

Kvalitetsutmärkelse 2015 för Björnboda-Sörgården förskolor



Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter	4
Inledning	4
Brukare/kunder	9
Bemötandet är en viktig kvalitetsfaktor. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukarna/kunderna är i centrum.....	9
Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga. Det kan till exempel handla om hur ni fångar upp och hanterar brukarnas/kundernas förväntningar, synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag. Ge gärna konkreta exempel.	10
Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen.	13
Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.	14
Beskriv hur du som chef/ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål/åtaganden och ser sin del i målluppfyllelsen.....	14
Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna.	15
Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.	15
Medarbetare	17
Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och hålls levande i organisationen.	17
Ge ett konkret exempel på hur ni, ur ett arbetsgivarperspektiv, arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.....	17
Verksamhetsutveckling är allas ansvar. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap.....	17
Resultat och analys	20
Redovisa kortfattat era resultat från föregående års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.....	20
Från åtaganden/mål till uppföljning	23
Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, och de överväganden ni gjorde, när ni tog fram årets verksamhetsplan eller motsvarande.....	23
Åtaganden/mål	23
Resursanvändning	34
Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era åtaganden/mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon.....	34
Utveckling	36

Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.	36
Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.	37
Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.	37
Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.	39

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Björnboda-Sörgårdens förskolor

Verksamhetens chefs namn

Lotti Stålbrand

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-508 05 185

E-postadress till verksamheten och till chefen

lotti.stalbrand@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Ryttmästarvägen 91
162 70 Vällingby

Antal anställda den 19 maj 2015

71 medarbetare

Inledning

Verksamheten

Björnboda-Sörgårdens förskolor är en enhet med fem förskolor som bedriver kommunal förskoleverksamhet inom Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning i Stockholms stad med ca.300 barn inskrivna.

Vår organisation bygger på allas delaktighet. De viktigaste resurserna är barnen, vårdnadshavarna och medarbetarna.

Vårt uppdrag

Vårt uppdrag är att driva en pedagogisk verksamhet som lägger grunden till barnens livslånga lärande och de värden som vårt samhällsliv vilar på.

Vår verksamhet bygger på delaktighet, förhandling, ömsesidig respekt och glädje.

Vi har tilltro till barnens intellektuella förmågor och resurser, att vi lär av och med varandra, och att vi förstår tillvaron på många olika sätt. Det innebär att medarbetare och barn har en nyfiken, lyssnande, medforskande och reflekterande hållning som bejakar olikheter gentemot varandra. Den pedagogiska verksamheten utgår från barnens behov, nyfikenhet, tankar och intressen i samarbete med hemmen.

I våra pedagogiska inne- och utemiljöer finns ateljéer, bygg och konstruktions lek, rollek, läsmiljöer och andra platser där barnen kan mötas och samverka

Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för vår verksamhet

Skollagen (2010:800)

Läroplanen för förskolan. (Lpfö 98/10)

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Kommunfullmäktiges budget

FN:s barnkonvention

Arbetsmiljölagen

Kultur i ögonhöjd

Livsmedelslagen

Offentlighets och sekretesslagen

Vår brukar-/kundgrupp

Barn i åldrarna 1-6 år och deras vårdnadshavare är våra brukare. Antal barn och vårdnadshavare från olika kulturer ökar och 37 % av barnen är flerspråkiga. Förskolorna ligger huvudsakligen i ett villa- och radhusområde i Vällingby med närhet till natur, lekparkar och skolor. De flesta barn kommer från villa- radhusområdet men även från närliggande hyreshus.

Våra förskolor och medarbetare

Förskolan Draken, Ryttnästarvägen 91, med 35 barn, 4 förskollärare och 3 barnskötare. I köket arbetar en kock som på eftermiddagarna arbetar i barngrupp.

Förskolan Björnen, Ivarkärrsvägen 4b, med 35 barn, 3 förskollärare och 4 barnskötare. I köket arbetar ett ekonomibiträde.

Förskolan Juvelen, Skogsnävergränd 16, är en paviljongbyggnad med 63 barn, 4 förskollärare och 11 barnskötare. I köket arbetar ett ekonomibiträde.

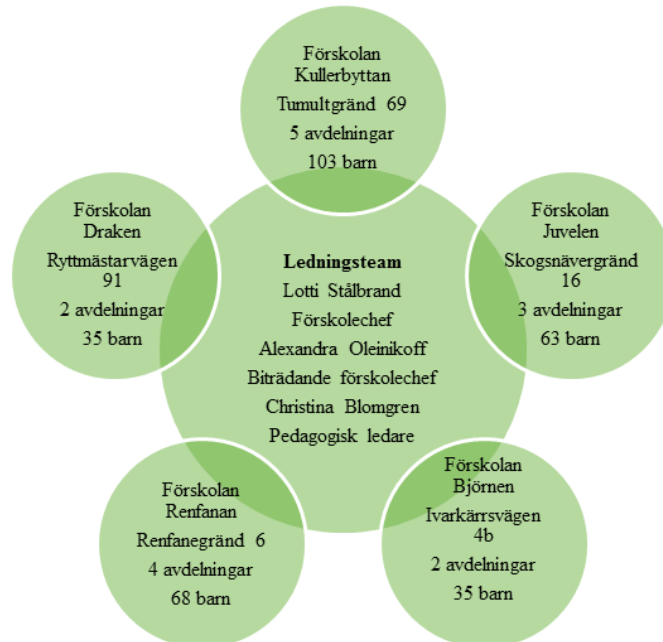
Förskolan Renfanan, Renfanegränd 6, med 68 barn, 4 förskollärare och 10 barnskötare. I köket arbetar ett ekonomibiträde. 2 barnskötare är föräldralediga.

Förskolan Kullerbyttan, Tumultgränd 69, med 103 barn, 5 förskollärare och 16 barnskötare. I köket arbetar 2 ekonomibiträden. 1 förskollärare är föräldraledig.

Verksamhetens medarbetare (kategorier, utbildning)

- 1 förskolechef med pedagogistutbildning
- 1 biträdande förskolechef med pedagogistutbildning
- 1 pedagogisk ledare med pedagogistutbildning
- 21 förskollärare
- 46 barnskötare
- 1 danspedagog.
- 4 medarbetare utbildar sig till barnskötare en dag per vecka.
- 4 ekonomibiträden och en kock

Vår organisations- och ledningsstruktur

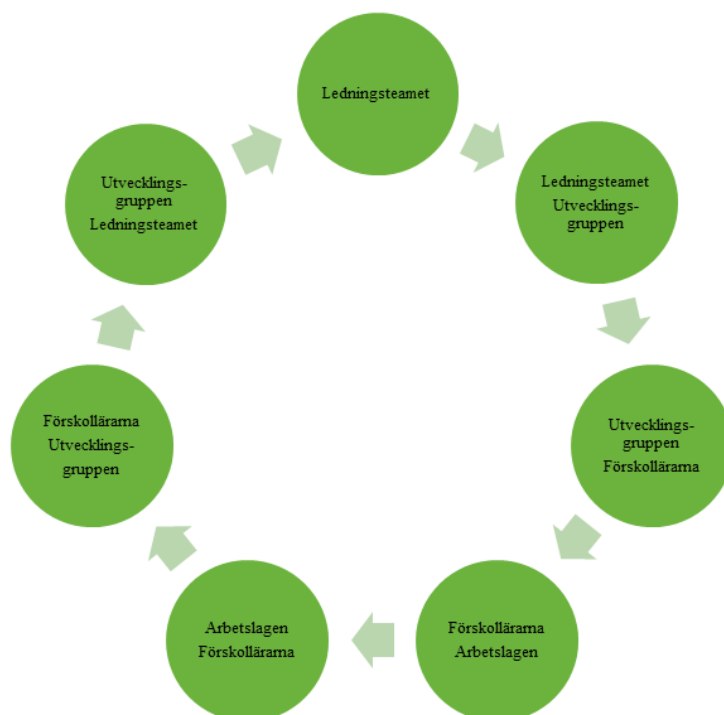


Ledningsstruktur

Enheten har en organisation som bygger på allas delaktighet och den viktigaste resursen är medarbetarna.

Våra fem förskolor bildar en enhet med **en** gemensam **förskolechef** som ansvarar för verksamheten och budgeten. Enhetens ledning består av förskolechef och biträdande förskolechef och enhetens ledningsteam består av förskolechef, biträdande förskolechef och en pedagogisk ledare. Den pedagogiska ledaren har i uppdrag att utveckla det pedagogiska arbetet tillsammans med arbetslagen på förskolorna.

Organisationsstruktur



Organisationsstruktur

I enheten finns en utvecklingsgrupp med förskollärare från varje förskola som i samarbete med ledningsteamet arbetar med den pedagogiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet.

De förskollärare som ingår i utvecklingsgruppen ansvarar för att alla förskollärare på respektive förskola blir delaktiga i den pedagogiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet.

Alla förskollärare har i sin tur ansvar för att arbetslagen på förskolan och övriga medarbetare blir delaktiga.

Alla förskollärare är ansvariga för att de tankar, synpunkter och reflektioner som kommit upp i arbetslagen kommer tillbaka till utvecklingsgruppen.

Information från ledningen, ledningsteamet och protokoll från alla möten och grupper skickas ut till alla medarbetare.

Brukare/kunder

Bemötandet är en viktig kvalitetsfaktor. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukarna/kunderna är i centrum.

I Björnboda-Sörgårdens förskolor lägger vi stor vikt vid att alla, barn, vårdnadshavare och medarbetare, blir bemötta på ett respektfullt och professionellt sätt.

Vårdnadshavarnas och barnens första kontakt med förskolan är av stor betydelse för ett gott samarbete. Därför använder vi oss av Föräldraaktiv inskolning, innan inskolningen har vi ett förberedande samtal med vårdnadshavarna om hur inskolningen går till och vårdnadshavarnas förväntningar på förskolan. Vårdnadshavarna berättar om sitt barns behov och utveckling. Under inskolningen deltar vårdnadshavarna aktivt i verksamheten med sitt barn under de första dagarna. De får då insyn i verksamheten och har möjlighet att ställa frågor och skapa en relation med förskolan och medarbetarna.

Efter inskolningen har medarbetarna ett uppföljningssamtal med vårdnadshavarna om hur de upplevde inskolningen och om hur det fortsatta arbetet med barnens utveckling och lärande går till.

På morgonen tas alla barn och deras vårdnadshavare emot utifrån var och ens behov och önskemål. Medarbetarna ställer frågor till barn och vårdnadshavare om hur morgonen varit. När vårdnadshavarna hämtar sitt barn på eftermiddagen, berättar medarbetarna tillsammans med barnen om vad de varit med om under dagen. Barn och vårdnadshavare kan själva välja vilken personal de vill samtala med.

I Björnboda-Sörgårdens förskolor arbetar vi utifrån principen "att alla barn är allas". Vilket innebär att alla medarbetare på respektive förskola har en relation till alla barn och kan alla barns namn.

För att vårdnadshavarna ska få insyn i verksamheten finns det dagböcker i hallarna där det beskrivs vad barnen lärt sig och vad de varit med om under dagen.

Inne på förskolornas avdelningar finns pedagogiska dokumentationer uppsatta. Där visas vilka läroprocesser barnen är inne i.

En gång i månaden skickar varje förskola ut ett månadsblad där det beskrivs vad barnen varit med om och vad som kommer att hända under nästkommande månad.

På föräldramötet i september-oktober arbetar arbetslagen tillsammans med vårdnadshavarna med specifika frågor ur brukarenkäten.

Exempel:

På föräldramötet i höstas hade alla förskolor diskussionsfrågor om på vilka olika sätt vårdnadshavarna ville ha information och vilken information som är viktig för dem. För de flesta vårdnadshavarna var det viktigt att få veta att deras barn har blivit sedda av medarbetarna under dagen. För andra var det viktigt att få veta att barnen fått sina basala behov tillgodosedda.

Medarbetarna frågade också på vilka olika sätt vårdnadshavarna vill eller kan samverka med förskolan. Några vårdnadshavare ville gärna dela med sig av sina kompetenser. Det har resulterat i att några vårdnadshavare kommer att ackompanjera barnens sång på förskolans vårfest.

På en av våra förskolor samlas alla vårdnadshavare till ett möte på initiativ av en del av föräldragruppen. Där diskuteras frågor och synpunkter kring förskolans verksamhet. Utvalda frågor och synpunkter mailas sedan till ledningen och förskollärarna på förskolan. De tas sedan upp som en punkt på en arbetsplatsträff. Medarbetare och ledning återkopplar till alla vårdnadshavare via mail efter mötet.

Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga. Det kan till exempel handla om hur ni fångar upp och hanterar brukarnas/kundernas förväntningar, synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag. Ge gärna konkreta exempel.

Barnens delaktighet i verksamheten.

Vår pedagogiska verksamhet utgår från barnens behov, nyfikenhet, tankar och intressen.

Genom vårt projektinriktade arbetssätt se sid.23, skapar barnen nya kunskaper och erfarenheter tillsammans med medarbetarna och de andra barnen på avdelningen.

Barnens erfarenheter, deras nyfikenhet, deras lust att lära och förstå, tas tillvara och utmanas vidare.

För att barnen ska få utrymme för sina tankar och funderingar och för att de ska kunna reflektera tillsammans, arbetar medarbetarna med barnen i mindre grupper.

Exempel:

På en förskola har vi en femåring som vi upplever behöver få fler utmaningar. Hon är intresserad av katter och deras skötsel. En medarbetare frågade då henne om hon ville låna böcker om katter från biblioteket. Då hon visste att flickan har ett eget bibliotekskort kontaktade hon vårdnadshavarna och frågade om flickan fick använda det. Flickan fick själv ringa till biblioteket med medarbetaren som stöd och fråga om de kunde lägga undan kattböcker till henne. Biblioteket ringde tillbaka redan samma dag och sa att böckerna nu fanns att hämta. Tillsammans gick de iväg till biblioteket där flickan fick välja ut de böcker hon ville låna. Flickan tog hem sina böcker. Några dagar senare kom flickans mamma och berättade att flickan lärt sig läsa med hjälp av böckerna.

Vårdnadshavarnas delaktighet i verksamheten.

Genom vårt arbetssätt med föräldraaktiv inskolning blir vårdnadshavarna delaktiga i verksamheten.

Den dagliga kontakten med vårdnadshavarna är det tillfälle där medarbetarna direkt kan svara på frågor och bemöta vårdnadshavarnas önskemål och undringar kring den dagliga verksamheten och det enskilda barnet.

Medarbetarna tillgodoser vårdnadshavarnas önskemål i den mån de kan, om de inte kan förklarar de varför. Vårdnadshavarna får alltid återkoppling i form av samtal, telefon eller mail.

På föräldramötena diskuterar medarbetarna verksamheten och olika pedagogiska frågor med vårdnadshavarna.

Vid utvecklingssamtalen samtalar medarbetarna med vårdnadshavarna om det enskilda

barnets utveckling och lärande och om vårdnadshavarnas synpunkter och förväntningar. Vårdnadshavarna blir delaktiga i verksamheten genom den dagliga kommunikationen, projektarbeten, pedagogisk dokumentation, inskolningen, inskolningssamtal, uppföljningssamtal, utvecklingssamtal, föräldramöten, månadsblad, brukarundersökningen, dröp in, vernissage, fixarkvällar och luciafirande.

Exempel:

Utifrån brukarundersökningen såg medarbetarna på en av våra förskolor att de behövde förtydliga hur de arbetade med, naturvetenskap, matematik och språk. På föräldramötet i höstas gjorde medarbetarna olika stationer där de praktiskt visade vårdnadshavarna hur de arbetar kring områdena. Vårdnadshavarna fick bl.a. prova på att göra olika experiment. De flesta vårdnadshavarna uttryckte, att de hade fått ökad förståelse för verksamheten och att de hade knutit nya kontakter med vårdnadshavare från andra avdelningar.

Vårdnadshavarnas tankar och synpunkter är av vikt för vår verksamhet, därför efterfrågar vi dem i olika forum. Vissa frågor riktar vårdnadshavarna direkt till ledningen. Ledningen dokumenterar och återkopplar till vårdnadshavarna inom två dagar via mail, telefon eller personligt möte där även medarbetare från berörd avdelning deltar.

De förbättringsförslag som kommer från vårdnadshavarna diskuteras först i berört arbetslag och vid behov på hela förskolan.

Berörd medarbetare återkopplar till föräldrarna.

Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/kunddialoger. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med resultaten.

Brukarundersökningen är ett viktigt verktyg för verksamhetsutvecklingen. Genom analysen av och diskussioner med medarbetare och vårdnadshavare kring resultatet, får vi reda på vilka områden som behöver utvecklas och hur det ska göras.

Enkätområde	Utveckling och lärande	Normer och Värden	Inflytande och delaktighet	Samverkan med hemmet	Nöjd föräldrindex
Björnboda/Sörgården					
2013	71 %	86 %	80 %	77 %	78 %
2014	74 %	88 %	83 %	78 %	80 %
Staden					
2013	80 %	88 %	82 %	78 %	84 %
2014	82 %	90 %	87 %	83 %	86 %

Ledningen börjar med att göra en analys av enhetens resultat för att få veta vilka utvecklingsområden enheten behöver arbeta med.

På de förskolor där resultatet var lägre än tidigare tror vi det berott på bemannings- och personalförändringar.

Då det fortfarande är en del "vet ej" svar i enkäten, förstår vi att vi behöver tydliggöra vår verksamhet för vårdnadshavarna genom pedagogisk dokumentation, månadsbladen, den dagliga informationen, föräldramöten och utvecklingssamtal.

Vi tolkar också att vi inte alltid har samma bild av förskolans verksamhet och barns utveckling och lärande som vårdnadshavarna.

Enkäten skickas sedan ut till alla medarbetare så att de kan ta del av resultaten för enheten och respektive förskola.

På en arbetsplatsträff på respektive förskola diskuteras och analyseras resultatet.

Ledningen skriver tillsammans med förskolans medarbetare en handlingsplan som följs upp arbetsplatsträffar under året.

På föräldramötena under hösten diskuterar och analyserar medarbetare och vårdnadshavare tillsammans utvalda frågor från enkäten. Diskussionerna följs upp i månadsbladen.

I vår dagliga information och i våra olika mötesforum med vårdnadshavarna uttrycker de att de överlag uppskattar och är nöjda med vår verksamhet.

Exempel:

På en av våra förskolor har medarbetarna medvetet arbetat med att förtydliga de begrepp man använder sig av i enkäten. Det har resulterat i ett högre resultat i 2014 års enkät.

Medarbetarna har berättat och diskuterat med vårdnadshavarna hur de arbetar med de olika områdena på föräldramötet. De har förtydligat hur de tillsammans med barnen arbetar med de olika begreppen från brukarenkäten, i sin dagliga information, i månadsbladen, i den pedagogiska dokumentationen och under utvecklingssamtalen.

Eftersom det arbete förskolan gjort, har gett gott resultat, har vi arbetat på liknande sätt på alla förskolor inför 2015 års enkät.

Chef- och ledarskap

Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen.

Som chef har jag fem ledord som genomsyrar hela verksamheten:

- **Kvalitet**
- **Kompetens**
- **Tillit**
- **Delaktighet**
- **Service**

Kvalitet och kompetens

För att kunna utveckla verksamheten och vår egen kompetens deltar jag och biträdande förskolechefen i olika utbildningar, som staden och stadsdelen erbjuder. T.ex. rektorsprogrammet, utbildning i ledarskap, arbetsmiljö, lagar och avtal.

För att barnen ska kunna utveckla sitt lärande utifrån sina egna förutsättningar och för att förskolorna ska hålla en jämn kvalitet arbetar jag för att alla medarbetare ska ha en pedagogisk utbildning.

Alla medarbetare erbjuds kompetensutveckling. Under läsåret har tre personer, en kvinna och två män, gått barnskötarutbildningen.

I medarbetarsamtalen lyfts ledorden fram och diskuteras. Då upprättas även en kompetensutvecklingsplan för varje enskild medarbetare. I andra forum, t.ex. arbetsplatsträffar och i utvecklingsgruppen, diskuteras vilka kunskaper medarbetarna behöver för att utveckla verksamheten och för att höja kvaliteten.

Tillit

Jag skapar tillit genom att ha en tydlig organisation, där medarbetarna vet att de är betydelsefulla och en viktig del av organisationen. Jag och min biträdande förskolechef bemöter alla medarbetare med respekt. Vi finns tillgängliga, lyssnar och stöttar i olika situationer. Vi är öppna för nya idéer och för konstruktiv kritik.

Vårdnadshavarna är alltid välkomna till oss med sina tankar och synpunkter och vi bemöter dem med respekt. Vi återkopplar alltid till vårdnadshavarna genom telefonkontakt, personliga möten eller via mail.

Vårdnadshavarna ska kunna lämna sina barn på våra förskolor med trygghet om att barnen har det bra.

Delaktighet

Jag skapar delaktighet genom att ha en transparent organisation där barn, vårdnadshavare och medarbetare lär av och med varandra.

Alla medarbetare får insyn i och är med i diskussionerna kring våra olika verksamhetsfrågor. Jag lyssnar aktivt till och tar till vara på deras tankar, idéer och synpunkter.

Vårdnadshavarna bjuds in att delta i olika forum i förskolan såsom utvecklingssamtal,

föräldramöten, drop-in kaffe och fixarkvällar.

Service

För mig innebär en god service att vårdnadshavarna har tilltro till att barnen får en god omsorg där varje barn får sina behov respekterade och tillgodosedda.

Vårdnadshavarna får information om verksamheten och vad deras barn lärt och varit med om.

Vi är flexibla och lyhörda för varje familjs behov.

Genom de fem ledorden vill jag åstadkomma nöjda och delaktiga barn och vårdnadshavare.

Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.

Hur jag som chef/ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap.

Jag deltar just nu i Rektorsprogrammet. Rektorsprogrammet är en utbildning på akademisk nivå, som ger mig nya kunskaper, skapar nätverk och sätter igång utvecklingsprocesser.

Utbildningen leder till att jag på ett bättre sätt kan leda verksamheten både systematiskt och pedagogiskt.

Eftersom jag är ledare för en stor enhet är det viktigt för mig och mitt ledarskap att biträdande förskolechef, pedagogisk ledare och jag arbetar som ett team. Utifrån teamets olika funktioner delger och diskuterar vi varandras syn på verksamheten och medarbetarnas kompetenser. Det gör att jag kan skapa mig en helhetsbild av verksamheten, dess behov och av varje medarbetares kunskap och kompetens.

För att vara chef/ledare för en stor enhet med en organisation i ständig utveckling krävs det att jag är lyhörd och coachande, men också tydlig med uppdraget.

Jag behöver ständigt reflektera över och ompröva mitt chefs-/ledarskap i relation till medarbetarna och uppdraget.

Jag utvärderar och analyserar den ledarskapsrapport jag får i samband med medarbetarenkäten. Tillsammans med min avdelningschef samtalar vi om vilka områden i ledarskapsrapporten som jag behöver utveckla och vilka jag ska bevara och förädla. I medarbetarsamtalen ställer jag frågor kring mitt chefs-/ledarskap och vad jag kan förbättra eller göra annorlunda.

Utifrån de uppföljningar som görs under året, analyserar jag tillsammans med mitt ledningsteam om vi gett medarbetarna rätt förutsättningar, för att utveckla verksamheten.

Beskriv hur du som chef/ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål/åtaganden och ser sin del i måloppfyllelsen.

För att försäkra mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden har jag, tillsammans med biträdande förskolechef, samtal i olika forum. Detta sker i den dagliga kontakten, på arbetsplatsträffar, studiedagar, i utvecklingsgruppen och i medarbetarsamtal.

Ledningsteamet för en dialog med medarbetarna kring våra åtaganden och arbetssätt för att se att vi är på rätt väg. Vi skriver minnesanteckningar från våra gemensamma möten så att även

de som inte varit med ska veta vad vi avhandlat.

För att alla medarbetare ska få ökad kunskap om hur Stockholms stad är uppbyggd och vad det innebär att arbeta i en stadsdelsförvaltning, går vi igenom hela styrsystemet på en studiedag.

Ledningen går samtidigt igenom verksamhetsplanens mål och åtaganden och kopplar dem till kommunfullmäktiges och nämndens mål.

I enheten finns en utvecklingsgrupp med förskollärare från varje förskola, som i samarbete med ledningsteamet, arbetar med den pedagogiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet.

De förskollärare som ingår i utvecklingsgruppen ansvarar för att alla förskollärare på respektive förskola blir delaktiga i den pedagogiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet.

Alla förskollärare har i sin tur ansvar för att arbetslagen på förskolan och övriga medarbetare blir delaktiga.

Alla förskollärare är ansvariga för att de tankar och reflektioner som kommit upp i arbetslagen, kommer tillbaka till utvecklingsgruppen.

Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna.

Som medarbetare i Björnboda-Sörgården finns det stora möjligheter att utforma sitt dagliga arbete tillsammans med kollegor och barn, inom styrdokumentens ramar. Jag skapar förutsättningar för medarbetarnas engagemang genom att fördela den kompetens som finns hos medarbetarna i arbetslagen. Jag ger medarbetarna tydliga arbetsuppgifter, efterfrågar deras kompetens och idéer och är tydlig med vad jag förväntar mig av dem.

I organisationens struktur finns möjlighet för alla medarbetare att vara delaktiga i verksamhetsfrågor och utvecklingen av organisationen. En förutsättning för detta är att alla tar eget ansvar.

Vår pedagogiska ledare finns med och stöttar arbetslagen på förskolorna.

Ledningsteamet återkopplar och uppmärksammar medarbetarnas arbete på många olika sätt. Jag ger frihet under ansvar. Jag har tilltro till att medarbetarna är engagerade och vill utveckla verksamheten. Jag och min biträdande förskolechef, visar stort intresse för vår verksamhet och finns alltid tillgängliga.

För att få engagemang måste vi visa engagemang och ge uppskattning, vilket vi försöker leva upp till.

Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.

Genom analys av förskolornas uppföljningar, självvärderingar, utvärderingar och brukarenkäten får jag en bild av vad verksamheten och medarbetarna behöver utveckla under nästkommande år. Utifrån den analysen planerar ledningsteamet hur vårt fortsatta arbete ska se ut och vilken kompetensutveckling medarbetarna tillsammans och individuellt behöver.

Vid medarbetarsamtalen diskuteras vilken kompetensutveckling som medarbetaren behöver. Alla medarbetare har en individuell kompetensutvecklingsplan som vi följer upp och reviderar.

För mig som chef/ledare är det viktigt att använda den kompetens som finns i enheten. Det gör jag genom att skapa möjligheter för möten, både inom den enskilda förskolan och i enheten.

På de enskilda förskolorna har arbetslagen reflektion en gång per vecka och förskollärarna möts varje vecka, för att reflektera över och diskutera pedagogiska frågor.

En gång i månaden har arbetslagen pedagogmöten på kvällstid där de diskuterar sin pedagogiska verksamhet.

En gång i månaden har vi arbetsplatsträff på respektive där olika pedagogiska frågor diskuteras.

Fyra gånger per år har vi studiedagar där vi diskuterar olika pedagogiska frågor och verksamhetsutveckling.

I enheten finns också flera olika grupper där personal från hela enheten ingår.

Utvecklingsgruppen.

Gruppen består av förskollärare från varje förskola som i samarbete med ledningsteamet arbetar med den pedagogiska verksamhetsutvecklingen och det systematiska kvalitetsarbetet. Dessa förskollärare ingår även i ett pedagogiskt nätverk i stadsdelen.

Kultur-och läsombudsgruppen.

Kultur- och läsombudsgruppen består av medarbetare från vår och från Nälsta/Vinstas förskoleenhet. Den leds av vår pedagogiska ledare i samarbete med en pedagogisk ledare från Nälsta/Vinsta. Gruppens arbete utgår från det kulturuppdrag vi fått från Stockholms stad. och från den stadsdelsövergripande studiecirkel som handlar om högläsning och berättande.

IKT-(informations och kommunikations teknik) NTA-(natur och teknik för alla). De NTA-IKT-ansvariga träffas fyra gånger under året för att utveckla det pedagogiska arbetet med NTA-IKT i verksamheten.

En av våra medarbetare som tidigare var Pimexaminator (praktisk it och medieutbildning) har under våren haft fortbildning i Powerpoint och grundläggande datakunskaper för de medarbetare som önskat. En medarbetare är med i den stadsdelsövergripande styrgruppen för utveckling av IKT-NTA.

VFU-handledare.

För oss är det betydelsefullt att ta emot och handleda studenter på förskolorna

De förskollärare som tar emot studenterna har handledarutbildning. Vårt mål är att alla förskollärare ska ha en handledarutbildning.

Handledarna delar med sig av sina erfarenheter och kunskaper, och får synpunkter och frågor på vår verksamhet. De blir också uppdaterade med litteratur, utbildningar och ny forskning.

Köksmöten

De ekonomibiträden och den kock som arbetar i enheten träffas fyra gånger per år tillsammans med den biträdande förskolechefen för att diskutera inköp, recept och vad vi behöver utveckla.

De medarbetare som är med i de olika grupperna har ansvar för att sprida det de diskuterat och lärt sig till medarbetarna på sin förskola b.la. på arbetsplatsträffar.

Medarbetare

Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och hålls levande i organisationen.

Alla medarbetare i enheten har gemensamt tagit fram en värdegrundsplan som grundar sig på de värden som finns uttalade i förskolans läroplan, lpfö 98/10.

Arbetet påbörjades på två studiedagar.

Resultatet av de dagarna blev till vår värdegrundsplan.

Utifrån de grundläggande värdena:

- Människolivets okränkbarhet
- Individens frihet och integritet
- Alla människors lika värde
- Jämställdhet
- Solidaritet

diskuterade vi fram vad värdena innebär för Björnboda-Sörgårdens förskolor.

Arbetet har följts upp på studiedagar då vi gått igenom och diskuterat Värdegrundsplanen.

Under en studiedag har vi haft utbildning för alla medarbetare om jämställdhet och normkritik.

I olika forum diskuteras de olika områdena i Värdegrundsplanen.

I enheten behöver vi bli bättre på att koppla diskussionerna till vår Värdegrundsplan, då vi upplever att den inte är ett tillräckligt levande dokument. Diskussionerna kring begreppen och kopplingen till våra styrdokument behöver fördjupas och kopplas till vårt förhållningssätt.

Ge ett konkret exempel på hur ni, ur ett arbetsgivarperspektiv, arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.

Vi arbetar utifrån alla människors lika värde. Varje individ i vår verksamhet ska få möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar och önskemål, oavsett ålder, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning, religion, funktionsnedsättning och etnicitet d.v.s. diskrimineringsgrunderna.

Exempel:

I arbetet med Stockholms stads Kvalitetsindikator såg vi att vi behövde arbeta mer med genus, normkritik och interkulturalitet. Till en studiedag bjöd vi då in en extern föreläsare, Josef Elveskog. Under dagen hade vi både en föreläsning och workshops i ämnena.

Vi fick sätta oss in i olika situationer där våra värderingar utmanades.

Vi fick också sätta oss in i olika människors livssituationer och hur olika vi tänker kring dem. Alla fick sig då en tankeställare som vi fortfarande diskuterar i olika sammanhang.

Verksamhetsutveckling är allas ansvar. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap.

I Björnboda-Sörgården arbetar vi för att ha ett respektfullt förhållningssätt när vi möter våra medarbetare. Vi möter varje medarbetare utifrån dess förutsättningar och behov, och har tillit

till att de tar ansvar för sitt arbete. För att skapa den tilliten är vi som ledning tydliga med vilket uppdrag, och vilka mål och åtaganden enheten har. När medarbetarna har nya idéer kring verksamhetens utveckling blir de positivt bemötta av oss. För att den dagliga verksamheten ska fungera på bästa möjliga sätt har medarbetarna olika ansvarsområden utifrån kompetens.

Vid medarbetarsamtalen samtalar vi med medarbetarna om deras möjlighet till medinflytande, hur aktiva de är i verksamhetsplaneringen, vilket ansvar de själva har som medarbetare och hur de kan utveckla sitt medarbetarskap. Utifrån verksamhetens behov görs en individuell kompetensutvecklingsplan tillsammans med medarbetaren som sedan följs upp.

Vi arbetar för att skapa en god arbetsmiljö där alla aktivt deltar genom väl planerade studiedagar, kompetensutveckling, väl planerade möten, och gemensamma aktiviteter för alla medarbetare.

Exempel:

Medarbetarenkäten och medarbetarsamtalen 2013 visade att medarbetarna kände sig stressade. Ledningsteamet anlät på förskolornas studiedag våren 2014 en föreläsare som föreläste stresshantering. Alla fick med sig praktiska övningar för att hantera sin egen stress. Det var mycket uppskattat av medarbetarna. Studiedagen följdes upp på förskolornas arbetsplatsträffar och på ytterligare en studiedag.

Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Redogör också för er analys och hur ni arbetar med resultaten.

Ledningsteamet har arbetat tillsammans sedan mitten av augusti 2013. Den består av förskolechef, biträdande förskolechef och pedagogisk ledare.

Förskolechef och biträdande förskolechef analyserar först enkätsvaren för enheten och de enskilda förskolorna för att se vilka styrkor och svagheter enheten har. Enkäterna skickas ut till alla medarbetare så att de själva kan fundera över svaren och välja ut de frågor de tycker är viktiga att diskutera.

På en arbetsplatsträff på respektive förskola diskuterar och analyserar vi tillsammans resultatet av de frågor ledningen och medarbetarna valt ut. Vi jämför resultatet med nuläget och diskuterar hur vi ska nå till önskat läge.

Förskolechef och biträdande förskolechef skriver en handlingsplan för hela enheten vilken följs upp på förskolornas arbetsplatsträffar.

Enkätområde/ år	Björnboda/ Sörgården	Draken	Björnen	Juvelen	Renfanan	Kullerbyttan	Staden
Utveckling och lärande							
2013	71 %	80 %	69 %	76 %	60 %	73 %	80 %
2014	74 %	85 %	70 %	71 %	60 %	80 %	82 %
Normer och Värden							
2013	86 %	89 %	81 %	90 %	81 %	87 %	88 %
2014	88 %	93 %	87 %	84 %	81 %	94 %	90 %
Inflytande och delaktighet							
2013	80 %	93 %	67 %	86 %	79 %	75 %	82 %
2014	83 %	84 %	73 %	80 %	78 %	91 %	87 %
Samverkan med hemmet							
2013	77 %	85 %	69 %	83 %	75 %	73 %	78 %
2014	78 %	82 %	67 %	77 %	63 %	89 %	83 %
Nöjd föräldrindex							
2013	78 %	91 %	69 %	85 %	70 %	76 %	84 %
2014	80 %	88 %	74 %	71 %	72 %	87 %	86 %

Resultaten ser olika ut på våra förskolor. Där vi fått sänkta resultat tror vi att det till viss del berott på förändringar i arbetslagen. På de förskolorna saknades det ordinarie medarbetare med följd att vi fick ta in utbildade vikarier medan rekryteringen pågick. Att vi var ett nytt ledningsteam som genomförde förändringar tror vi också bidrog till resultatet. Vi blev en pedagogisk ledare mindre i ledningsteamet vilket medförde att medarbetarna inte fick lika mycket stöd i det pedagogiska arbetet som tidigare. Vi gjorde också några organisatoriska förändringar på förskolorna vilka behövde tid för att förankras.

På de förskolor där vi hade förändringar i arbetslagen har vi nyrekryterat och placerat om medarbetarna mellan förskolorna för att skapa stabilitet och öka kompetensen.

De organisatoriska förändringarna har vi följt upp i olika forum och stöttat där det behövs bl.a. med att finnas tillgängliga för frågor.

Resultat och analys

Redovisa kortfattat era resultat från föregående års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.

Under 2013 blev vi ett nytt ledningsteam vilket inneburit att vi behövt arbeta mycket med att utveckla vår struktur och organisation.

Den största förändringen för förskolorna blev att vi nu fick en pedagogisk ledare istället för två.

Våra största utvecklingsområden under 2013 och 2014 var att implementera det systematiska kvalitetsarbetets uppföljningsverktyg och att förbättra svarsfrekvens och resultat i brukarundersökningen.

2013

Enhetens utvecklingspedagoger och den pedagogiska ledaren tog i samarbete med utbildningsförvaltningen fram ett protokoll för kontinuerlig uppföljning av verksamheten. Det arbetet initierades av avdelningschefen tillsammans med förskolecheferna.

Ett nätverk för våra utvecklingspedagoger i samarbete med ledningsteamet startades. I nätverket diskuterades bl.a. arbetet med uppföljningsprotokollen, utvecklingspedagogernas framtida roll och hur det systematiska kvalitetsarbetet skulle genomsyra verksamheten.

Arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet bidrog till att vi i våra uppföljningar och utvärderingar såg inom vilka målområden i läroplanen vi behövde utveckla verksamheten. Utifrån det utvecklade medarbetarna tillsammans med barnen bl.a. den pedagogiska miljön och materialet, vilket gav barnen större inflytande i verksamheten. Det blev också synligt att den pedagogiska dokumentationen inte var tillräcklig för att fungera som underlag för uppföljning.

Som en del av arbetet med mål och resultatstyrning var det viktigt att alla medarbetare var delaktiga i framtagandet av verksamhetsplanen. Det var också av vikt att medarbetarna fick kunskap för hur organisationen ser ut från kommunfullmäktige ner till den enskilda förskolan och att den är kopplad till våra styrdokument. Det hela presenterades av ledningen på en arbetsplatsträff.

Ledningsteamet och utvecklingspedagogerna påbörjade arbetet med verksamhetsplanen. För att alla medarbetare skulle bli delaktiga i arbetet med verksamhetsplanen, presenterade utvecklingspedagogerna den på förskollärarmötena på respektive förskola. Förskollärarna tog sedan med sig verksamhetsplanen ut på respektive avdelning. Utvecklingspedagogerna tog sedan med sig medarbetarnas tankar och synpunkter tillbaka till ledningsteamet, som sedan sammanställde och skrev verksamhetsplanen.

Alla medarbetare tog del av verksamhetsplanen för att sedan samtala kring den på en arbetsplatsträff.

Genom de samtal vi haft, med medarbetarna kring verksamhetsplanen och de frågor medarbetarna haft har vi sett att de blivit mer insatta i arbetet med mål och resultatstyrning.

2014

Nätverket med våra utvecklingspedagoger i samarbete med ledningsteamet fortsatte. I nätverket diskuterades bl.a. utveckling av uppföljningsprotokollen, och hur det systematiska kvalitetsarbetet skulle genomsyra hela verksamheten.

Ett stadsdelsövergripande nätverk för utvecklingspedagoger i syfte att arbeta med systematiskt kvalitetsarbete startades. Vår pedagogiska ledare är en av nätverksledarna. Arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet bidrog till att vi i våra uppföljningar och utvärderingar såg inom vilka läroplansområden vi behövde utveckla verksamheten. Utifrån det har medarbetarna tillsammans med barnen bl.a. fördjupat det projektinriktade arbetssättet och den pedagogiska dokumentationen. Trots det såg vi att den pedagogiska dokumentationen fortfarande inte var tillräcklig som underlag för uppföljningarna.

Analys

Arbetet med mål och resultatstyrning har varit och är värdefullt för vår verksamhetsutveckling.

Verksamhetens systematiska kvalitetsarbete har blivit förankrat och synliggjort. Det har till stor del skett genom utvecklingspedagogernas arbete. Det har blivit synligt för arbetslagen att den pedagogiska dokumentationen inte varit tillräcklig för uppföljningarna, vilket gjorde att vi fick igång en diskussion i enheten om hur och vad vi ska dokumentera. Genom vårt systematiska kvalitetsarbete har medarbetarna blivit mer självkritiska till sitt arbetssätt och förhållningssätt, vilket vi bl.a. uppfattat i medarbetarsamtalen och i diskussionerna.

Utvecklingspedagogerna har vid arbetet med uppföljningsprotokollen funnits med som stöd i arbetslagen, för att ställa utvecklande frågor.

Det arbetssättet har visat sig vara utvecklande både för arbetslagen och för utvecklingspedagogerna.

När medarbetarna tillsammans med barnen fördjupade det projektinriktade arbetssättet och den pedagogiska dokumentationen blev barnen mer delaktiga vilket vi kunde se i verksamheten.

Exempel

På en av våra förskolor arbetade en avdelning utifrån en saga om sjörövare.

På barnens initiativ byggde barnen tillsammans med medarbetarna ett sjörövarskepp.

Barnen fick göra ritningar och bestämma vilka material som kunde vara möjliga för bygget. Sjørövarskeppet presenterades för vårdnadshavarna på den årliga vernissagen.

På en annan av våra förskolor arbetade en avdelning med sagan om Bockarna Bruse. Barnen tyckte att det var roligt och spännande att dramatisera sagan. Det började med att de använde stolar och bord till bro och äng. Medarbetarna bestämde tillsammans med barnen att dramatisera sagan på fler olika sätt. Några av barnen, tillsammans med en medarbetare, bestämde sig för att göra sagan i datorn. Barnen ritade bilderna och läste in texten, som gjordes till en färdig saga i datorn.

Sedan vi börjat diskutera om på vilka olika sätt vi kan arbeta med den pedagogiska dokumentationen har förskolorna arbetat med att förbättra den dagliga informationen i form av bilder och kort text. Vårdnadshavarna har uttryckt att de varit nöjda med informationen och

fått ökad inblick i verksamheten.

Enheten kommer att fortsätta arbetet med att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet i olika former.

I stadsdelens nätverk för utvecklingspedagogerna kommer diskussionerna kring vad och hur pedagogisk dokumentation kan vara utifrån styrdokumentet, att fortsätta. Vi kommer att arbeta mer med att dela med oss av goda exempel inom enheten. Arbetslagen behöver mer stöd i sitt projektinriktade arbetssätt, vissa genom handledning och andra genom inspiration. Under året har vi bestämt att vi inte ska förändra något i våra uppföljningsverktyg för att vi ska kunna fördjupa oss ytterligare i dem.

Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se.

Enheten har under de tre senaste åren haft ett överskott. Överskottet har använts till medarbetarnas kompetensutveckling och inköp av material, för att utveckla de pedagogiska miljöerna på förskolorna.

Sjukfrånvaron har varit hög i enheten. Vi har anlitat vikarier från bemanningsföretag, vilket lett till höga kostnader. Vi har ändå valt att göra så för att trygga barnens säkerhet.

För att ha en budget i balans har vi kompenserat kostnaderna med att skriva in tolv extra barn i januari och sex i maj.

I och med att vi har en fond finns det möjlighet till verksamhetsförbättringar, med bland annat kompetensutveckling för medarbetare och fortsätta arbetet med att utveckla de pedagogiska miljöerna utifrån miljöronderna som alla förskolor gjort. Köken behöver också upprustas med nytt material.

Barnunderlaget är inte lika säkert som det varit tidigare. Det gör att vi kanske inte fyller barngrupperna med uppsägning av medarbetare som konsekvens.

Från åtaganden/mål till uppföljning

Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, och de överväganden ni gjorde, när ni tog fram årets verksamhetsplan eller motsvarande.

Arbetet med framtagandet av årets verksamhetsplan blev inte som vi tänkt oss på grund av den politiska situationen.

Vår tanke var från början att ledningsteamet tillsammans med utvecklingspedagogerna skulle ta fram åtaganden och förväntade resultat. Utvecklingspedagogerna skulle sedan ta förslagen med sig ut till förskolorna.

Istället fick ledningsteamet skriva verksamhetsplanen och låta utvecklingspedagogerna titta på det nästintill färdiga resultatet.

På en studiedag i januari presenterades den färdiga verksamhetsplanen för alla medarbetare. För att medarbetarna skulle få ökad kunskap om och påminnas om hur Stockholms stad är uppbyggd och vad det innebär att arbeta i en stadsdelsförvaltning gick vi igenom hela styrsystemet på en studiedag.

Vi gick samtidigt igenom verksamhetsplanens mål och åtaganden och kunde då koppla dem till kommunfullmäktiges och nämndens mål.

När ledningsteamet arbetade med att skriva enhetens mål, började vi med att titta på vad Kommunfullmäktiges inriktningsmål innebär. Efter det utgick vi från nämndmålen och deras förväntade resultat för att göra åtaganden och förväntade resultat som är relevanta för vår verksamhet. Målen i Lpf98/10 är strävansmål för verksamheten och vad vi erbjuder barnen i den. Det ska alltså inte förekomma uppnåendemål för det enskilda barnet.

Därför arbetade vi mycket med att formulera och tänka kring de förväntade resultaten så att de verkligen är uppföljningsbara och svarar mot åtagandet.

Åtaganden/mål

Våra åtaganden för 2015 är:

1. Barnen lär och utvecklas utifrån sina egna villkor och förutsättningar
2. Barnen utvecklar sina språkliga och kommunikativa förmågor
3. Barnen utvecklar sina matematiska förmågor
4. Förskolorna har lärorika pedagogiska miljöer
5. Barnen har inflytande över sin dag på förskolan
6. Enheten följer den lokala handlingsplanen för övergången mellan förskola och skola
7. Barn som behöver extra stöd uppmärksammas tidigt
8. Enheten samverkar med skolan och socialtjänsten
9. Enheten arbetar utifrån stadsdelens krispärm
10. Enheten bidrar till ett klimatneutralt Stockholm
11. Enheten köper in minst 25 % ekologiska livsmedel
12. Enheten följer råden Giftfritt på förskolan
13. Verksamheten drivs utifrån givna budgetram
14. Enheten arbetar med mål och resultatstyrning
15. Medarbetarna har ett professionellt förhållningssätt

16. Enheten arbetar mot diskriminering
17. Enheten arbetar för en jämställd verksamhet
18. Enheten har en hållbar och god arbetsmiljö
19. Medarbetarna engagerar sig i ytvecklingen av verksamheten
20. Barnkonventionen är förankrad i verksamheten
21. Barnen tar del av olika sorters kulturutbud

Med fokus på kärnverksamheten har vi valt ut fem åtaganden med koppling till Kommunfullmäktiges mål och Hässelby-Vällingbys nämndmål. Nedan redovisar vi våra pedagogiska arbetsätt. Under våra fem åtaganden kommer vi att mer ingående beskriva arbetsätten för dessa.

Björnboda-Sörgårdens pedagogiska arbetsätt

Projektinriktat arbetsätt

Genom ett projektinriktat arbetsätt skapar medarbetarna och barnen nya kunskaper och erfarenheter tillsammans. Deras lärande blir mångsidigt och sammanhängande. Barnens erfarenheter, deras nyfikenhet, deras lust att lära och förstå tas tillvara och utmanas vidare. I det projektinriktade arbetsättet har medarbetarna noggranna planeringar och systematiska uppföljningar. Som underlag använder vi oss av återkommande observationer av barnens läroprocesser. Medarbetarna använder reflektion tillsammans med barnen och varandra som ett systematiskt uppföljningsverktyg. För att medarbetarna ska kunna reflektera med barnen delar de in barnen i mindre grupper. I den lilla gruppen lyssnar medarbetarna till barnen och ger dem möjligheter, att uttrycka sina tankar och funderingar och att formulera sina egna frågeställningar. Barnen deltar i olika former av samarbete och beslutsfattande som syftar till att utveckla förmågan att förstå och handla efter demokratiska principer.

I det projektinriktade arbetsättet arbetar medarbetarna tillsammans med barnen med olika uttrycksformer såsom lera, sand, drama, bild, sång och musik, bygg och konstruktion, målning, tecknande och med många olika sorters skapandematerial.

Medarbetarna beskriver verksamheten på föräldramöten, i dagböcker och månadsblad med text och bilder och avslutar det pedagogiska årets verksamhet med en vernissage på respektive förskola. Det är ett sätt att skapa delaktighet för vårdnadshavarna och att synliggöra barnens utveckling och lärande för dem.

Exempel

Barnen och medarbetarna på en förskola arbetade med vad ljud kan vara och hur man kan göra ljud på olika sätt.



Barnen fick prova att göra ljud genom att slå en pinne mot glas med olika mycket vatten. Barnen hörde snabbt att det lät olika beroende på vilka glas de slog på.

Med medarbetarnas hjälp lärde de sig begreppet toner



Barnen förstod efter en del reflekterande och experimenterande att de kunde känna ljud. För att utmana barnen ytterligare frågade medarbetarna barnen hur de kunde se ljud på olika sätt. Barnen funderade länge och reflekterade tillsammans. Men nej de trodde inte att det gick.

Medarbetarna frågade barnen om de skulle prova att lägga salt på högtalaren.

Till allas förvåning hoppade saltet på högtalaren.

Pedagogisk dokumentation

Pedagogisk dokumentation är ett arbetsverktyg för medarbetarna. De observerar och reflekterar tillsammans med barn och varandra och med syfte att få syn på vilka läroprocesser barnen befinner sig i och hur de ska arbeta vidare. I reflektionerna ställer medarbetarna frågor som får barnen att fundera och reflektera över sitt eget och andras lärande. När medarbetarna reflekterar tillsammans utifrån sina observationer, får de en allsidig bild av barnen och verksamheten och deras förståelse för barnens vardag ökar. Den pedagogiska dokumentationen hjälper medarbetarna att få syn på sitt eget förhållningssätt och på hur de ska utveckla verksamheten. Den pedagogiska dokumentationen ger alla barn möjlighet att få syn på sina egna och andras läroprocesser, att se, minnas och förstå, att stärka sin självbild och få syn på sina kompetenser.

Vårdnadshavarna får med hjälp av den pedagogiska dokumentationen insyn i verksamheten och på barnens utveckling och lärande.

Exempel



Förskolan arbetar med en saga som heter Fröken Kanin och djupsjöns hemlighet. Barnen fick här i uppgift att, med hjälp av akvarellfärg, de varelser som bor i brådsjön. Målningarna sitter på väggen tillsammans med de reflektioner barnen gjort kring sina målningar och bilder från hur de gått tillväga när de målat.

De pedagogiska miljöernas utformning

I förskolornas inne- och utemiljöer finns bygg och konstruktionslek, rollek, ateljéer, och olika läs och ritmiljöer. Medarbetarna anpassar de pedagogiska miljöerna efter barnens behov, intressen och erfarenheter, med fokus på att göra det möjligt för barnen att agera självständigt i sin vardag.

Miljöerna stödjer barnens eget forskande och undersökande och gör det möjligt för barnen att göra egna val. Materialet är rikligt och varierat och utgår från läroplanens målområden.

Medarbetarna introducerar de olika miljöerna och materialen för barnen. Det är viktigt för oss att både medarbetare och barn tar ansvar för våra miljöer. Medarbetarna är lyhörda för barnens behov och önskemål. De utvecklar och förändrar miljöerna tillsammans med barnen. Medarbetarna skapar mötesplatser där barn-barn och barn-medarbetare kan samverka kring olika material och utveckla det sociala samspelet.

Exempel



Här har medarbetarna tillsammans med barnen skapat en miljö från en saga ute på gården.



En läsmiljö som medarbetarna skapat tillsammans med barnen. Där kan barnen titta i böcker, dramatisera sagor, återberätta sagor och hitta på egna.

Åtaganden 1

Kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet:

Utbildningen har hög kvalitet och elever får tid för lärande

Nämndmål:

Barnen utvecklar sina språkliga förmågor

Enhetens åtagande:

Barnen utvecklar sina språkliga och kommunikativa förmågor

Förväntat resultat

Barnen kommunicerar och uttrycker sig genom olika uttrycksformer såsom lek, bild, rörelse, sång, musik, dans och drama.

Barnen använder sig av sin berättandeförmåga.

Barnen utökar sitt ordförråd och använder sin förmåga att leka med ord.

Arbetsätt

I mindre grupper stöttar medarbetarna barnen i att berätta om händelser och barnets görande.

Genom att ställa frågor och göra sig nyfiken lockar medarbetarna barnen till att berätta.

Medarbetarna arbetar tillsammans med barnen medvetet med litteratur. De läser och berättar både med böcker, bilder och med rekvisita. Barnen får tillfälle att återberätta, och samtala om innehåll, ord, begrepp och bilder. Medarbetarna använder sig av sånger, rim och ramsor.

Exempel:

En femårig pojke sa att han tyckte det var tråkigt på läsvidan till en medarbetare. Hon frågade då honom vilken saga han skulle vilja höra. Pojken ville ha en saga som handlade om Batman. Medarbetaren sa då att det inte fanns någon Batmansaga. Hon bad då pojken att hjälpa till med att göra en Batmanbok. Pojken satte igång med att rita Batmanbilder till boken, sedan berättade han en historia om Batman kring bilderna för medarbetaren. Hon skrev ner berättelsen. Pojken och medarbetaren satte ihop bilderna och texten till en bok. På läsvidan nästa dag läste medarbetaren Batmansagan för barnen. Pojken tyckte då att läsvidan var meningsfull.

Åtagande 2**Kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet:**

Utbildningen har hög kvalitet och elever får tid för lärande

Nämndmål:

Barnen utvecklas genom lek och lärande i en god pedagogisk miljö

Enhetens åtagande:

Förskolorna har lärorika pedagogiska miljöer

Förväntat resultat

Barnen utvecklas i de pedagogiska miljöerna

Materialet i de pedagogiska miljöerna är tillgängligt för barnen.

Barnen tar egna initiativ i de pedagogiska miljöerna.

Arbetsätt

Med hjälp av den pedagogiska dokumentationen följer medarbetarna upp och utvecklar miljöerna tillsammans med barnen.

Medarbetarna har tillit till att barnen är kompetenta och lär av och med varandra. Det medför att materialet i miljöerna är tillgängliga för barnen.

Exempel:

På en förskola har medarbetarna tillsammans med barnen arbetat med en saga som heter Familjen Kanin och djupsjöns hemlighet. I boken finns olika miljöer och kartor över djupsjön. Med hjälp av kartorna har barnen och medarbetarna skapat bokens olika miljöer på förskolans gård.

Åtagande 3

Kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet:

Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

Barnen upplever och utövar kultur i förskola och parklek

Enhetens åtagande:

Barnen tar del av olika sorters kulturutbud

Förväntat resultat

Barnen använder olika uttrycksformer såsom, skapande, dans, sång, musik, drama och rörelse. Andelen föräldrar som är nöjda med det kulturutbud med professionella kulturutövare barnen ges möjlighet att ta del av ökar i brukarundersökningen.

Arbetsätt

Kultur-och läsombuden ansvarar för att arbetet med kultur och högläsning förankras och utvecklas i förskolorna.

Medarbetarna använder sig av de kulturaktiviteter som erbjuds och är subventionerade av Stockholms stad och Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Förskolorna samarbetar med Biblioteken och Bokbussen. Där tar vi del av sagostunder och teatrar. Både Biblioteket och Bokbussen kan plocka ihop boklådor utifrån ett givet ämne till oss, vilket vi använder oss av.

Exempel:

Personalen från bokbussen besökte en av våra förskolor. Hon sjöng en saga tillsammans med en grupp barn. Medarbetarna och barnen ställde sig sen frågan "kan man verkligen sjunga en saga?"

Åtagande 4

Kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet:

Stockholm är fritt från diskriminering

Nämndmål:

Ett gott bemötande genomsyrar verksamheten

Enhetens åtagande:

Medarbetarna har ett professionellt förhållningssätt

Förväntat resultat

Barnen bemöts på ett respektfullt sätt.

Vårdnadshavarna ges möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten

Arbetsätt

Medarbetarna skapar ett nära och förtroendefullt samarbete med barn och vårdnadshavare

genom att lyssna på dem och visa intresse för dem. Medarbetarna tar deras frågor, funderingar och önskemål på allvar.

Genom att vi arbetar med pedagogisk dokumentation där verksamheten och barnens utveckling och lärande synliggörs blir vårdnadshavarna delaktiga i verksamheten.

I utvecklingsamtal, på föräldramöten, föräldraaktiv inskolning, fixarkvällar, drop-in kaffe, vernissage blir vårdnadshavarna delaktiga i och kan ha inflytande över verksamheten inom ramen för de nationella målen.

Exempel:

På en förskola bjöds vårdnadshavarna in till drop-in kaffe en eftermiddag. Medarbetarna hade dukat upp kaffet på småbord. På borden låg olika frågor för vårdnadshavarna att diskutera. Medarbetarna deltog också i diskussionerna. Frågorna handlade om hur vårdnadshavarna uppfattar verksamheten, och om hur vårdnadshavarna tyckte att de blev bemötta av medarbetarna.

Åtagande 5

Kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet:

Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

Verksamheten är effektiv och har god kvalitet

Enhetens åtagande

Enheten arbetar med Mål och resultatstyrning

Förväntat resultat

De verktyg som för uppföljning, utvärdering och analys som finns i enheten är förankrade hos medarbetarna.

Arbetsätt

I enhetens organisation finns en utvecklingsgrupp med förskollärare från varje förskola som i samarbete med ledningsteamet arbetar med att utveckla och förankra användandet av verktygen för uppföljning, utvärdering och analys.

De förskollärare som ingår i utvecklingsgruppen ansvarar för att alla förskollärare på respektive förskola blir delaktiga i användandet av verktygen.

Alla förskollärare har i sin tur ansvar för att arbetslagen på förskolan och övriga medarbetare blir delaktiga.

Alla förskollärare är ansvariga för att de tankar, synpunkter och reflektioner som kommit upp i arbetslagen kring användandet av uppföljningsverktygen kommer tillbaka till utvecklingsgruppen.

Den pedagogiska ledaren förankrar uppföljningsverktygen i arbetslagen vid handledning och reflektion.

Uppföljning av resultaten

Våra uppföljningsverktyg består av flera delar vilka är:

Pedagogisk dokumentation

Den pedagogiska dokumentationen visar barnens läroprocesser över tid. Den fångar barnens tankar, frågor och hypoteser. Genom den pedagogiska dokumentationen får medarbetarna syn på om deras arbetssätt och förhållningssätt skapat en verksamhet där barnens engagemang, nyfikenhet och lust att lära tas tillvara. Den ligger också till grund för alla våra uppföljningsverktyg.

Observationsprotokoll, används av medarbetarna i verksamheten med barnen och som underlag för reflektion.

Gemensamt reflektionsprotokoll, används som ett verktyg i arbetslagens reflektion med observationsprotokollet som underlag.

Uppföljningsprotokoll för uppstarten av höstterminen, används för att följa upp verksamheten utifrån projektplaneringen i juni. Observationsprotokoll och gemensamt reflektionsprotokoll används som underlag.

Mitterminsuppföljning för vårterminen, används för att följa upp verksamheten. Observationsprotokoll och gemensamt reflektionsprotokoll används som underlag.

Stockholms stads Kvalitetsindikator, används för att bedöma hur väl kvaliteten i förskolans processer motsvarar läroplanens krav och intentioner. Den bidrar till fördjupade diskussioner och reflektioner om verksamheten och verksamhetsutvecklingen. Observationsprotokoll och gemensamt reflektionsprotokoll används som underlag. Den är en del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Utvärdering av det pedagogiska året, används dels för att utvärdera om vi nått våra åtaganden och dels för att se hur hela den pedagogiska verksamheten fungerat. Alla uppföljningar vi gjort under året används som underlag.

Utvärdering av det organisatoriska året, används för att utvärdera om enheten nått målen.

Brukarundersökningen, används för att få vetskap om vårdnadshavarnas uppfattningar om verksamheten.

Samtal med vårdnadshavarna, dagliga samtal, utvecklingssamtal, inskolningssamtal, avslutningssamtal och diskussioner från föräldramöten är viktiga underlag för uppföljning av hur vårdnadshavarna uppfattar verksamheten.

Medarbetarenkäten, används för att få vetskap om hur medarbetarna trivs och vad det tänker om verksamheten

Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

Enhetens uppföljningar följer våra två årshjul, det pedagogiska och det organisatoriska. se bil

Det pedagogiska årshjulet följer det pedagogiska året som börjar i augusti och slutar i juni.

Det organisatoriska året börjar i januari och slutar i december.

Pedagogiska året

Juni: studiedagar där planering för verksamheten görs för nästkommande år

September: uppföljningssamtalen med vårdnadshavarna till de nya barnen som började i augusti.

Oktober: uppföljning av terminsstarten.

November: Stockholmsstads Kvalitetsindikator, utvecklingssamtal med vårdnadshavarna till de blivande skolbarnen.

Januari: utvecklingssamtal med vårdnadshavarna, uppföljningssamtal med eventuellt nya barns vårdnadshavare.

Mars: Mitterminsuppföljning, avslutningssamtal med blivande skolbarns vårdnadshavare

Maj: Överlämnande samtal till skolan

Maj-Juni: Stockholms stads Kvalitetsindikator, utvärdering och analys av året. Projektavslut med vernissage för barn och vårdnadshavare. Utvärdering av brukarundersökningen

Varje vecka: Arbetslagens reflektionsmöten, arbetslagens pedagogiska utvecklingstid.

Varje månad: Arbetsplatsträff, avdelningsmöte,

3ggr/termin: Utvecklingsgrupp

2 ggr/ termin: Kultur- och läsombudsgrupp

Löpande under året: Barn i behov av särskilt stöd, likabehandlingsplanen, handlingsplan utifrån brukarenkäten, bemötandeplanen.

Det organisatoriska året

Januari: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller och sjukfrånvarouppföljning tillsammans med personalavdelningen, verksamhetsberättelse

Februari: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, lokal samverkansgrupp, löneöversyn

Mars: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, lokal samverkansgrupp, tertialrapport 1

April: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, sjukfrånvarouppföljning med personalavdelning, medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, lokal samverkansgrupp.

Maj: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, uppföljning av brukarundersökningen, arbetsplatsträffar, lokal samverkansgrupp.

Juni: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, sjukfrånvarouppföljning med personalavdelning

Augusti: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, sjukfrånvarouppföljning med personalavdelning, uppföljning av medarbetarenkätens handlingsplan, tertialrapport 2

September: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, arbetsplatsträffar, lokal samverkansgrupp, uppföljning av hälsoplanen, skyddsronder

Oktober: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, sjukfrånvarouppföljning med personalavdelning, arbetsplatsträffar, lokalsamverkansgrupp, uppföljning av skyddsronder

November: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, arbetsplatsträffar, lokal samverkan, kvalitetsredovisningen, verksamhetsplan.

December: Budgetuppföljning tillsammans med verksamhetscontroller, sjukfrånvarouppföljning med personalavdelning, arbetsplatsträff, lokal samverkansgrupp,

Löpande under året: Tidiga signaler och sjukfrånvaroavstämning, åtgärdsplaner för medarbetarenkäten, stadens incidentsrapporteringssystem RISK, bemötandeplan, handlingsplaner utifrån brukarenkäten, likabehandlingsplanen, barn i behov av särskilt stöd, kökens egenkontrollprogram.

Resursanvändning

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

Ekonomi

För att varje medarbetare ska få en bra bild av hur budgeten ser ut och vad varje enskild medarbetare och arbetslag kan göra för att bidra till en budget i balans, diskuteras den på varje arbetsplatsträff. Organisationen har en direkt koppling till budgeten och därför diskuteras och görs förändringar av barnantal, lokalernas användande, personaltimmar och inköp regelbundet. Varje förskolas kök har en egen budget. Kökens budget och hur stor andel ekologiska varor de använder följs upp regelbundet.

Mål- och resultatstyrning

Arbetet med Mål- och resultatstyrning pågår i olika former fortlöpande under året. Ledningsteamet och medarbetarna följer upp, utvärderar och analyserar verksamheten regelbundet med hjälp av olika verktyg.

Medarbetarna/ Organisationen

Ledningsteamet skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten och engagemang genom att fördela den kompetens som finns hos medarbetarna i arbetslagen. Medarbetarna har tydliga arbetsuppgifter som kontinuerligt diskuteras i olika forum. I organisationens struktur finns möjlighet för alla medarbetare att vara delaktiga i verksamhetsfrågor och utvecklingen av organisationen.

Förskolechef och biträdande förskolechef använder analysen av medarbetarenkäten som ett underlag för verksamhetsutvecklingen. I medarbetarsamtalen synliggörs medarbetarnas kompetenser och engagemang.

Brukarundersökningen

Brukarundersökningen är ett bra verktyg för oss att få reda på hur vårdnadshavarna uppfattar vår verksamhet. Utifrån resultaten görs en analys som resulterar i en handlingsplan med utvecklingsområden och områden vi ska bevara och förädla.

Utvecklingsgruppen

Arbetet i utvecklingsgruppen syftar till att vara den röda tråden i organisationen vad gäller pedagogiska frågor, och till att utveckla och vara drivande i den pedagogiska verksamhetsutvecklingen.

Pedagogisk ledare

Den pedagogiska ledaren stöttar, utmanar och inspirerar arbetslagen i deras pedagogiska arbete.

Vfu-(verksamhetsförlagd utbildning) studenter

Enheten har sju utbildade vfu-handledare.Handledarna delar med sig av sina erfarenheter och kunskaper. De får synpunkter och frågor på vår verksamhet samtidigt som de blir uppdaterade med litteratur, forskning och olika utbildningar.

Närmiljö

I närhet till alla våra förskolor finns lekparkar och skogsmiljöer för barnen att vistas i. Där tränar barnen sin motorik och utvecklar intresse och förståelse för naturen och dess kretslopp. Vi samarbetar med stadsdelens Bibliotek och Bokbussen.

IKT (informations-och kommunikationsteknik)

En medarbetare i enheten utbildar kollegor i grundläggande datakunskap och Powerpoint. Alla förskolor har egna mailadresser. Det finns en gemensam lagringsplats för enheten där alla gemensamma dokument finns att tillgå.

Utveckling

Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.

De utvecklingsområden vi identifierade i kvalitetsredovisningen 2014 är:

- arbete med kommunikation och bemötande
- fortsatt utveckling av arbetet med mål och resultatstyrning
- utveckla arbetet med att höja frisknärvaron
- utveckla arbete med ekologiska inköp

Kommunikation och bemötande

Utifrån resultatet av medarbetarenkäten såg vi att det var några medarbetare som inte kände sig respekterade och väl bemötta av sina kollegor. Förskolechef och biträdande förskolechef har tagit upp det till diskussion på en arbetsplatsträff. Medarbetarna satt i mindre grupper och diskuterade. Det kom bl.a. fram att inte alla har samma syn på vad respekt är. Diskussionerna kommer att följas upp på arbetsplatsträffarna.

Vissa månadsblad som skickas ut till vårdnadshavarna har inte beskrivit barnens utveckling och lärande och har heller inte skickats ut i tid. Ledningsteamet har följt upp det genom att få alla månadsblad skickade till sig. Den pedagogiska ledaren kommenterar och följer upp månadsbladen. Anledningen till att de inte skickats i tid behöver ledningsteamet följa upp ännu mer. Innehållet kommer att tas upp i utvecklingsgruppen.

Enligt analysen av brukarenkäten såg vi att vi behöver synliggöra den dagliga verksamheten mer för vårdnadshavarna. Istället för att i huvudsak ha den pedagogiska dokumentationen inne på förskolan håller vi på att utveckla enklare former för vårdnadshavarna att i bild och kort text ta del av barnens dag.

Mål-och resultatstyrning

När utvecklingsgruppen analyserade huruvida våra uppföljningsverktyg verkligen synliggjorde det vi ville veta, såg vi att verktyget för uppföljningen av terminsstarten var otydligt. Uppföljningsverktyget förändrades och anpassades till terminsstarten. Utvecklingsgruppen har efter synpunkter från sina förskolor beslutat att vi det här året ska arbeta med att förankra de uppföljningsverktyg vi har.

Höja frisknärvaron

Utifrån våra sjukfrånvarouppföljningar ville förskolechefen höja frisknärvaron och skapa stabilitet i arbetslagen. Två fasta vikarier anställdes under februari - april på två förskolor. Sjukfrånvaron har sjunkit på de förskolorna och medarbetarna upplever inte att de är lika stressade.

Alla förskolor kommer att få subventionerad massage för de medarbetare som önskar. Två förskolor är med i projektet "Schemalagd friskvård" vilket innebär att medarbetarnas friskvård ska ingå i schemat. Projektet påbörjades i april och avslutas i november.

Ekologiska inköp

Andelen ekologiska inköp av matvaror är redan över 25 % i enheten. Det vi ska utveckla under året, är att hitta ekologiska varor av god kvalitet och hur vi ska behålla och höja de ekologiska inköpen i given budget. De medarbetare som köper in förbrukningsmaterial får i

uppgift att se över alla inköp av förbrukningsmaterialet, så att så många som möjligt är miljövänliga.

Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.

Arbetet med att identifiera risker och sårbarheter pågår ständigt, men framförallt vid analysen i kvalitetsredovisningen. Där kan vi se vilka risker och sårbarheter de enskilda avdelningarna, förskolorna och enheten haft under året. Den analysen ligger sen till grund för hur vi gör planeringen för nästa år och vilka insatser vi behöver göra.

De uppföljningar medarbetarna gör i form av pedagogisk dokumentation, mitterminsuppföljningar och Stockholms stads kvalitetsindikator gör att vi direkt kan se vad varje arbetslag och förskola behöver arbeta mer med och om vi har rätt kompetens på rätt ställe.

Att förskolechefen har regelbundna budget- och sjukfrånvarouppföljningar gör, också att direkta insatser kan sättas in om det behövs.

Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.

Styrkor

Organisationen

Vi har en tydlig organisation där medarbetarna vet vad som förväntas av dem, vilket uppdrag vi har och vilka mål och åtaganden vi arbetar mot. Det är viktigt för vår verksamhetsutveckling och det systematiska kvalitetsarbetet.

Projektinriktat arbetssätt med pedagogisk dokumentation som verktyg

Är ett arbetssätt som gör att medarbetarna ser barnens lärande och utveckling, men även sin egen. Den visar också vårdnadshavarna barnens lärande och utveckling och ger dem insyn i verksamheten. Den är grunden till det systematiska kvalitetsarbetet.

Pedagogisk utvecklingstid

Är betydelsefull för enhetens kvalitet och är kompetensutvecklande för medarbetarna.

Utvecklingsgruppen

Bidrar till verksamhets- och kvalitetsutvecklingen. Hjälper till att skapa en tydlig organisation där alla medarbetare blir delaktiga.

Pedagogisk ledare

Den pedagogiska ledaren stöttar, utmanar och inspirerar arbetslagen i deras pedagogiska arbete. Vilket är kompetensutvecklande för medarbetarna och bidrar till verksamhetsutvecklingen.

Svagheter

Ledningsteamets storlek

Vi har förut haft två pedagogiska ledare i enheten. Nu är det en vilket medför att pedagogerna inte får det stöd det fått förut. Vi försöker hitta sätt för den pedagogiska ledaren att arbeta som kommer de som behöver det mest tillgodo.

Enhetens storlek

Då enheten är stor tar det tid att förankra och få ut information till alla medarbetare. Det gör också att förskolechef och biträdande förskolechef inte kan vara närvarande på förskolorna som de önskar.

Möjligheter

Vfu-(verksamhetsförlagd utbildning) studenter

Att ta emot studenter gör att vi får titta lite extra på vår verksamhet och sätta ord på varför vi gör som vi gör. Genom studenterna får vi ta del av den senaste forskningen och litteraturen och får vara med och forma våra blivande kollegor.

Närmiljön

Alla våra förskolor har närhet till bibliotek, teater, lekparker och natur. Barnen får möjlighet att ta del av både kulturutbudet och att få upptäcka naturen.

Skollagen och Läroplanen för förskolan 98/10

Att förskolan har blivit en egen skolform där förskollärarnas uppdrag förstärkts och förtydligats ger förskolans verksamhet legitimitet och högre status, i vår egen verksamhet och i samhället.

Samverkan

Ledningsteamet delar kontor med Nälsta/Vinstas ledningsgrupp. Att vi delar kontor skapar tillfällen för erfarenhetsutbyte, stöttning och kollegialt lärande.

Hot

Förskolläraryrket

Det är svårt att nyrekrytera förskollärare. Det medför att kompetensen i verksamheten sjunker. Vi arbetar medvetet med rekrytering med hjälp av Hr-service i Stockholms Stad.

Bristande barnunderlag

Just nu byggs det flera förskolor i stadsdelen. Inflyttningen har stagnerat i vårt område vilket medför att barnunderlaget sviktar. Konsekvensen av det kan bli att vi får säga upp medarbetare.

Skolbarn

Då vi nu har månatliga avläsningar av barnantalet i budgeten, kan det påverka den negativt om flertalet blivande skolbarn säger upp sina platser över sommaren. I år har vi en stor kull med blivande skolbarn vilket är en osäkerhet för verksamheten.

Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.

Kultur -och läsombudsgruppen

I gruppen deltar kulturombud och läsombud som även ingår i en studiecirkel om högläsning som Biblioteket anordnar, i samarbete med Nälsta/Vinstas förskoleenhet I gruppen delar deltagarna med sig av erfarenheter och kunskaper. Att vara en större grupp ger mer kunskap och ger nya kontakter.

Arbetet i gruppen har bl.a. lett till att förskolorna har utvecklat läsmiljöer för barnen.

Miljöronderna

I en annan enhet i stadsdelen arbetar man med miljöronder för att få en jämn kvalitet mellan förskolorna. Det tog vår enhet till sig och den pedagogiska ledaren har under våren gått miljöronder på vår enhet för att få en översikt över materialets och miljöns utformning på våra förskolor.

Resultatet kommer att sammanställas och de inköp som behövs kommer att göras under hösten. Det har också skapat en diskussion kring miljöerna och vilket material enheten ska ha.

Samverkan

Ledningsteamet delar kontor med Nälsta/Vinstas ledningsgrupp.

Att vi delar kontor skapar tillfällen för erfarenhetsutbyte, stöttning och kollegialt lärande.

Vi har också börjat utveckla samarbete i form av grupper där båda enheternas medarbetare deltar.

Arbetsplatsträffar

På våra arbetsplatsträffar kan medarbetarna dela med sig av goda exempel till varandra, och ledningsteamet kan dela med sig av goda exempel från våra andra förskolor.

Utvecklingsgruppen

I utvecklingsgruppen delar medarbetarna med sig av sina erfarenheter och kunskaper. Vi delar med oss av och kommer med nya idéer och tankesätt. Arbete i utvecklingsgruppen är dels för verksamhetsutvecklingen och för att säkerställa kvaliteten.

Hässelby-Vällingbys nätverk för arbetet med mål och resultatstyrning

Nätverkets syfte är att utveckla arbetet med mål och resultatstyrning på stadsdelens förskole enheter. I nätverket delar deltagarna med sig av sina uppföljningsverktyg och erfarenheter kring dem. Genom att deltagarna läst bl.a. Klara Dolks bok Bångstyriga barn har många nya frågor och tankar kring det pedagogiska arbetet kommit upp.

Hälsocoacher

I enheten har vi fem hälsocoacher. De sprider information kring friskvård och inspirerar till aktiviteter kring friskvård. Hälsocoacherna ingår i stadelens hälsocoachnätverk.

Utbildningar

Förskolechefen deltar just nu i Rektorsprogrammet. Rektorsprogrammet är en utbildning på akademisk nivå, som ger mig nya kunskaper, skapar nätverk och sätter igång utvecklingsprocesser. Utbildningen leder till att hon på ett bättre sätt kan leda verksamheten

både systematiskt och pedagogiskt.

Biträdande förskolechef deltar i ledarskapsutbildning för all biträdande chefer i stadsdelen.

Utbildningen syftar till att höja kompetensen, knyta kontakter i stadsdelen och att utveckla ledarskapet.