersökningen eller aktuella frågor. På vårens föräldramöte i år använde vi oss av så kallade roterande nätverk där vårdnadshavarna får diskutera frågor utifrån ett ämne i smågrupper. Vårdnadshavarna delas sedan upp i "kunskapsjägare" och "experter" där kunskapsjägarna går till de olika grupperna för att få "svar" på frågorna. De olika "svaren" lyfts sedan inför alla för att visa olika synpunkter. Det här arbetssättet tillåter alla att tala och bli lyssnade till och olika åsikter kommer fram lättare än om man hade lyft frågan i en stor grupp. Utifrån utvärderingen av det senaste föräldramötet kunde vi utläsa att vårdnadshavarna var mycket nöjda med detta arbetsätt.

Under höstterminen bjuds vårdnadshavare in till ett **projektsamtal**. Vårdnadshavarna delas in i mindre grupper utifrån deras barns intressen där de reflekterar tillsammans med pedagogerna över barnens utveckling och lärande. De får därmed möjlighet till **delaktighet** och får **inflytande** över det fortsatta projektarbetet. Inför samtalet har pedagogerna formulerat processfrågor som uppstått under projektets gång. Vårdnadshavarnas reflektioner utifrån frågorna hjälper oss att utmana barnen och komma vidare i projektet.

Dagboken, den dagliga rapportering vi arbetar med för att göra brukarna delaktiga i verksamheten gör det möjligt för vårdnadshavarna att direkt komma med synpunkter på, och bli **delaktiga** i, vad barnen gjort under dagen varje dag. Rapporteringen kan göras av vilken pedagog i storarbetslaget som helst även om de närmast ansvariga pedagogerna gått hem för dagen. Vi har sett att denna rapportering lett till att samtalen hemma om det som hänt på förskolan återkopplas till pedagogerna. Detta har i sin tur medfört att verksamheten utvecklats och att vårdnadshavarnas delaktighet och inflytande ökat.

Vi uppmantrar vårdnadshavarna att ha en dialog med pedagogerna där de får framföra synpunkter och åsikter så de blir **delaktiga** i verksamheten. Det är i första hand de barngruppsansvariga som tar emot synpunkter som vårdnadshavarna lämnar i den dagliga verksamheten och för dessa vidare till förskolechefen. Vårdnadshavarna får tydlig information om vilka som är barngruppsansvariga i månadsbrev och på föräldramöten. I månadsbreven står även barngruppsansvarigas epostadresser för de som föredrar att ge återkoppling via mejl.

Synpunkter framförs även i **förskolerådet** som vi har fyra gånger på ett läsår. Föräldrarepresentanterna tar in synpunkter och frågor från andra vårdnadshavare och de diskuteras i rådet. Förskolerådets syfte är att diskutera övergripande verksamhetsfrågor och förslag på åtgärder till förbättringar sker i samråd under dessa möten. Vårdnadshavarnas synpunkter från förskolerådet tas därefter upp på våra möten för att vi ska få tillfälle att diskutera hur vi kan tillmötesgå deras önskemål och vilka åtgärder som eventuellt behöver utföras.

Alla klagomål och synpunkter som kommer till förskolechefens kännedom dokumenteras för att kunna följas upp och därmed tydliggöra hur eventuella åtgärder fungerat. Om vårdnadshavare kontaktar förskolechefen med sina synpunkter sker skyndsamt dialoger för att klargöra vad som hänt och för att så snart som möjligt ge vårdnadshavarna svar på hur vi tänker agera i ärendet.

Pedagogiska året - Föräldrasamverkan



3. Vad har vi för konkreta händelser där brukarnas synpunkter och förbättringsförslag påverkat utvecklingen av verksamheten?

Daglig rapportering till alla barn och vårdnadshavare är en modell vi arbetat fram i samverkan med vårdnadshavarna för att kunna ha en nära och konkret dialog om vad barnen gjort under dagen. Då vi har ett stort antal barn och pedagoger på förskolan såg vi behovet av att tydliggöra och beskriva detta. Vi fick även signaler från vårdnadshavarna om att de upplevde att det var svårt att få ta del av information om barnen vid hämtningen då de ofta möttes av olika pedagoger från storarbetslaget. Utifrån vårdnadshavarnas synpunkter utarbetades en dagboksmall som kan fyllas i av alla pedagoger som visar på vad barnen utforskat, lekt och upplevt under dagen samt annan viktig information. Detta ledde också till att vi skapade rutiner för särskilda händelser, exempelvis att ringa vårdnadshavarna när barnen gjort sig illa eller när vi behöver rådgöra med dem om deras barn.

Vi för kontinuerligt diskussioner om hur vi ska arbeta för att ta tillvara olika synpunkter från våra brukare och utifrån det förbättra och utveckla verksamheten. I analysen som gjordes av 2012 års brukarundersökning såg vi att vårdnadshavarna inte var nöjda med barnens säkerhet. Frågan diskuterades på våra förskoleråd och vi kom fram till att en orsak kunde vara att en del av gården ibland var obevakad av pedagoger och att barnen ofta lekte där.

Beslut togs i samråd med förskolerådet om att sätta upp ett extra staket så att inga barn kunde vara på den delen av gården utan tillsyn.

En annan åtgärd att förbättra säkerheten var att organisera barngrupperna på olika delar av gården vid lämnings- och hämtningstider. Detta upplevde vårdnadshavarna som positivt och kände större trygghet. Kartläggning av riskområden både inne och ute har gjorts enligt DO:s Husmodell för att säkerställa att inga barn blir utsatta för kränkande behandling. Vi har förtydligat hur vi arbetar i storarbetslag genom struktur av den lilla gruppen i det stora arbetslaget.

4. Hur ser våra resultat ut från vår brukarundersökning? Redogör för vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se?

Frågeområde	2012	2013
Utveckling och lärande	86	89
Normer och värden	91	93
Barnsinflytande	90	91
Samverkan med hemmet	82	84
NFI (nöjd föräldrindex)	78	91

Årets brukarundersökning har vi ännu inte fått men förra årets resultat visar på att vi lyckats behålla det goda resultat vi hade föregående år. Vi har höjt resultatet inom några områden och samtliga pedagoger har granskat och diskuterat förskolans resultat och kommande utvecklingsområden. Diskussionerna från våra möten och planeringsdagar ligger till grund för vidareutveckling och planering av verksamheten kommande läsår. På föräldramötet i september presenteras resultaten och diskuteras med vårdnadshavarna, för att ta vara på deras synpunkter och förslag i syfte att utveckla och förbättra verksamheten.

Inom området utveckling och lärande har vi höjt resultaten. Detta tror vi beror på att vi skapat rutiner för hur vi dokumenterar och förmedlar vad vi gör i verksamheten. De dagliga rapporterna om vad barnen gör på dagarna är ett viktigt redskap för att förmedla vad barnen gör inom detta område. Vi har även utvecklat ett komplement till utvecklingssamtalen – projektsamtal där vårdnadshavarna får möjlighet att diskutera med de andra vårdnadshavarna vad deras barn lär sig och hur projektet går framåt. De får även möjlighet till inflytande i projekten. Vi ser fortfarande att resultatet för det individuella lärandet hos barnen är lägre. Här har vi utarbetat och förtydligat våra dokument för utvecklingssamtalen för att tydligare visa barnets individuella lärande varje termin.

Normer och värden är ett prioriterat område för oss i enheten. Likabehandlingsarbetet har fortlöpande pågått under året och fördjupade diskussioner på våra möten har gett idéer och påfyllnad för pedagogerna att utveckla verksamheten ytterligare inom området normer och värden. Vår värdegrund och vision har varit en röd tråd under årets olika möten och ledorden delaktighet och inflytande har varit i fokus.

Barns inflytande är något vi arbetar mycket med. Barnen får möjlighet att ingå i ”barnråd” där de får möjlighet att påverka sin vardag på förskolan. Barnråden hålls en gång i månaden och alla barn får någon gång ingå i rådet. Protokoll skrivs och sätts upp synligt på våra anslagstavlor.

Samverkan med hemmet har under pågående år utvecklats ytterligare. Vi har skapat forum där vårdnadshavare och pedagoger får möjlighet att ha gemensamma diskussioner om verksamheten. Vi har utvecklat våra dokument kring utvecklingssamtalen och skapat ett nytt forum för samtal om barnens projekt – projektsamtal. Syftet med dessa forum är just att skapa en röd tråd och ge vårdnadshavarna möjlighet till inflytande i verksamheten.

Nöjd föräldrindex har ökat från år till år. Vi tror att det beror på att vi hela tiden utvärderar verksamheten genom våra brukarundersökningar och samtal med vårdnadshavarna. Föräldramöten, projektsamtal, utvecklingssamtal och förskoleråd är några av de möten där vårdnadshavarnas synpunkter och åsikter görs hörda. Vi ser fortfarande en trend att vi behöver fortsätta synliggörandet av barnets individuella lärande. Vi har gjort mappar i iPaden där barnens dokumentationer sparas till utvecklingssamtalen. Syftet med det är att dokumentationerna är lätta att spara och skriva ut samt ha med sig vid möten med vårdnadshavarna. Klagomålshanteringen fortsätter vi att utveckla forum för. Dels mailkontakt med förskolechef och dels i samtal med pedagoger. Dokumentation sparas i gemensam pärm för hela förskolan.

Resultatet av brukarundersökningen 2013 är ännu inte identifierade då vi inte fått dem ännu men förskolans utvecklingsområden fortsätter att vara pedagogisk dokumentation, synliggörande av barnens utveckling och lärande samt barns inflytande.

Chef och ledarskap

5. Min ledarskapsidé och hur jag gör den känd och förankrad i organisationen.

Mitt ledarskap bygger på en organisation där arbetsfördelningen är väl känd för alla och fördelningen gjord utifrån våra olika kompetenser. Ledarskapet bygger på att jag ser och att alla medarbetare vill och kan bidra till förskolans utveckling och att våra förbättringar ger möjlighet att utveckla en mer kvalitativ verksamhet utifrån våra brukares behov.

För mig som chef har det varit viktigt att forma en gemensam vision och värdegrund där våra ledord är **Delaktighet, inflytande, likabehandling, trygghet, utforskande och leka och lära.**

För att vi ska kunna efterleva visionen krävs det att det finns en tillit till mig som ledare och att vi aktivt arbetar utifrån ledorden på våra möten. Förståelsen för uppdraget är något som jag hela tiden har med mig som ledare. Om det inte finns en förståelse för vad vi ska göra blir det svårt att ha en bra kvalitet i verksamheten. Medarbetarsamtalen ger medarbetarna möjlighet att påverka både verksamheten och sin egen arbetssituation. Jag får också en insikt om hur de tänker, vilka förutsättningar de har för att utveckla organisationen både som

förskola och individuellt som pedagog. Vid våra medarbetarsamtal, rehabiliteringssamtal och andra sammankomster i enskildhet försöker jag skapa tillit så att man vågar säga vad man tycker. Det är viktigt att både förstå vad medarbetarna är nöjda med och mindre nöjda med.

Jag har sett i medarbetarenkäterna att medarbetarna tycker jag är tydlig med vilka förväntningar jag har på dem och vilka ramarna är. De tycker också att jag är en närvarande och coachande chef vilket jag är glad för då jag har en stor enhet.

Område:	Hela staden	Mitt värde
Förmedla stadens mål och budskap	7.3	7.9
Tydlighet, förväntningar och ramar	7.9	8.9
Återkoppling	7.8	8.4
Närvarande och coachande	8.0	8.6
Dialog och delaktighet	7.7	8.7
Öppenhet och respekt	8.2	8.5

För mig som ledare är det viktigt att ge förutsättningar där alla vet vad som gäller i organisationen och skapa ett bra arbetsklimat där alla vet att de ska göra och finnas för medarbetarna när de behöver stöd.

För mig har det varit viktigt att beskriva och konkretisera vad jag står för och tror på som chef. På våra gemensamma möten har ledorden *delaktighet* och *inflytande* varit den röda tråden. Det är viktigt för mig att alla medarbetare känner att de får vara med och påverka sitt arbete och känna sig delaktiga i processer och beslut. Min ambition är att vara en tydlig och lyhörd ledare som lyssnar in medarbetarnas tankar och åsikter.

Jag tror på Reggio Emilias filosofi för den pedagogiska verksamheten på förskolan. Det innebär att man utgår ifrån barnens intressen och låter barnens intressen styra verksamheten på förskolan. Jag har samma filosofi för mina medarbetare - att vara medforskande chef och ge förutsättningar till delaktighet och inflytande genom att skapa forum och möten med dialog och kommunikation.

Min ledarskapsidé går ut på att skapa möjligheter till delaktighet och inflytande för medarbetarna och vara en medforskande chef som lyssnar och tar tillvara goda idéer från medarbetarna. Att utgå ifrån pedagogernas intressen och behov när våra möten planeras under terminen. Att vara en medforskande chef och ha ett helhetsperspektiv på verksamheten och samtidigt inspirera och engagera alla gör jag genom att ha samtal med pedagogerna där de får möjlighet att beskriva hur de vill arbeta och vilka förbättringsområden de ser att vi har.

Jag som förskolechef möter samtliga medarbetare i individuella medarbetar- och lönesamtal och ett arbetslagssamtal i grupp. Det är i dessa möten med pedagogerna som goda idéer tas tillvara och verksamheten ges möjlighet att utvecklas.

Organisationen möjliggör att hitta utvecklings- och förbättringsområden och att få en god inblick i verksamhetens alla områden, vilket är inspirerande, spännande och nödvändigt för att hela förskoleområdet ska utvecklas.

6. Redogör för hur jag som chef utvärderar och utvecklar mitt ledarskap?

Medarbetarenkäten görs tidigt på hösten och är ett viktigt redskap för mig som chef att ta reda på vad jag behöver utveckla och bli bättre på. Tidigare resultat har gjort att mötesstrukturer och organisation behövde justeras och vi behövde ha forum där jag blev synligare för medarbetarna och kunde ge återkoppling och feedback på pågående arbeten. Därför skapades arbetslagssamtalet som ett verktyg att ge återkoppling och feedback på pedagogernas utvärderingar och arbetsplaner.

Varje termin görs en psykosocial arbetsmiljöenkät som analyseras och presenteras för medarbetarna. Den lämnas in anonymt och förslag på åtgärder diskuteras på gemensamma teammöten. Det är av hög vikt att alla får vara med och se helheten både i enheten och den enskilda förskolan och gemensamt analysera skillnaderna. Här svarar medarbetarna på hur tillgänglig förskolechefen är och om man upplever att man får det stöd man behöver som pedagog. Resultatet på senaste arbetsmiljöenkäten var bra och medarbetarna var nöjda med våra gemensamma möten och närheten till chefen.

På planeringsdagen i maj görs en gemensam utvärdering i enheten. Syftet är att lyfta vad som varit bra på varje förskola och vad som behöver utvecklas inför nästkommande termin. Dokumenten för utvärdering har justerats ytterligare för att säkerställa att det är våra arbetssätt som ska utvärderas och inte hur långt barngruppen kommit inom vissa områden.

Medarbetarna tar tillsammans med mig fram förslag på förbättringsområden i sina utvärderingar inför nästkommande termin.

Medarbetarsamtal har jag en gång per år. Där pratar vi om målen och värdegrunden. Vi utgår ifrån ett frågeformulär där de i god tid hinner förbereda sig inför samtalen. Här ställer jag frågor om vad jag som chef kan göra bättre och vad de önskar mer av. När medarbetarsamtalen är klara analyserar jag vad som sagts och vad jag behöver göra för förändringar inför nästkommande termin.

Jag precis avslutat min utbildning och fått examen på rektorsprogrammet i Uppsala. Denna utbildning har gett mig stor påfyllnad och djupare kunskaper om ledarskap och hur jag ska fortsätta att utvecklas. Det senaste året har handlat om skolledarskap. Jag har fått läsa en mängd bra böcker som lett till att jag blivit ännu mer insatt i hur viktigt det är med tillit och förståelse i organisationen.

7. Beskriv hur jag som chef kommunicerar och försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda i verksamhetens mål och åtaganden?

Vi har en lokal ledningsgrupp i enheten. Den gruppen består av arbetslagsledare som är platsansvariga för sin förskola. Uppdraget går ut på att de ska se till att verksamhetsplanen följs och våra mål och resultat följs upp under läsåret. Ledningsgruppen träffas varannan vecka och där är fokus på våra åtaganden, resultat och arbetssätt. En gång i månaden har vi kvalitetsutvecklingsgrupp med fler representanter från varje förskola. Den gruppen är inte beslutsfattande men rådgörande. Vi har vårt pedagogiska år som styr innehållet i våra diskussioner i den gruppen. Arbetslagsledare och kvalitetsutvecklingsgruppen har som uppgift att kommunicera med samtliga medarbetare på förskolans egna möten. Här har även medarbetarna möjlighet att skicka med frågor till ledningsgrupp eller kvalitetsutvecklingsgrupp så att man kan känna delaktighet fast man inte deltar på dessa möten.

Höstens planeringsdagar är då vi arbetar med våra åtaganden, resultat och arbetssätt. Detta gör vi bland annat genom grupparbeten och ”roterande nätverk”. På APT och planeringsdagar arbetar vi med att konkretisera förskoleenhetens verksamhetsplan. Detta gör vi bland annat med roterande nätverk som innebär att man delas in i små grupper. Några blir ”kunskapsjägare” och några blir ”experter” på de områden vi för tillfället vill reflektera och diskutera kring. Kunskapsjägarna går sedan tillbaka till sin grupp med idéer till förbättring och utveckling som de tillsammans diskuterar. Frågor om delaktighet och inflytande har varit i fokus på dessa roterande nätverk.

I dialog med förskolechefen på det enskilda medarbetarsamtalet beskriver pedagogerna själva hur arbetet mot de olika målen fortskrider. Arbetssätten är det vi lägger stort fokus på då det är dessa som vi ska utvärdera. Månadsutvärderingarna ger en kontinuerlig försäkran om att vi arbetar enligt verksamhetens mål och åtaganden. Denna läses och följs upp av förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare och därefter får de feedback på deras arbeten.

Vid arbetslagssamtalet i grupp är indikatorn och arbetslagets lokala arbetsplan viktiga verktyg för att vi ska kunna utvärdera arbetslagens utvecklingsområden. Vi använder fortlöpande dessa verktyg som underlag i vårt arbete.

8. Beskriv hur jag som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen?

Genom att strukturera en arbetsdag där alla slutar samma tid på eftermiddagen ges möjligheter för lärande i organisationen. Alla förskollärare har lärarforum där man diskuterar våra mål och åtaganden och hur vi ska arbeta för att bli bättre. Varje arbetslag träffas på ett rullande schema varje vecka på den arbetsdagen.

Planeringsdagen är en viktig dag för gemensamt lärande och där tror jag på och använder mig av en öppen utvärdering där alla arbetslag presenterar det år som gått. Här visas många goda exempel på vad alla arbetslag har arbetat med vilket ger idéer till kollegor inför nästkommande år.

Alla arbetslag skriver egna lokala arbetsplaner utifrån verksamhetsplanen och delar ut dessa på höstens föräldramöte. Den lokala arbetsplanen opponeras på i Kvalitetsutvecklingsgruppen. Här har vi sett många exempel på lärande, man lär av varandra och ger många nya idéer hur man kan redigera och justera inför hösten. Det blir också ett forum för feedback.

Lokal ledningsgruppen består av 8 arbetslagsledare, resursgruppen och mig som chef. Syftet med den gruppen är att de ska kunna ta de mindre dagliga besluten på förskolan som det finns behov av. Arbetslagsledarna har också ett ansvar att förmedla varje förskolas eget behov av stöd mm. Denna grupp är beslutsfattande.

Kvalitetsutvecklingsgruppen (KU) på Paletten har minst en förskollärare i varje storarbetslag som ingår i Kvalitetsutvecklingsgruppen. Gruppen träffas en gång i månaden för att initiera, följa upp och utvärdera förskolornas arbete gentemot åtaganden och mål i läroplanen. KU-ansvariga initierar också innehållet på teammöten, husmöten, nätverk och leder diskussionerna i kommande lärarforum på förskolan tillsammans med pedagogiska utvecklingsledaren. Gruppen leds av förskolechef och är en grupp av rådgörande slag. Besluten fattas av den lokala ledningsgruppen.

Arbetsplatsträffar (APT) genomförs varje månad. Mötena innehåller information från förskolechef, olika fokus av pedagogisk karaktär och arbetsmiljöfrågor. Gemensamma beslut kan fattas i samverkan under mötet. Work Shops, praktiskt arbete med exempelvis hur man arbetar med återvinningsmaterial, genomförs av pedagogiska utvecklingsledare och ateljérista. Förskolechef håller i mötet och ansvarar för dagordning samt protokoll.

Roterande nätverk är en modell som används på APT för att delge varandra synpunkter, kunskaper och egna erfarenheter inom olika pedagogiska områden. Man delar in sig i grupper om cirka åtta personer - sex experter och två kunskapsjägare. Först diskuteras två pedagogiska frågeställningar utifrån våra åtaganden, exempelvis normer och värden. Dessa två frågor tar sedan kunskapsjägarna med sig till en annan grupp och ber om deras åsikter.

Pedagogisk utvecklingstid för förskollärare är avdragen från schemat och tid för reflektion finns inlagd under dagtid. Rapport på vilket innehåll varje enskild förskollärare har dokumenteras i vår gemensamma elektroniska nätverksmapp så att det är tillgängligt för alla.

Pedagogisk reflektion i grupp finns inlagd för samtliga medarbetare oberoende yrkeskategori. Fokus vid reflektionen är de intressen barnen har och hur de ska komma vidare. Reflektionen är en del av den gemensamma planering och utvärdering för arbetslaget och ligger till grund för vår enhets utveckling och struktur. All reflektionstid är inlagd den dagen då alla har samma sluttid.

Lärarforum är ett möte där förskollärare träffas för att ha pedagogiska diskussioner utifrån vår arbetsplan och våra åtaganden på varje förskola. De träffas varje måndag förmiddag på den enskilda förskolan och har fokus på ämnen utifrån enhetens arbetsplan och styrdokument. Förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare deltar varannan gång.

Teammöten har alla arbetslag minst en gång per månad. För detta möte ansvarar de styr- och kvalitetsgruppsansvariga både vad gäller upplägg och innehåll. Delaktighet och inflytande hos samtliga medarbetare är i fokus här. Frågor från medarbetare tas med till styr- och kvalitetsutvecklingsgrupp, diskuteras och följs upp vid nästa styr- respektive kvalitetsutvecklingsgruppsmöte.

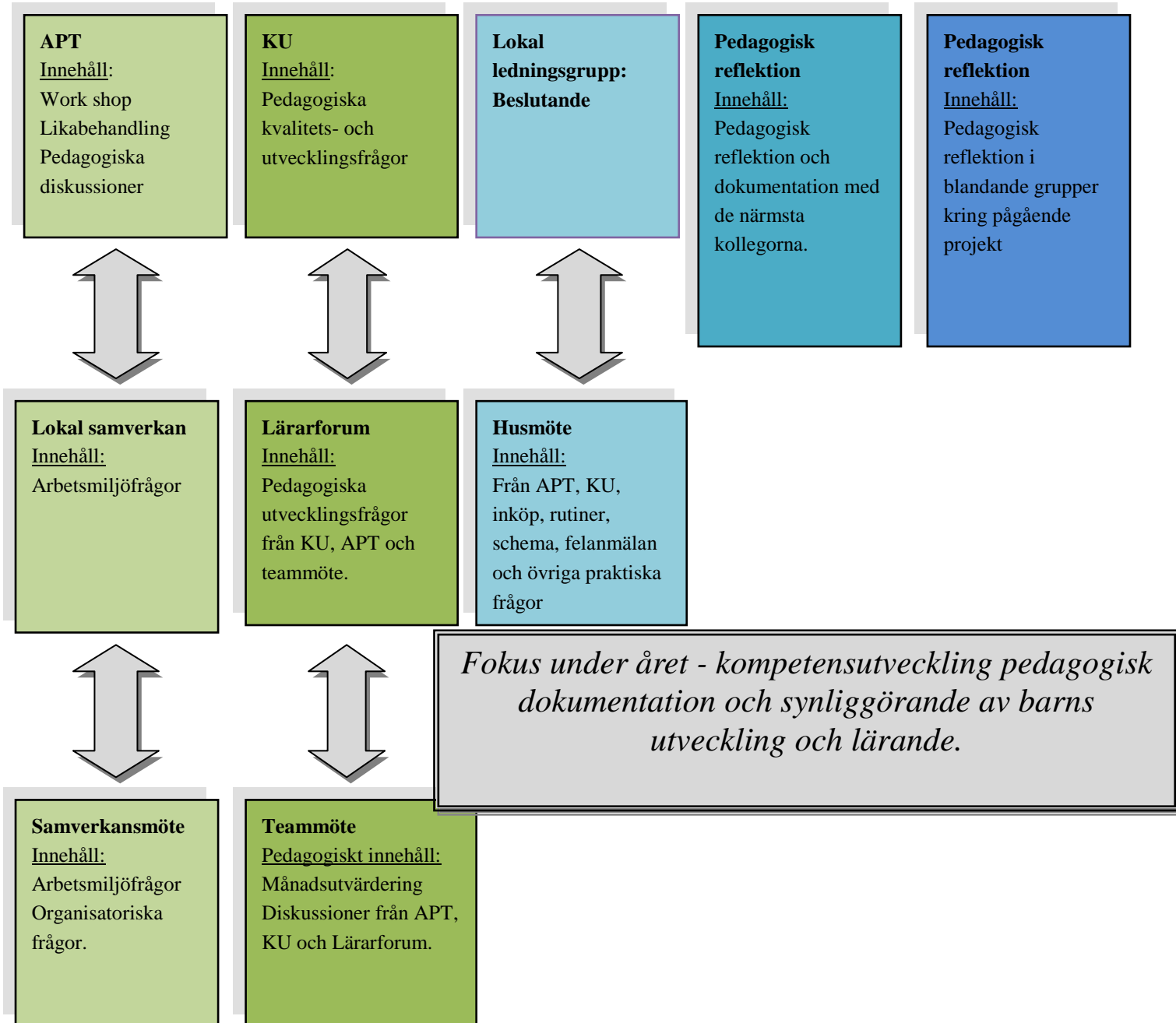
Husmöten har samtliga förskolor varje vecka. Arbetslagsledaren samlar alla medarbetare och diskuterar husvisa frågor som schema och arbetsmiljö. Förskolechef deltar vid behov.

Samverkansmöten (SVG) genomförs med arbetsplatsombud, och förskolechefer varje månad. Förskolechefen är sammankallande, håller i mötet och ansvarar för dagordning samt protokoll. Syftet är att diskutera organisatoriska och arbetsmiljöfrågor av övergripande karaktär.

Kris - brand och beredskapsmöte genomförs regelbundet ett par gånger varje termin. En person är ansvarig på Paletten och deltar tillsammans med förskolechefen. Syftet med dessa möten är att se över varje enskild förskolas egenkontroller och utrymningsövningar samt göra en regelbunden översyn av viktiga dokument.

Psykosociala arbetsmiljöenkäter och fysiska arbetsmiljöenkäter görs två gånger per år i samband med skyddsronderna och i år var 100 % av medarbetarna på Paletten nöjda med innehållet på arbetsplatsträffen. Resultatet har påverkat höstens fortsatta planering av mötesinnehåll och struktur.

Organisation och struktur som stöd för att skapa ett systematiskt kvalitetsarbete:



Pedagogiska året i hela enheten

Systematiskt kvalitetsarbete 2014
Röda träden

APF	APF	LEJ	KU	LEJ	Fram	Närvaro	Intervju
APF 1	APF 2	APF 3	APF 4	APF 5	APF 6	APF 7	APF 8
APF 9	APF 10	APF 11	APF 12	APF 13	APF 14	APF 15	APF 16

Systematiskt kvalitetsarbete 2014
Röda träden

APF	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola
APF 1	APF 2	APF 3	APF 4	APF 5	APF 6	APF 7	APF 8
APF 9	APF 10	APF 11	APF 12	APF 13	APF 14	APF 15	APF 16

Systematiskt kvalitetsarbete 2014
Röda träden

APF	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola
APF 1	APF 2	APF 3	APF 4	APF 5	APF 6	APF 7	APF 8
APF 9	APF 10	APF 11	APF 12	APF 13	APF 14	APF 15	APF 16

Systematiskt kvalitetsarbete 2014
Röda träden

APF	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola
APF 1	APF 2	APF 3	APF 4	APF 5	APF 6	APF 7	APF 8
APF 9	APF 10	APF 11	APF 12	APF 13	APF 14	APF 15	APF 16

Systematiskt kvalitetsarbete 2014
Röda träden

APF	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola	Förskola
APF 1	APF 2	APF 3	APF 4	APF 5	APF 6	APF 7	APF 8
APF 9	APF 10	APF 11	APF 12	APF 13	APF 14	APF 15	APF 16

9. Beskriv hur jag säkerställer att medarbetarna kompetensutvecklas utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat?

Årets psykosociala arbetsmiljöenkät visar att några pedagoger upplever svårigheter med att få några vårdnadshavare trygga vid exempelvis lämning och hämtning. Detta har i sin tur skapat osäkerhet hos dessa pedagoger i deras bemötande av berörda föräldrar. Pedagogisk utvecklingsledare är inkopplad och ger regelbunden handledning och feedback för att få pedagogerna att känna sig trygga och säkra i sin yrkesroll. En föreläsning om bemötande är inbokad utifrån det resultatet.

Vi analyserar resultaten i brukarundersökningen och utifrån analysen beskriver vi våra styrkor och utvecklingsområden. Dialog förs även med vårdnadshavarna och utifrån analysen av deras synpunkter framkom det att de hade önskemål om ett förtydligande av den pedagogiska dokumentationen och ett ökat synliggörande av barns utveckling och lärande. Detta ledde till en specialinsats med kompetensutveckling för alla pedagoger i pedagogisk dokumentation samt inköp av facklitteratur i ämnet. Vår pedagogiska utvecklingsledare har utformat en utbildning på fyra tillfällen med fokus på uppdraget i förskolan och pedagogisk dokumentation. Alla medarbetare har haft möjlighet att delta i utbildningen vilket resulterat i att vi har kunnat se ett större engagemang och intresse hos pedagogerna för att utforma en tydligare pedagogisk dokumentation och att synliggöra detta till vårdnadshavarna.

Det individuella medarbetarsamtalet är kopplat till den enskilda pedagogens uppdrag, arbete och utvecklingsområden. Vid samtalet förs en dialog om vilken kompetensutveckling pedagogen önskar.

10. Beskriv hur jag som chef skapar förutsättningar för och ta vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten?

Läsåret 2013 använde vi oss av ”roterande nätverk” utifrån våra åtaganden i verksamhetsplanen. Mötesstrukturen i organisationen skapar möjligheter till delaktighet och inflytande för alla medarbetare. För att kunna ta tillvara engagemanget hos medarbetarna alternerar förskolechef, ateljérista och pedagogisk utvecklingsledare sitt deltagande i olika möten enligt ett rullande schema.

Medarbetarna har under året visat ett stort engagemang för utveckling av verksamheten vilket har resulterat i samma mötesstruktur under nästkommande år.

11. Beskriv hur vi uppmärksammar och belönar goda insatser av medarbetarna?

Förskolechefen, pedagogiska utvecklingsledare, ateljérista och medarbetarna uppmärksammar, ger direkt återkoppling och feedback vid goda insatser. Då pedagogerna har uppnått goda resultat genom en bra pedagogisk verksamhet uppmuntras de att dela med sig av kunskaperna och erfarenheterna vid exempelvis APT och planeringsdagar. När brukarna

genom mejl eller telefonsamtal visar sin uppskattning av verksamheten förmedlar förskolechefen detta till medarbetarna och visar på goda exempel till alla pedagoger i enheten. Medarbetare med specialkompetenser tas tillvara i verksamheten för att exempelvis hålla i seminarier och delta vid andra olika möten.

På samtliga APT har vi lyft fram goda exempel i enheten. Paletten har fått visa deras arbete med Före Bornholmsmodellen och hur de arbetar i storarbetslag. Det är viktigt att lyfta goda exempel och vi har sett att det gett en större vi-känsla i enheten samt en större nyfikenhet på varandras verksamheter.

12. Beskriv kortfattat resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna och redogör för resultaten och vilka trender vi kan se.

	Palettens resultat 2013	Stadens resultat 2013
Aktivt medarbetarindex	84	80
Motivationsindex	84	81
Ledarskapsindex	79	77
Styrningsindex	88	83

Medarbetarenkäten uppvisar genomgående ett gott resultat inom olika frågeområden och ett högt nöjdhetsindex hos medarbetarna. Trender vi kan se är att utvecklingen går framåt och att vi utvecklas i en positiv riktning för varje år som går.

Stadens vision och hur varje enskild medarbetare kan påverka till ett Stockholm i världsklass är något jag ser att vi behöver tydliggöra. Vi kan också se att vi behöver tydliggöra och konkretisera återkoppling på verksamheten för varje enskild medarbetare med uppföljningar så att man känner sig sedd som medarbetare.

Ett forum för uppföljning är arbetslagssamtalen som infaller två gånger per år. Här kommer alla i arbetslaget till tals och jag som chef kan tydliggöra hur jag tänker utifrån analyserna av medarbetarenkäten. Det är av hög vikt att ha flera typer av forum för återkoppling för att kunna tillgodose medarbetarnas olika behov.

13. Beskriv vilken värdegrund/ gemensamma förhållningssätt vi har för vår verksamhet. Beskriv hur den togs fram och förankrades i organisationen.

Vårt gemensamma värdegrund är övergripande för hela förskoleområdet. Förskoleenhetens eget ställningstagande och värdegrundsarbete påbörjades detta läsår. Då enheten är ny har vi använt våra möten att diskutera vårt gemensamma förhållningssätt på. Detta gjorde att vi kom överens om att delaktighet och inflytande för både barn, pedagoger och vårdnadshavare

skulle vara i fokus på våra möten. Vi vill vara medforskande pedagoger och arbeta utifrån ett utforskande arbetssätt där barnens intressen styr innehållet i vardagen. Vi hämtar inspiration från Reggio Emilias filosofi och tror på det kompetenta barnet. Pedagogisk dokumentation och reflektion är viktiga verktyg för att nå våra åtaganden.

Då enheten är ny har förankringsarbetet av värdegrundsfrågor och visioner kommit igång på allvar det senaste året. På planeringsdagen i augusti presenterade jag vilket fokus vi skulle ha detta läsår och tidsplanen för detta. Höstens APT användes för att diskutera våra gemensamma åtaganden utifrån förskoleområdets verksamhetsplan. Vi skapade diskussionsgrupper på höstens möten för att förankra och fördjupa tankarna och diskussionerna om våra arbetssätt och resultat i så kallade ”roterande nätverk”.

Värdegrunden i verksamhetsplanen är formulerad utifrån stadsdelens värdegrund. På utvärderingsdagen förra året inventerade vi vilka ord vi tyckte var viktiga och alla medarbetare fick skriva några ord de tyckte skulle vara med. Utifrån de orden sammanställde förskolechefen och pedagogiska utvecklingsledaren orden i olika grupper och utifrån dessa formulerades visionen.

Vår vision och vår värdegrund:



På våra förskolor skall alla känna sig **delaktiga** och ha **inflytande** över sin vardag. Genom **trygghet** och ett **utforskande** arbetssätt skapar vi en **lust att leka och lära**. Genom **likabehandling** ser vi alla människors lika värde och att alla får vara sitt bästa jag varje dag.

På våra möten, exempelvis i lokala ledningsgruppen, kvalitetsutvecklingsgruppen och våra APT, teammöten, reflektioner och interna kompetensutbildningar under våren har vi haft fokus på värdegrundsfrågor.

14. Beskriv hur er värdegrund görs känd hos våra brukare.

På förskoleråden har vi presenterat vår nyformulerade vision. Vi har ramat in dem och de sitter väl synligt på våra anslagstavlor för vårdnadshavarna. Vi har grundat vår verksamhet på delaktighet och inflytande och utifrån dessa begrepp skapar vi nu en gemensam värdegrund. Brukarnas åsikter

och synpunkter är viktiga att ta tillvara för att göra värdegrundsarbetet ännu bättre.

Varje arbetslag har två föräldramöten per läsår. På höstens föräldramöte presenterar arbetslagen sina lokala arbetsplaner och berättar hur de tänkt arbeta utifrån föregående års resultat och hur de tänker arbeta mot våra åtaganden. Här tydliggörs också vilken värdegrund vi har på förskolan.

På vårens föräldramöte diskuteras resultaten och hur de är kopplade till våra arbetssätt, vårt förhållningssätt och vår värdegrund.

15. Resultaten från föregående års uppföljningar av åtaganden/mål och vad de förväntade resultaten visar. Redogör också för analysen av resultaten och vilka trender vi kan se.

Inom området Normer och Värden kan vi se att förskolans verksamhet bedrivs i demokratiska former i linje med förskolans värdegrund. Alla vuxna är genom sitt språk och sitt handlande goda förebilder och tillämpar ett demokratiskt arbetssätt. Varje barn får sina behov respekterade, tillgodosedda och får uppleva sitt egenvärde. Det lägger grunden för utvecklandet av barnens sociala förmågor och en växande insikt i och ansvarstagande för sig själva och andra. Pedagogerna lyfter fram och problematiserar olika etiska dilemman. Vi arbetar i olika gruppkonstellationer där barnens egna val får stöd av våra miljöer både inom och utomhus.

Vi har sett att barnen utvecklat sina förmågor att uttrycka sina känslor och tankar samt att de samarbetar med varandra och med sina pedagoger samt visar tilltro till sig själva och sitt eget lärande. Vi har anpassat och förändrat miljöerna utifrån barnens intressen och behov. Vi har aktivt arbetat med att främja det goda samtalet tillsammans med barnen och hur man är en bra kompis.

Likabehandlingsplanen har varit ett viktigt dokument på förskolan då den under våren justerats och uppdaterats. Genom exempelvis barnråd har barnen utvecklat demokratiska spelregler där respekten för andra människors lika värde och integritet är viktiga. Vi har tydliga rutiner där vårdnadshavare blivit informerade om händelser rörande deras barn.

Vi har upplevt att de allra flesta barn på förskolan är trygga och har blivit mer självständiga samt visar tilltro till sin egen förmåga. Detta har vi sett genom att barnen är mer intresserade av och använder sig av sina intressen för att utmana sig själva och verksamheten.

Vi höjde resultatet i brukarundersökningen från 87 % till 89 % vad gäller pojkars och flickors möjligheter till utveckling. Detta ser vi som en positiv trend utifrån arbetet med likabehandlingsplanen för förskoleområdet

När vi analyserade utvärderingarna såg vi att vi behövde fortsätta att fördjupa arbetet med normer och värden vilket resulterade i att vi startade arbetet med delaktighet och inflytande. Vi har också sett i våra

brukarundersökningar att det även är något våra vårdnadshavare anser är viktigt.

Brukarundersökningen och medarbetarnas utvärderingar ligger till grund för utvecklingsområden som tas fram gemensamt i området. Årets resultat inom området *Utveckling och lärande* visade att vi behövde tydliggöra barnets individuella lärande. En arbetsgrupp tillsattes och ett förslag på en gemensam plan för hur vi skulle dokumentera i barnens pärmar togs fram.

Vi har en gemensam inledning i pärmen där syftet med dokumentationen, och vad vi ska dokumentera, tydliggörs för vårdnadshavarna. Det finns också en ”lathund” för pedagogerna där det tydligt framgår hur dokumentationen kan se ut såväl till innehåll som till form. Detta för att kvalitetssäkra dokumentationen och för att alla barn ska ha en likvärdig dokumentation med sig när de slutar förskolan. Här kommer arbetet att fortsätta med att utveckla arbetet med att tydliggöra barnens individuella lärande och synliggöra det.

16. Redovisa vårt prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör för vår analys av resultaten och vilka trender vi kan se.

Tabellen visar hur enhetens resultat sett ut de senaste tre åren:

2012 Enhetens resultat	2013 prognos för endast förskolan Paletten	2014 Enhetens resultat
1232800:-	81767:-	133000:-

Enhetens resultat har varit bra de senaste tre åren och vi har haft en budget i balans. De två första åren hade vi en stor andel yngre barn i området vilket gav oss möjligheten att spara ihop till en fond. Paletten har en hög andel förskollärare och många äldre barn vilket har påverkat ekonomin på grund av att intäkterna blir lägre det år barnen fyller fyra år. Vi har också en stor andel blivande skolbarn där vi räknat bort intäkterna under juni och juli. Alla barn kommer inte att säga upp sina platser så vi räknar med ett större överskott än det beräknade, men det ser vi först i höst.

17. Beskriv processen hur det gick till när vi tog fram årets åtaganden.

Vi har samma åtaganden som föregående år. Alla har fått vara med och tycka till kring verksamhetsplanens utformande då den har varit synlig i vår gemensamma mapp för enheten. Pedagogerna har varit delaktiga i hur vi ska nå målen och vilket resultat vi ska nå, våra arbetsätt och resultat har tagits fram genom skrivarverkstäder där alla som har varit intresserade kunnat ingå. Vi har då kopplat upp en projektor och skrivit direkt och syftet med detta var att alla som ville skulle kunna vara med och formulera mätbara resultat.

På våra APT under hösten var pedagogerna indelade i grupper i så kallade ”roterande nätverk” för att arbeta fram hur vi ska arbeta mot målen och våra

åtaganden. Underlagen utifrån diskussionerna sammanställdes och skrevs in i verksamhetsplanen under arbetsätt. Processen innebär att vi gemensamt analyserar vad åtagandena står för och hur vi ska nå målen.

18. **Beskrivning av våra åtaganden, förväntade resultat, arbetsätt mm.**

ÅTAGANDE

Vi åtar oss att öka barnens miljömedvetande och att minska områdets negativa miljöeffekter

Förväntat resultat

Varje barn skall få delta i källsorteringen av sopor och få ökad förståelse kring detta.

- större förståelse om vikten av att minska negativa miljöeffekter.
- möjlighet att utveckla en förståelse för kretsloppstänkande och vikten av att värna om vår miljö.

Arbetsätt

Pedagogerna aktualiserar miljöarbetet i barngrupperna, genom att tala om att alla måste vara rädda om vår miljö. Vi arbetar med att sortera papper, batterier och glas. Vi väljer till stor del att köpa in ekologiska och miljövänliga produkter, största delen av mejerivarorna är kravmärkta. Pedagogerna gör barnen miljömedvetna bl.a genom att tala om kretslopp, sparande av el och återanvändning av material. Några av förskolorna i enheten arbetar för Grön Flagg vilket innebär att de arbetar för att bli certifierade utifrån sitt miljöarbete.

Resursanvändning

Området samverkar med en ateljérista som är kulturombud för enhetens alla fyra förskolor. Engagerade kockar med stort intresse för matlagning och hälsa. Specialpedagog och pedagogisk utvecklingsledare som har i uppdrag att handleda, diskutera och reflektera kring åtagandet med pedagogerna.

Uppföljning

På våra olika möten varje månad följs de pågående arbetet med Grön Flagg upp med de förskolor som arbetar för det. Vi har inbokade samverkansmöten med bostadsrättsföreningarna i enheten där diskussioner förs om förbättringar inom källsortering. Diskussioner om våra åtaganden förs på våra KU möten och där har vi dialog om hur vi ska utveckla verksamheten för att nå målen kring miljö och kretsloppstänkande. På våra barnråd diskuterar pedagogerna tillsammans med barnen hur vi kan utvecklas inom detta område.

ÅTAGANDE

Vi åtar oss att varje barn får återkommande kulturella upplevelser kopplade till innehållet i den pedagogiska verksamheten.

Förväntat resultat

Varje barn skall få ingå i verksamheter där olika uttryckssätt används såsom
- skapande såsom bild, sång, musik, drama, rytmik, dans, rörelse mm.
- få ta del av olika traditioner

Arbetssätt

Kultur i förskolan omfattar kultur för, med och av barn, som stimulerar fantasin och utvecklar barns kunskap i och förmåga att, uttrycka sig i olika former. Pedagogerna inom förskolorna planerar och genomför kulturupplevelser utifrån den pedagogiska verksamheten, tema/projektarbeten och läroplanen för förskolan (Lpfö 98). Genom den skapande verksamheten får barnen tillfälle att utveckla sin kreativa förmåga i olika former. Barnen ges dagliga tillfällen att skapa och konstruera med hjälp av olika material och tekniker och att utveckla sin motorik genom olika sinnen såsom exempelvis dans, rörelse och drama. Återkommande är besök på biblioteket och att uppmärksamma våra traditionella högtider.

Resursanvändning

Pedagogernas engagemang och kompetens, enhetens ateljérista och pedagogiska utvecklingsledare är de resurser vi använder i olika möten där handledning och kompetensutveckling är i fokus.

Uppföljning

Arbetslaget följer upp våra förväntade resultat, dels på planeringsdagen i januari och dels på planeringsdagen i maj. Det är ansvariga förskollärare som tillsammans med arbetslaget ansvarar att arbetet utvärderas och utvecklas. Uppföljning sker i reflektionsgrupperna och tillsammans med kollegor, genom dokumentation, observationer och samtal med barnen. Utvärdering görs vid terminssluten. Varje barn ska ha deltagit i olika kulturella sammanhang under året. Barnens eget kulturskapande ska synliggöras genom dokumentation. Vi beaktar barns och föräldrars synpunkter och förslag genom förskoleråd och barnråd på våra förskolor. Se beskrivning av enhetens systematiska kvalitetsredovisnings mall. Månadsutvärderingarna ligger till grund för utvärderingen vid årsskiftet samt vid läsårets slut. Månadsutvärderingen är dessutom ett underlag för breven pedagogerna skriver till vårdnadshavarna en gång per månad.

ÅTAGANDE

Vi åtar oss att varje barn ska få möjlighet att utveckla sin förståelse för människors lika värde och delta i en jämställd och demokratisk verksamhet. (Normer och värden)

Förväntat resultat

Vi uppmuntrar, stimulerar och utmanar varje barn att

- lyssna på varandra, ge varandra tid att uttrycka sig och kompromissa i olika sammanhang
- bli medvetna om hur de deltar i utformandet av den pedagogiska miljön
- delta i arbetet med utvärdering av och utformandet av likabehandlingsplanen och bli medveten den
- brukarundersökningen ska öka inom området normer och värden
- indikatorn ska öka inom området normer och värden

Arbetsätt

Verksamheten inom förskolorna bedrivs i demokratiska former i linje med vår värdegrund. Pedagogerna skapar mötesforum där barnens röster görs hörda genom exempelvis barnråd. Dessa mötesforum lägger grunden för en växande insikt i ett demokratiskt samhälle och ansvarstagande för sig själva och andra. Pedagogerna ansvarar för att barnen kommer till tals och där de får uttrycka sina tankar och åsikter och att deras synpunkter tas tillvara. Återkopplingen till barnen kring vad de fått vara med att bestämma är en viktig aspekt i vårt demokratiska arbete.

-Vi observerar kontinuerligt barnen och barngruppen samt analyserar anteckningar från barnråden för att se hur vi behöver ändra utformningen av den pedagogiska miljön. Utifrån barnens intressen och behov formas miljöerna så att alla barn får uppleva glädjen av att vara i många olika sammanhang samt lära och utvecklas tillsammans med andra barn. Vi arbetar i olika gruppkonstellationer där barnens egna val får stöd av våra miljöer både inom och utomhus.

-Vi använder likabehandlingsplanerna på våra olika möten både tillsammans med kol-legor, föräldrar och barn och för dialoger om arbetet med den. Alla vuxna är genom sitt språk och sitt handlande goda förebilder och tillämpar ett demokratiskt arbetssätt. Varje barn får sina behov respekterade, tillgodosedda och ska få uppleva sitt egen-värde. Vårdnadshavare och barn blir delaktiga i diskussioner om likabehandling på våra föräldramöten, förskoleråd och barnråd. Utifrån barnsamtalen görs analyser av vad barnen tycker är viktigt att framföra och påverka inför utvecklingssamtalen eller projektsamtalen med vårdnadshavarna.

-Vi arbetar med ett utforskande arbetssätt och är medforskande pedagoger. Det innebär att vi ställer öppna frågor och reflekterar tillsammans med både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

-Vi analyserar brukarundersökningen, barnsamtalen och indikatorn noga

inför varje terminsslut och gör de åtgärder som behövs för att utveckla verksamheten.

Resursanvändning

Ateljérista har i sitt uppdrag fokus på miljöer och kompetensutvecklar och handleder medarbetare på uppdrag av förskolechef inom sitt område. Specialpedagog handleder pedagoger och verksamhetsstöd så bästa miljö skapas för våra barn i behov, pedagogiska utvecklingsledaren handleder medarbetarna i utformandet av miljöer och för ständigt diskussioner och reflekterar med dem. Medarbetarna har stort inflytande och kan önska handledning av resurserna så att de ges större förutsättningar att engagera sig i sitt arbete och nå de förväntade resultaten. Resurserna planerar systematiskt in möten och verksamhetsbesök på förskolorna så pedagogerna har möjlighet att få handledning och pedagogiskt stöd.

Uppföljning

Enheterna sammanställer förskolornas mål och aktiviteter för arbetet i ILS inför T1.

I kvalitetsredovisningen och VB rapporterar enheterna/förskolorna resultat, analys och utvecklingsåtgärder baserat på uppföljningar och utvärderingar. Målet följs upp genom att följa likabehandlingsarbetet som planeras utifrån förskolans likabehandlingsplan mot diskriminering och kränkande behandling. I planen ska både främjande insatser och förebyggande åtgärder tydligt framgå.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge barnen en god pedagogisk verksamhet, att med leken som grund utveckla den matematiska, tekniska och den naturvetenskapliga förmågan. (Utveckling och Lärande)

Förväntat resultat

Vi uppmuntrar, stimulerar och utmanar varje barn att utveckla

- en förståelse för matematiska begrepp och samband dem emellan.
- resonemang och reflekterande tillsammans med andra kring sina erfarenheter, kunskaper och färdigheter inom matematik, teknik och naturvetenskap i vardagen.
- sina erfarenheter, kunskaper och färdigheter i att kunna bygga, skapa och konstruera med hjälp av olika material och tekniker.
- brukarundersökningen ska öka inom området utveckling och lärande
- vi ska upp till en högre nivå i Indikatorn inom området utveckling och lärande

Arbetsätt

-Pedagogerna ger tillfällen varje dag där barnen bekantar sig och utforskar olika matematiska, tekniska och naturvetenskapliga begrepp. Genom ett

naturvetenskapligt förhållningssätt skapar vi förutsättningar för barnen att föra resonemang och kommunicera med andra. På så sätt är vi medforskande och utforskande pedagoger där vi använder pedagogisk dokumentation som verktyg.

-Vi erbjuder rikt utbud av bygg- och konstruktionsleksaker och material av olika slag. Vårt material är varierat och tillgängligt för barnen. Vi erbjuder material som inbjuder till utforskande inom matematik, teknik och naturvetenskap.

-Vi arbetar med ett utforskande arbetssätt och är medforskande pedagoger. Det innebär att vi ställer öppna frågor och reflekterar tillsammans med både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

-Vi analyserar brukarundersökningen, barnsamtalen och indikatorn noga inför varje terminsslut och gör de åtgärder som behövs för att utveckla verksamheten.

Vår värdegrund och våra ledord är med oss i all vår planering och våra arbetssätt.

Resursanvändning

Förskolornas satsning på elektroniska läsplattor i samtliga barngrupper. Pedagogerna går eller har gått IT utbildning, PIM.

Handledning av pedagogisk utvecklingsledare, specialpedagog och ateljérista som genom planering och genomförande av reflektionsgrupper tillsammans med pedagogerna ges möjlighet att reflektera över barnens lärande.

Uppföljning

Åtagandet följs upp genom självvärdering i kvalitetsindikatorn. Alla förskolor ska ha genomfört självvärdering under slutet av vårterminen. Förskolorna rapporterar in resultatet från självvärderingen. Resultatet används av förskolorna för att analysera de styrkor och utvecklingsområden de har identifierat, samt vilka aktiviteter och arbetssätt som ska utveckla arbetet.

Månadsutvärderingarna ligger till grund för utvärderingen vid årsskiftet samt vid läsårets slut. Månadsutvärderingen är dessutom ett underlag för breven pedagogerna skriver till vårdnadshavarna en gång per månad. Brukarundersökningen och självskattningen indikatorn är viktiga verktyg för oss i våra systematiska uppföljningar.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att ge varje barn en god pedagogisk verksamhet, att med leken som grund, lustfyllt utmana och utveckla den språkliga, kommunikativa och skapande förmågan. (Utveckling och Lärande)

Förväntat resultat

- Vi uppmuntrar, stimulerar och utmanar varje barn att utveckla
- sina tankar och erfarenheter inom olika uttrycksformer såsom sagor, bild, sång, musik, drama, rytmik, dans och rörelse
- ett nyanserat talspråk samt sin förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra.
- sin språkliga och fonologiska medvetenhet
- Resultatet i brukarundersökningen ska öka inom området utveckling och lärande
- Alla ska komma till minst nivå 3 i Indikatorn inom området utveckling och lärande

Arbetsätt

- Vi använder olika uttrycksformer såsom sagor, bild, sång, musik, drama, rytmik, dans och rörelse för att barnen ska få möjlighet att använda alla sina språk och uttryckssätt.

-Alla våra förväntade resultat är kopplade till aktivt arbete med "Före Bornholmsmo-dellen" där vi leker med ord genom sagor, sång, rim och ramsor. Ett medvetet förhållningssätt till språket genom att vi vuxna är goda förebilder och använder ett rikt och nyanserat talspråk gör att barnen blir språkligt och fonologiskt medvetna. Vi erbjuder språkstimulerande miljöer där läs- och skrivmaterial ska vara synligt, lockande och tillgängligt för barnen. I möjligaste mån erbjuder vi litteratur på olika språk utifrån barnens modersmål. Vi erbjuder ett rikt och varierat utbud av barnlitteratur utifrån barnens intressen och behov. Barnen uppmuntras till att föra samtal med varandra.

-Vi lägger stor vikt vid att ge bekräftelse, att förklara och upprepa ord och begrepp. Vi reflekterar tillsammans med barnen och vi har ett förhållningssätt där vi ställer frågor och uppmuntrar barnen att ifrågasätta och argumentera.

-Vi arbetar med ett utforskande arbetsätt och är medforskande pedagoger. Det innebär att vi ställer öppna frågor och reflekterar tillsammans med både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

-Vi analyserar brukarundersökningen, barnsamtalen och indikatorn noga inför varje terminsslut och gör de åtgärder som behövs för att utveckla verksamheten.

Resursanvändning

Pedagogisk utvecklingsledare som handleder pedagoger i barns språkutveckling och i Före Bornholmsmodellen.
Språkligt stimulerande miljö med många böcker tillgängliga för barnen.

Ateljérista arbetar för att alla förskolor ska ha likvärdiga ateljéer med material som är tillgängligt för våra barn.
Pedagogiska utvecklare arbetar nära pedagogerna med direkt handledning på uppdrag av förskolechef.

Uppföljning

Alla förskollärare träffas på lärarforum 1,5h/vecka där våra åtaganden och vårt arbetssätt diskuteras och analyseras på varje förskola. Förskolechef och pedagogisk utvecklare deltar vid behov och enligt rullande schema på måndagarna.

Förskolorna rapporterar in resultatet från självvärderingen terminsvis.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att erbjuda föräldrarna goda möjligheter till samverkan kring det egna barnets utveckling och lärande. (Förskola och hem)

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna ska

- veta vad förskolan gör för att stödja deras barns utveckling och lärande
- känna sig välkomna att ställa frågor och framföra synpunkter på verksamheten
- uppleva meningsfulla föräldramöten med högt deltagande

Arbetsätt

-Den dagliga kontakten mellan pedagoger och vårdnadshavare är viktig. Varje dag vid lämning ska barn och vårdnadshavare mötas upp och hälsas välkomna. Varje dag vid hämtning lämnas en innehållsrik information över hur barnets dag har varit, där det framgår vilken verksamhet barnet deltagit i och vad barnet valt att göra. Barnens vårdnadshavare är en viktig förutsättning för att vi ska nå goda resultat i vårt arbete. Vi dokumenterar och synliggör verksamheten så att alla vårdnadshavare kan följa sitt barns individuella utveckling och lärande. Pärmar är synliga och tillgängliga. Vi har föräldraaktiv inskolning, utvecklingssamtal, projektsamtal och föräldramöten varje termin. Pedagogerna synliggör och berättar om våra mål och hur vi planerar den pedagogiska verksamheten. Pedagogerna samarbetar med hemmen när det gäller barnens välmående och diskuterar med vårdnadshavarna de rutiner och förhållningssätt som gäller i förskolan. Vi erbjuder utvecklingssamtal/ projektsamtal en gång varje termin, där det beskrivs på vilket sätt förskolans arbete bidrar till barnets utveckling, trivsel och lärande.

-Två gånger per termin inbjuds representanter i förskolerådet till förskoleråd. Där sker diskussioner om förskolans verksamhet och vårdnadshavarna ges möjlighet att komma med synpunkter och görs

delaktiga i förskolans verksamhet. Inför förskolerådet samlar representanterna in synpunkter från övriga vårdnadshavare så att alla har möjlighet att komma med synpunkter och förslag till förbättringar.

-I början av varje termin bjuds vårdnadshavarna in till ett föräldramöte. På höstens föräldramöte erbjuds alla vårdnadshavare en egen arbetsplan. Förskolorna har utvecklat traditioner för samkväm då pedagoger, barn och vårdnadshavare möts. Vi är lyhörda och beaktar vårdnadshavarnas synpunkter och önskemål när det gäller planering och genomförande av innehållet i verksamheten. Varje månad skriver pedagogerna månadsbrev med en innehållsrik beskrivning om verksamheten.

-Vi analyserar brukarundersökningen, barnsamtalen och indikatorn noga inför varje terminsslut och gör de åtgärder som behövs för att utveckla verksamheten.

Uppföljning

Uppföljning sker genom brukarundersökningen. Förskolorna beskriver inför T2 vilken analys de gjort av resultaten från brukarundersökningen. Alla vårdnadshavare ges möjlighet att skicka synpunkter och punkter till förskolerådet. I det forumet följs frågor från alla vårdnadshavare upp. Pedagoger är med vid dessa möten. På våra styr-, ku- och apt- möten följs deras synpunkter upp och diskussioner om hur vi utveckla vårt arbete. Utifrån analys och dialog med vårdnadshavarna på våra förskoleråd diskuteras vilka åtgärder vi föreslår gemensamt med dem. Rapportmallen som ligger till grund för den dagliga kontakten med vårdnadshavarna diskuteras och omjusteras på våra gemensamma möten.

ÅTAGANDE:

Förskolan ska ha ett gott samarbete med skolan, socialtjänsten, landsting och andra parter för att stödja barnets allsidiga utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv. (Övergång och samverkan)

Förväntat resultat

Förskolan skall arbeta för att

- öka samarbetet med närliggande skolor
- alla vårdnadshavare och deras barn erbjuds ett avslutande samtal
- alla våra blivande skolbarn ska känna sig trygga vid överlämningen

Arbetsätt

-Vi tar kontakt med de valda skolorna för att välkomna till ett möte för att öka samarbetet kring barnens skolstart.

-Överlämnandesamtalet mellan förskola och skola innefattar dokumentation av förskolans pedagogiska arbete under barnets förskoletid.

Vårdnadshavare, barn och avlämnande pedagog från förskolan samt

mottagande pedagog från skolan deltar under sam-talet för att säkerställa att alla barn får en trygg och bra överlämning.

-Pedagogerna ansvarar för en välplanerad övergång från förskolan till skolan för att avrunda och avsluta förskoletiden. Pedagoger med ansvar för 5-åringarna inom enheten träffas i januari för att tillsammans planera den sista förskoleterminen. Förskolans 5-årsgrupper träffas i syfte att barnen ska knyta nya kamratband. De får möjlighet att successivt få en uppfattning om att de är på väg att lämna förskolan. Den pedagogiska planeringen för 5-åringarna bygger på lek, glädje och samvaro mellan barn och de olika förskolorna. Under våren hälsar de blivande skolbarnen på i närliggande skola vid ett par tillfällen.

Resursanvändning

Handledning av områdets Specialpedagog vid övergångs och avslutningssamtal vad gäller barn i behov av särskilt stöd och enhetens pedagogisk utvecklingsledare som är ansvarig för planeringen av 5 års gruppen och kontakt med närliggande skolor, socionomer inom stadsdelens barngrupp, autismcentrum, rehabiliteringen i Liljeholmen etc. som finns att tillgå när det finns behov inom vår verksamhet.

Uppföljning

Uppföljning sker av gemensamma överenskommelser i de olika fora som finns för samverkan.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att varje medarbetare ska erbjudas kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov och medarbetarens uppdrag

Förväntat resultat

Alla medarbetare ska

- känna till våra åtaganden och förväntade resultat och aktivt delta i verksamhetens utveckling och sitt eget uppdrag
- ha en individuell utvecklingsplan där kompetensbehov och önskemål beaktas
- använda de olika resurser som erbjuds i enheten såsom ateljérista, specialpedagog och pedagogisk utvecklingsledare
- medarbetarenkätens totala resultat ska öka inom området återkoppling

Arbetsätt

- ges möjlighet att delta vid skrivandet av VP
- genom medarbetarsamtal och arbetslagssamtal formulera varje medarbetares och arbetslags behov av kompetensutveckling

-pedagogisk utvecklingsledare och ateljérista tydliggör sin roll och sitt uppdrag så att varje arbetslag vet hur de kan användas som resurser och hur de kan få handledning vid behov

-Medarbetarenkätens resultat följs upp på APT och teammöten på varje förskola.

-Genom ett aktivt arbete i samverkansgruppen skapas en god arbetsmiljö med hög trivsel på förskolorna. Arbetsmiljön undersöks genom fysisk och psykosocial skyddsround. Innan skyddsrounderna skickas psykosociala skyddsrounds enkäter ut till samtliga medarbetare. Ledning och samverkansgrupper skapar tillfällen där medarbetare ges möjlighet att svara på enkäten på arbetstid.

-Medarbetarna ska konkretisera hur de arbetar för att uppnå enhetens mål och förväntade resultat i sina lokala arbetsplaner. Medarbetarna ansvarar för att påtala sitt behov av kompetensutveckling på våra gemensamma möten samt medarbetarsamtalen.

Resursanvändning

Intern och extern kompetensutveckling i bland annat pedagogisk dokumentation, PIM, NTA av bland annat pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista och specialpedagog genom pedagogisk handledning och deltagande i reflektionsgrupper utifrån pedagogernas behov.

Uppföljning

Terminsvisa arbetslagssamtal med förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare.

Medarbetarsamtal och lönesamtal två gånger per år.

Vid varje terminsstart inventeras utvecklingsbehoven i arbetslagen genom att styrgruppsansvariga lämnar en sammanställning på vilka utbildningar pedagogerna önskar gå under terminen. Uppföljningar av medarbetarenkäten på förskolornas teammöten. Skyddsrounder där psykosociala arbetsmiljön är i fokus samt sammanställningar av enkäterna i samverkansgruppen

19. Beskriv hur vår planering för årets uppföljning ser ut.

Månadsutvärdering görs av varje arbetslag tillsammans en gång i månaden på teammöten. Här följer vi en gemensam mall med fokus på barnens projekt och innehåll i den pedagogiska verksamheten. De nedanstående frågorna utgör grunden till utvärderingen. Utifrån denna utvärdering skriver arbetslagen månadsbrev till vårdnadshavarna och beskriver vad de gör i verksamheten.

Projektberättelse

(Månadsutvärdering/reflektion)

1. Vad gjorde vi?
2. Hur blev det?
3. Vilka problemlösningar/lärprocesser är barnen inne i? Vilken typ av frågor ställde/ställer barnen? Vilka svårigheter ställs de inför?
4. Hur går vi vidare och hur kan vi utmana barnen i projektet?
5. Vilka möjligheter har vi gett/kan vi ge barnen med att fördjupa sig i det de tyckte var intressant eller svårt?
6. Vad har vi pedagoger bidragit med för att föra projektet framåt?
7. Behöver vi göra förändringar i verksamheten/miljön? Vad?
8. Vilka förväntade resultat, kopplade till arbetsplanen och likabehandlingsplanen, har vi haft i fokus? Se fråga ett och två i den systematiska årsplaneringen.
9. Vilka möjligheter har vi gett vårdnadshavarna till delaktighet och inflytande i verksamheten?
10. Övrigt

I slutet av varje termin görs en utvärdering av läsårets arbete.

Resultatet sammanställs och analyseras. Analysen ligger till grund för kommande läsårs förbättrings- och utvecklingsarbete. Förutom egna utvärderingsmallar används ett självskattningsformulär (indikatorer) från Stockholms stad. Utifrån dessa kan vi tydligt se var styrkorna och utvecklingsbehoven i det pedagogiska arbetet finns, vilket ger ett bra stöd i vårt kvalitetsarbete. Fokus är att utvärdera våra arbetssätt och vad vi behöver göra för förändringar för att höja kvalitén och utveckla verksamheten.

Pedagogisk dokumentation och reflektion kräver ständig bearbetning. Med hjälp av kamera och videokamera, skisser och anteckningar följer vi barns och pedagogers arbete och läroprocesser.

Pedagogisk reflektion innebär att pedagogen kort skriver ner en situation från arbetet med barnen. Vad var det som hände och hur? Vid reflektionstillfället reflekterar vi kring frågan och alla utvecklar sitt tänkande. Våra reflektioner och pedagogiska samtal blir vårt viktigaste redskap för att utvecklas. Vi blir uppmärksamma på hur vi ställer frågor och hur vi ger barnen svar. Att hela tiden tänka på detta och hela tiden påminna varandra. Att se sig själv som handledare som finns för att hjälpa barnen hitta egna lösningar och inte bara vara den som sitter inne med kunskaperna.

Barnens inflytande och delaktighet i kvalitetsarbetet sker genom observationer, egna val, tema/projektarbeten, pedagogisk dokumentation, samtal/intervjuer i grupp eller enskilt. Förskolan har även barnråd där synpunkter från barnen tas tillvara. Frågor om verksamheten diskuteras på barnråden och barnen får möjlighet att påverka sin vardag genom olika beslut. Utifrån barnens åsikter och synpunkter görs ändringar i verksamheten. Vi återkopplar till barnen för att de ska förstå att deras synpunkter är viktiga och har lett till en förändring i verksamheten. Detta gör vi exempelvis genom samlingar där det tydligt beskrivs att det är utifrån barnrådet som ändringar görs i exempelvis innemiljön.

20. Resursanvändning – hur använder vi enhetens resurser så effektivt som möjligt.

Förskolan Paletten har tillgång till många olika resurser i form av en stor andel utbildade medarbetare, engagerade vårdnadshavare, pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista, specialpedagog, samordnare och förskolechef. Dessa används genomgående i verksamheten och alla är viktiga och behöver bidra för att utveckla verksamheten.

För att alla pedagoger ska kunna vara delaktiga i verksamheten har vi skapat en **gemensam nätverksmapp**. I den elektroniska mappen ligger exempelvis protokoll och dagordning för APT, styrdokument, blanketter, scheman och andra viktiga dokument. Mappen innehåller även pedagogiska mappar som litteraturlistor, ny forskning och material till våra interna fortbildningar och nätverk. Så fort det tillkommer ett dokument får pedagogerna ett mail om att mappen är uppdaterad och att ny information finns att hämta.

Det finns även en mapp för varje barngrupp där pedagogerna kan lägga in sina pedagogiska dokumentationer. Här kan de ta del av varandras pågående projektarbeten och dela med sig av sina frågor och funderingar.

Administratörens roll är i allmänhet administrativa arbetsuppgifter såsom att rapportera frånvaro i LISA, hålla personalakter uppdaterade och aktuella, informera nyanställda om förskolans rutiner. Att skriva protokoll vid gemensamma APT och andra möten är också en viktig arbetsuppgift samt att arkivera protokoll. Vikarieanskaffning och vara behjälplig för medarbetare och ledning vad gäller personalens födelsedagar, beställningar och skriva avtal vid nyanställning.

Specialpedagogens roll är att kvalitetssäkra att inga barn ”faller mellan stolarna”, handleda arbetslag och enskilda pedagoger vad gäller barn i behov av särskilt stöd, fungera som kontaktperson mot förvaltning,

vårdnadshavare, habilitering och pedagoger, delta i träffar med BUP, stödja pedagogerna i utformandet av handlingsplaner, medverka med förskolechef vid anmälningar till socialtjänsten, medverka vid svårare samtal med vårdnadshavare, överlämningssamtal för barn i behov av särskilt stöd från förskola till skola.

Den **pedagogiska utvecklingsledarens och ateljéristans** roll är bland annat att synliggöra olika teorier, utmana pedagogerna genom inspiration och ge stöd och bekräftelse. En annan viktig uppgift är att uppmuntra och skapa möjligheter till reflektion för pedagogerna och märkvärdiggöra det dagliga pedagogiska arbetet. Att vara observatör och reflektionspartner till arbetslagen vid olika mötesforum är en viktig arbetsuppgift som ska utmana och vägleda pedagogerna till utveckling.

IT ser vi som en viktig resurs för att kunna skapa en förskola som är modern och i framkant. Just nu pågår introduktion, inspiration och fördjupning med iPad som verktyg för pedagogisk dokumentation och reflektion utifrån ett sociokulturellt perspektiv på lärande. Introduktion och fördjupning pågår för både barn, pedagoger och vårdnadshavare.

Tillsammans med barnen använder sig pedagogerna av iPads, datorer, Smartboard eller projektor. Här får barnen möjlighet att direkt reflektera över vad och hur de gjort och sätta sina egna ord till dokumentationen. Det blir möjligt för dem att se sitt eget lärande där de får återberätta sina upplevelser. De lyssnar, visar nyfikenhet och ställer frågor när de tillsammans ser bilder och filmer de skapat. Med iPaden hittar de ytterligare sätt att uttrycka sig genom till exempel fotografering, animerade filmer och ljudinspelningar. Vi har så kallade ”Apptreffar” där vi för ständiga diskussioner, reflektioner och samtal om varför och hur vi använder dessa olika verktyg.

21. Beskriv hur vi säkerställer att vi utvecklar verksamheten utifrån våra uppföljningar, resultat och analyser.

Varje månad gör pedagogerna månadsutvärderingar enligt modellen ovan. Den skickas alltid till förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare så att vi kan följa hur arbetslagens väg mot målen går.

Del och helårsutvärderingarna djupanalyseras av förskolechef och utvecklingsledare. Frågor att diskutera sammanställs och skickas ut till arbetslagen inför höstens planeringsdag.

Kvalitetsredovisningen är en sammanställning av pedagogernas månad, del och helårs utvärderingar för året. Analyserna av pedagogernas utvärderingar görs av förskolechef och pedagogisk utvecklingsledare där frågor till höstens planeringsdag sammanställs. Frågorna utgår ifrån det pedagogerna sett att de behöver utveckla inför kommande läsår.

På våra möten diskuteras uppföljningar, resultat och analyser så att gemensamma förslag till förbättringsåtgärder tas fram.

22. Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot.

Våra styrkor

- Den pedagogiska miljön
- Storarbetslaget
- Den dagliga rapporteringen
- En tydlig pedagogisk idé om hur vi vill att verksamheten ska utvecklas
- Ett väl genomtänkt och vetenskapligt belagt språkutvecklande arbete
- En stor andel utbildade, professionella och engagerade medarbetare
- En tydlig mötesstruktur där möjligheter till delaktighet och inflytande finns
- Lärande i organisationen sker på våra gemensamma möten
- Hög förskollärartäthet
- Nätverk med enhetens förskolor där man delger varandra goda idéer
- Tillgång till olika resurser som pedagogisk utvecklingsledare, ateljérista och specialpedagog

Våra svagheter

- Balansen mellan att vara en lyhörd pedagog och samtidigt stå för sin yrkesprofession gentemot vårdnadshavarna.
- Ingen närliggande kommunal skola vilket försvårar samarbetet
- Stor spridning av förskolorna i enheten så det blir svårt med gemenskapen

Möjligheter

- Ett relativt nytt bostadsområde med många nya förskolor
- Många intresserade och engagerade vårdnadshavare
- Speciell förskola som lockar många brukare och hög kompetens på pedagogerna.
- Enhetens utbyte av kompetenser
- Fortsatt möjlighet till utveckling av områdets resurser och mer användning av dem.

Hot

- Behålla och rekrytera förskollärare
- Ökade kostnader på grund av många nyrekryteringar
- Familjer som flyttar från området vilket ger stor rörlighet i barngrupperna
- Konkurrens om barnen i området

Beskriv hur vi använder denna kunskap för att utveckla verksamheten
Verksamheten har många styrkor som vi hela tiden använder oss av i vårt dagliga arbete. När vi diskuterar våra styrkor ser vi att vår pedagogiska idé blir tydligare och starkare för varje år. Vi ser att organisationens uppbyggnad och struktur ger oss ännu fler verktyg att fortsätta att utvecklas och bli bättre. Att fortsätta att arbeta med vår gemensamma värdegrund och tydliggöra detta även för vårdnadshavarna gör att vi har möjlighet att stärka och utveckla verksamheten ytterligare. Delaktighet och inflytande ska

genomsyra verksamheten för barn, vårdnadshavare och medarbetare och skapa en samhörighet både på förskolan men också i enheten.

Möjligheterna för förskolan är många. Vår speciella design på byggnaden gör att vi sticker ut i området och att de flesta vet vilka vi är. Vi har många studiebesök där vi får möjlighet att presentera vår verksamhet och vara stolta över vårt arbete. Intresset för att arbeta på förskolan Paletten är stort vilket gör att rekrytering av kompetenta pedagoger oftast är lätt. Då området är relativt nytt och många familjer flyttar hit finns stort behov av förskoleplatser vilket gör att barnunderlaget hela tiden växer och ingen oro för nedskärningar finns.

Svagheter vi uppmärksammat i verksamheten har handlat om att en del medarbetare haft svårt att sätta gränser och vara tydliga om vad förskolans roll är. Det har lett till att en del vårdnadshavare anser sig kunna vara med och påverka detaljer i verksamheten.

Vi har ingen närliggande kommunal skola men en enskilt driven skola med en egen pedagogisk vision. Vi har inte kunnat utarbeta något nära samarbete trots att vi ligger mycket nära varandra geografiskt.

Hot att inte kunna behålla förskollärare i verksamheten finns alltid. Har vi inte möjlighet att höja löner i takt med övriga förskoleverksamheter finns risken att de slutar. Då förskollärare slutar måste det nyanställas och blir ofta till mycket högre lön än den som slutade.

23. Beskriv hur vi delar med oss av goda exempel. Beskriv hur vi lär av andra och hur vi använder den kunskapen för att utveckla verksamheten.

På höstens första kvalitetsutvecklingsmöte opponerar vi på varandras arbetsplaner för att kunna ta in synpunkter och idéer till förbättringar. Detta ser vi som ett bra sätt för intern kompetensutveckling och för att kunna ta tillvara goda exempel.

Vårens planeringsdag har fokus på utvärdering. Här får varje arbetslag tio minuter för att presentera "året som gått" i syfte att delge varandra vad man gjort och få möjlighet att ta del av goda exempel.

Genom att strukturera en gemensam arbetsdag samma sluttid varje vecka för alla medarbetare och ha ett gemensamt innehåll som skapar möjligheter för lärande på förskolan. Alla förskollärare samlas exempelvis i ett lärarforum och diskuterar utifrån våra mål och åtaganden.

Pedagogiska utvecklingsledaren utformar interna utbildningar enligt pedagogernas önskemål samt utifrån de behov vi ser genom resultaten i olika enkäter.

Alla arbetslag skriver egna lokala arbetsplaner som delas ut på höstens föräldramöte. Denna arbetsplan opponerar vi på i KU-gruppen. Här har vi sett många exempel på lärande, man lär av varandra och ger många nya idéer hur man kan redigera och justera inför hösten. Det blir också ett forum för feedback.

Studiebesök från olika delar av landet och studiebesök från andra länder gör att vi visar upp vår verksamhet och delar med oss av den. Vi har haft många förfrågningar om att delta i olika projekt och filmer som exempelvis "visionsfilmer" för Stockholmsstad.

På varje APT tillfrågas något arbetslag av förskolechefen om de kan tänka sig att visa upp ett gott exempel från deras arbetslag. En presentation på ca 20 minuter visas upp för hela enheten. Detta har lett till många bra diskussioner och en gemenskap i enheten som sprider mer engagemang och glädje.