

Handläggare

Till

Råcksta förskolor

Telefon:

Kvalitetsutmärkelse 2015 för Råcksta förskolor

Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter	5
Inledning	5
Brukare/kunder	8
Bemötandet är en viktig kvalitetsfaktor. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukarna/kunderna är i centrum.....	8
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.	11
Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/kunddialoger. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med resultaten.	12
Chef- och ledarskap	13
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 måluppfyllelsen.	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.	16
Medarbetare	16
Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och hålls levande i organisationen.	16
Ge ett konkret exempel på hur ni, ur ett arbetsgivarperspektiv, arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.....	18
Verksamhetsutveckling är allas ansvar. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap.....	18
Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Redogör också för er analys och hur ni arbetar med resultaten.	20
Resultat och analys.....	21
Redovisa kortfattat era resultat från föregående års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.....	21
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. (Det krävs inga detaljerade siffror.)	21
Från åtaganden/mål till uppföljning	22

Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, och de överväganden ni gjorde, när ni tog fram årets verksamhetsplan eller motsvarande.....	22
Åtaganden/mål	23
Enheten arbetar för att vara en demokratisk och interkulturell mötesplats	23
Barnen möter en språkutvecklande och språkutmanande miljö.	24
Barnen möter matematik i vardagen.	25
Barnen erbjuds pedagogiska miljöer som lockar till lärande och lek.....	25
Barnen har inflytande över sin egen vardag.....	26
Förskoleenheten samverkar med hem och skola i övergången mellan förskola och skola.	27
Enheten samverkar med olika instanser kring barn i behov av särskilt stöd.....	27
Ledning/arbetslag samarbetar med skola och socialtjänst.....	28
Enheten har en krisgrupp, samt en väl känd krispärm på i vår enhet.....	28
Barnen får möjlighet att utveckla sitt lärande om en hållbar miljö.	28
Enheten serverar 25 % ekologiska livsmedel.....	29
Enheten går igenom våra pedagogiska miljöer utifrån riktlinjer för giftfri förskola.....	30
Budget ska vara i balans utifrån givna ramar.	30
Enheten säkerställer kvalitetsarbetet genom att använda systematisk kvalitetsuppföljning.	30
Enheten arbetar med att tydliggöra verksamhetens mål och åtaganden för att skapa delaktighet hos våra vårdnadshavare.....	31
Enheten arbetar mot diskriminering i våra förskolor.	31
Enheten arbetar för jämställdhet i våra förskolor.	32
Arbetsmiljön är trivsamt och hälsobefrämjande.....	33
Ledningen uppmuntrar medarbetarnas engagemang i våra verksamheter	33
Barnen är i fokus i vår verksamhet.....	34
Enheten har hundraspråkighet i fokus.....	35
Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.	35
Resursanvändning.....	36
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.....	36
Utveckling	37
Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.	37
Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.	38

Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.38

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

Bilagor

Bilaga 1: bilaga 1: Verktyg kvalitetsarbete, Råcksta Förskolor

Bilaga 2: Bilaga 2: Exempel på litet reflektionsprotokoll, Likabehandling

Bilaga 3: Klagomål och synpunkter

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Räcksta förskolor

Verksamhetens chefs namn

Eva Alvin

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-50805153

E-postadress till verksamheten och till chefen

eva.alvin@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Gudmundrågatan 12
162 53 Vällingby

Antal anställda den 19 maj 2015

80st

Inledning

Räcksta förskolors arbete grundar sig på **demokratiska värderingar**. Utifrån ett **interkulturellt perspektiv** bygger vi den pedagogiska verksamheten, där **respekt** och **tolerans** är riktlinjer för vårt arbete med barnen.

Vår pedagogiska idé grundar sig på:

Reggio Emiliias pedagogiska filosofi, där det kollektiva lärandet ses som en grund för det individuella lärandet. Lärande pågår i samspel mellan, barn -barn, barn- vuxna och barn-miljö.

Den pedagogiska miljön är en tredje pedagog. Vilket innebär att miljöerna och materialen hos oss är tillgängliga, säkra, varierade och inbjuder till utforskande och lärande.

Eftersom vi ser lärande som kommunikativt skapar vi miljöer utifrån tanken om förskolan som en mötesplats.

Att barn har olika sätt att kommunicera och lära på är något som gör att arbetet med de "hundra språken" är centralt. Barnen i vår enhet har rätt att kommunicera med material som tilltalar dem.*

Verksamheten ska vara rolig, trygg och lärorik.

De dokument som styr verksamheten är:

- FN:s Barnkonventionen.
- Arbetsmiljölagen
- Samverkansavtal
- Skollagen (2010:800).
- Läroplan för förskola (Lpfö98/10)
- Stockholms stads förskoleprogram, Framtidensförskola.
- Plan mot diskriminering och kränkandebehandling.
- Kultur i ögonhöjd.(2014)



Råcksta förskolor består av sex förskolor. Skorstenen, Äventyret, Njurundagatan, Futurum, Planket och Viljan. Totalt ca 320 barn inskrivna i verksamheten.

Förskolorna ligger i en blandad bebyggelse och storleken på förskolorna varierar, från 15 till 87 inskrivna barn.

På förskolorna arbetar 80 personer. Det är 32 st förskollärare/lärare mot yngre åldrar och 34 st barnskötare. Inom enheten finns sex stycken ekonomibiträden och två medhjälpare i kök. Ledningsgruppen består av förskolechef, biträdande förskolechef och pedagogiska ledare.

Vi har en utvidgad ledningsgrupp men representanter från enhetens samtliga förskolor.

Förskollärarna har ett i enlighet med Läroplan för förskola (Lpfö 98/10) ansvar för att verksamheten genomförs av läroplanens värdegrund och mål.

Arbetslagen deltar, samverkar och utför arbetet i vardagen med våra barn utifrån läroplanens värdegrund och mål.

Det finns två Ateljéristor som stöder enhetens fem förskolor i arbetet med ”de hundra

språken”*

För att synliggöra barnens läroprocesser arbetar vi med pedagogisk dokumentation.

*Hundraspråkighet är ett begrepp som kommer från kommunen Reggio Emilia i Italien. Från en dikt "Tvärtom det är hundra som finns", skriven av Loris Malaguzzi. Det som menas är att varje människa har hundra olika sätt att uttrycka sig och förskolans roll är att låta alla få utforska sina möjliga uttryck och inte begränsa dem.

Organisation och ledningsstruktur

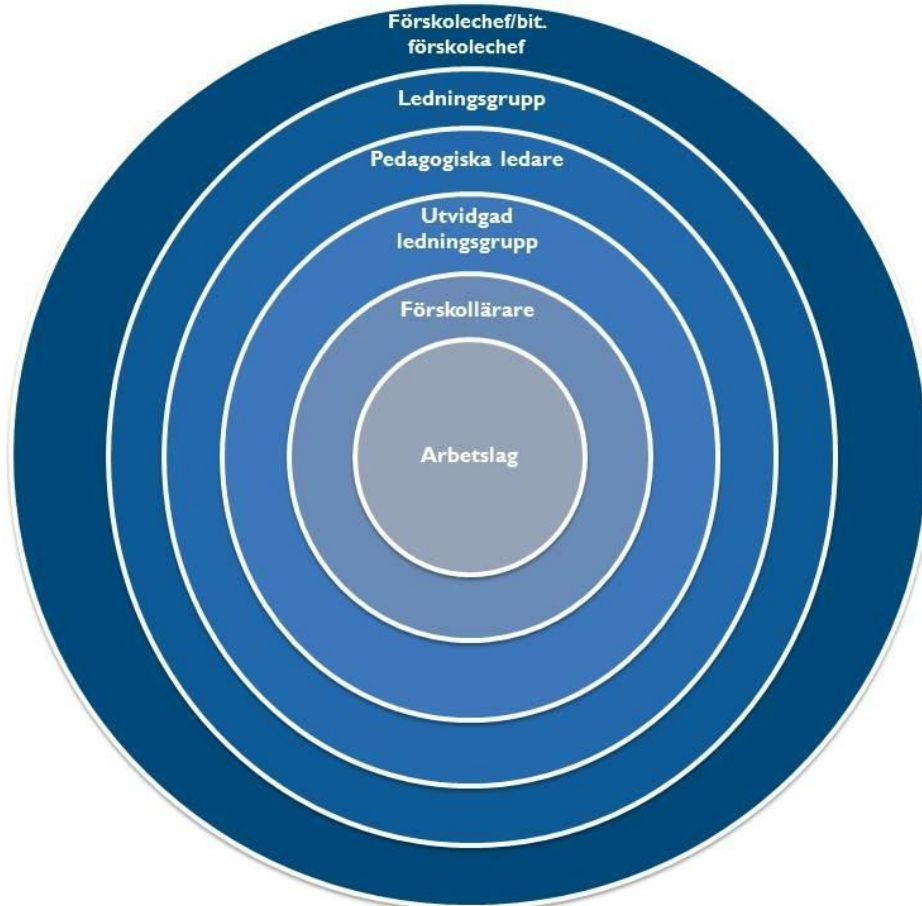
Räcksta förskolor är en del av en allt mer globaliserad värld. Vår enhet är präglad av mångfald. Detta gör att vi arbetar för att bygga en organisation som vilar på en demokratisk grund och har ett interkulturellt förhållningsätt. En enhet som har en organisation som är tydligt förankrad i det uppdrag vi har och som möjliggör för våra medarbetare att skapa meningsfulla sammanhang för barnen.

Ledningens tanke är att i en tid då det kontinuerligt skapas nya former av kunskap, som är dynamisk och föränderlig samt tillgänglig för alla. Måste organisationen möta upp mer kompetenta och specialiserade medarbetare.

Vi anser att en traditionell hierarkisk organisation är otillräckligt. Därför arbetar vi för att förankra en organisation där medarbetare har möjlighet att påverka. En organisation där det finns plats för reflektion och diskussion. En organisation som är flexibel och öppen, samt grundar sig på tydliga arbetsuppgifter, ansvar och engagemang.

I denna organisation behövs ansvarsområden. Områdena grundar sig på de kompetenser som finns inom enheten. Utifrån ansvarsområdena växer olika nivåer fram, som tillsammans bildar en helhet.

Vid innersta ringen av **vår organisation**, se sid 8 befinner sig arbetslagen som har som främsta uppgift ett arbete med värderingar. De är arbetslagens alla medarbetare som ska bemöta barnen med omtänksamhet och närvaro på ett sätt som ger dem trygghet och välbefinnande. Dessutom ska arbetslagen medverka och samarbeta i förskolans pedagogiska aktiviteter samt utmana och uppmärksamma barnens lärande. Ringarna utåt innebär ett större ansvarsområde som utöver det ansvaret som beskrevs i innersta ringen handlar om att tillämpa och utveckla läroplanens pedagogiska innehåll samt den övergripande organisationen i förskolan från förskolenivå till enhetsnivå. Detta ansvar växer i de yttersta ringarna som förutom det nämnda behandlar andra områden såsom personal och ekonomi.



Målet är att ytterligare fördjupa arbetet med enhetens organisation för att fortsätta vara en demokratisk och lärande organisation. En del i detta är att vi fått ett särskilt uppdrag från utbildningsdepartementet att vara övningsförskola. Det innebär att vi har ett samarbete med Stockholmsuniversitet, förskollärarytbildningen och Stockholm stad. Alla våra förskollärare tar emot studenter och arbetslagen är alla gemensamt ansvariga för att verksamheten är reflekterande och villig att syna sig själv och sitt eget arbete. Detta för att vi ska göra den bästa verksamheten vi kan för alla enhetens barn.

Brukare/kunder

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

Verksamheten vänder sig till enhetens barn och deras vårdnadshavare.

Räcksta förskolor har barnen i fokus. En väl förankrad värdegrund som gäller under barnens hela dag hos oss är viktig. Barnen ska känna sig välkomna och delaktiga. De pedagogiska miljöerna ska vara tillgängliga och inspirerande. I likabehandlingsplanen har vi formulerat vision och mål för bemötande och värdegrundsarbete.

Visioner och mål i värdegrundsarbetet för Råcksta förskolor

- På Råcksta förskolor strävar vi efter en lyssnande pedagogik* och ett öppet klimat.
- Målet är att inga former av diskriminering eller kränkande behandling ska förekomma i våra förskolor.
- Klimatet ska tillåta att såväl barn som föräldrar som pedagoger, chefer och övrig personal tar upp funderingar och konstruktiv kritik.

Arbetet möjliggörs av lyssnande, nyfikna och närvarande medarbetare som med stöd av förskolans Läroplan, Lpfö- 98/10, enhetens värdegrund och verksamhetsplan reflekterar utifrån pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) för att gemensamt med gå vidare i olika processer, utifrån barnens intressen och/eller behov.

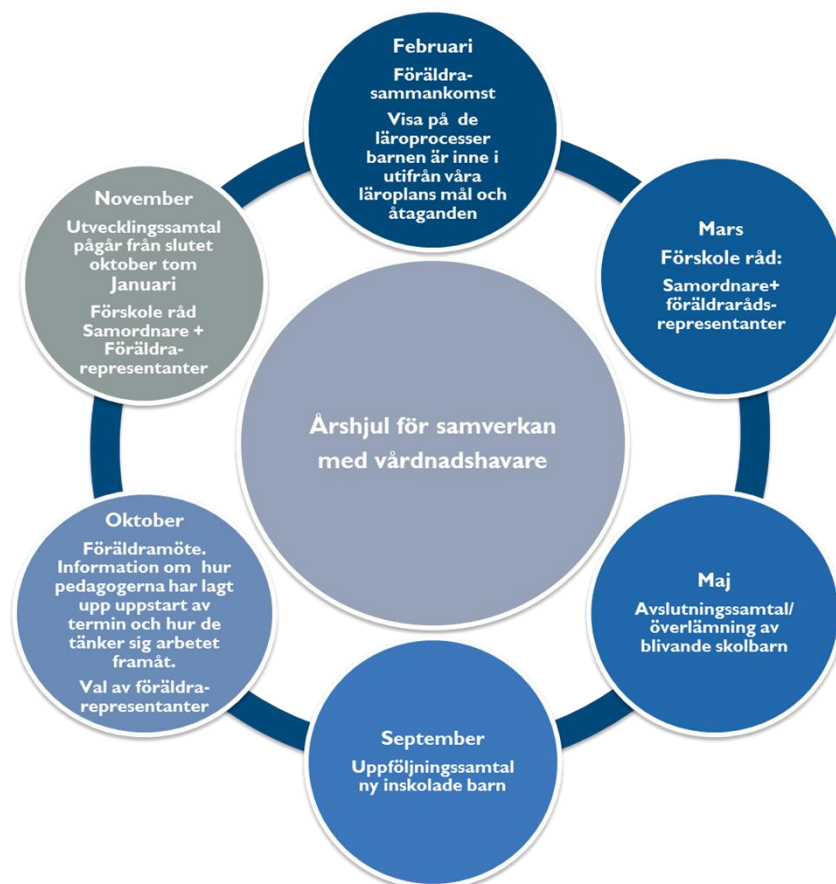
Den dagliga kontakten är viktig, det är där vi har en direkt dialog med vårdnadshavarna och kan fånga upp och bemöta oro och frågor. Det är också i den dagliga kontakten vi ska ta emot eller lämna över barnen. Barnen behöver känna att de kommer till en verksamhet som är inbjudande och som pågår. Detta ser vi som en viktig uppgift, det gör att våra medarbetare fokuserar på barnet vi lämnar. Vad vill du göra? Vad kan jag göra för att stötta dig i det? Ofta har arbetslagen delat upp sina uppgifter under morgonen för att både kunna bemöta de som kommer och samtidigt hålla kontinuitet i det som redan pågår bland de barn som är på plats. Tiden att beskriva verksamheten på djupet finns dock inte alltid i dessa dialoger därför har vi valt att arbeta med **veckobrev**, vilka förskollärarna har ansvar för att skriva. Dessa har som mål beskriva verksamheten utifrån Lpfö- 98/10*. I dessa brev har verksamheterna även försökt att beskriva hur de tänker utifrån olika områden som de ser att vårdnadshavarna uttrycker att de är nyfikna på.

Under dagen och verksamhetens gång är bemötande ständigt aktuellt. Här blir det verkligen viktigt att se över hur vi under dagen skapar tid för de behov barnen har och vad de vill göra. Här har tillgängligheten till olika material och miljöer, rätten att säga ja eller nej till olika aktiviteter och medarbetarnas ständiga lyssnade, stor betydelse för hur barnen upplever att de bemöts. Vi har under de senaste två åren arbetat mycket med att öka medvetandet kring hur och varför vi bemöter barn på olika sätt, detta i relation till vår likabehandlingsplan. Alla pedagoger har i olika forum mött föreläsare och böcker med fokus på genus och jämställdhet.

För vårdnadshavare är det också viktigt att de känner att det finns en kontinuitet i det övergripande året på förskolan. Detta för att öka delaktighet samt förståelse för vad som styr förskolornas inre arbete. För att skapa det har vi ett årshjul för samverkan med vårdnadshavare. Samverkan bygger på vårt uppdrag och har barnen i fokus.

* Lyssnade pedagogik är ett förhållningsätt där pedagogerna är lyhörda och inlyssnande. Både till varje barn och till gruppens behov och intressen. Detta påverkar verksamhetens innehåll och struktur.

* Lpfö, Läroplan för förskolan



Förskoleråden erbjuds ett per termin. **Föräldramöten** hålls två per år ett i oktober där personalen beskriver hur de tänkt om uppstarten på terminen samt hur de kommer att arbeta framåt. I februari har vi ett möte där de beskriver vad som hänt fram till dess. I samband med förskolans dag i maj bjuds vårdnadshavarna in att delta i aktiviteter kopplade till vad deras barn arbetat med under året.

Vårdnadshavarna erbjuds även att läsa det som våra medarbetare formulerar runt verksamheten i september, januari och juni detta utifrån frågor som finns i enhetens ”**Verktyg för systematiskt kvalitetsarbete**”. *se bilaga 1*

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.

Delaktighet, att bjuda in är viktigt. Barnen ska möta lyssnande, delaktiga och medforskande medarbetare. Medarbetare som har barnfokus och som gemensamt med barnen vill fundera kring det som är viktigt och intressant för dem.

Vi har i alla våra möten med föräldrar som mål att beskriva olika processer som deras barn deltar i och ge möjlighet att diskutera hur dessa påverkar deras barn, ställa frågor och delge sina tankar. Det är i denna struktur vi försöker att fånga upp klagomål och synpunkter, vår ambition är att lösa dem i dialog mellan berörda medarbetare och vårdnadshavare. Om det inte går så tar ledningen över och försöker att stötta i att hitta lösningar som är möjliga för verksamheten att genomföra. Vi använder oss av blanketten klagomål och synpunkter. *Se bilaga 3*

I pedagogisk dokumentation är delaktighet och reflektion två viktiga delar därför arbetar vi med att hela tiden att återge det vi dokumenterat till framför allt barnen men också till vårdnadshavare. Det är viktigt att dokumentationen är gemensam och inte något som våra medarbetare gör vi sidan om utan att den kommer tillbaka till barnen för att driva verksamheten vidare. Det är när den återbesöks och används i vardagen som den skapar en drivkraft byggd på delaktighet och demokrati och inte bara blir ett "sparande av händelser" utifrån ett medarbetarperspektiv. Detta hänger i hop med de visioner och mål som vi gemensamt tagit fram i skapandet av likabehandlingsplanen. Arbetet beskrivs mer noggrant under punkten medarbetare.

Något som enheten under detta verksamhetsår tagit beslut om utifrån dialog med vårdnadshavare, är att vi gör om vårt årshjul för samverkan med vårdnadshavare. Vi har haft ett förskoleråd, där representanter för en förskola träffas och sedan ett enhetsråd där representanter för alla enhetens förskolor träffas. Dessa enhetsråd har upplevts som okonkreta och vårdnadshavarna har upplevt att de hamnar för långt ifrån just deras verksamhet. Vi har låtit alla vårdnadshavare svara på en enkät och utifrån ett majoritetsbeslut bestämt att ändra till två förskoleråd, ett per termin istället. Vi har även under detta verksamhets år erbjudit vårdnadshavarna dialogmöten. Fokus har varit förskolans uppdag och samtal mellan medarbetare och vårdnadshavare. Vår förhoppning är att detta leder till mer intressanta och verksamhetsnära diskussioner.

Ett annat exempel handlar om ateljéer. Barnen upplevde att den var otillgänglig då en låg en trappa ner. Här gjorde medarbetare och barn tillsammans en omstrukturering av förskolans hela innemiljö för att flytta upp ateljén till det mest centrala rummet. I detta arbete deltog barnen i högsta grad. De gjorde kartor, planer och flyttade sedan rummen gemensamt med medarbetarna. I detta arbete involverades även vårdnadshavare som under en "fixar" kväll hjälpte till med önskemål som barn och pedagoger haft men ej kunde lösa på egen hand.



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

Vårt "Nöjd föräldraindex" i förskoleundersökningen 2014 var 74. Detta är en siffra som enheten under året arbetat med att höja. 2015 är "Nöjd föräldraindex" 83 för hela Räcksta förskolor.

Som vi beskrivit tidigare har vi ett årshjul för samverkan med vårdnadshavare som vi hela tiden vidareutvecklar. Vi har förutom förändringen från enhetsråd till förskoleråd även utifrån dialogen med vårdnadshavare skapat fyra foldrar, broschyrerna utgår från fyra av läroplanens, Lpfö -98/10, målområden och synliggör hur dessa omsätts i praktiken med barnen på enhetens förskolor. Demokrati och delaktighet. Naturkunskap och teknik. Matematik. Språk och kommunikation. Materialet är opersonligt d.v.s. inte handlar om några specifika barn utan om vad vi generellt upplever med alla våra barn under deras tid hos oss. Det finns också med text från förskolorna i Reggio Emilia i form av citat från Loris Malaguzzi då vi som enhet gärna funderar kring vad dessa tankar betyder för oss i vår vardag.

Enheten utgår från tanken att barnen får en högre kvalitet på verksamheten när vårdnadshavare och medarbetare har ett gott samarbete och förståelse för varandra. Dialogen blir då ännu mer inriktad på det som barnen är med om på dagarna hos oss vilket gör att medarbetarna får en möjlighet att väva i hop barnets olika världar och kan på det sättet ge barnen ännu större inflytande över sin vardag hos oss.



Chef- och ledarskap

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

Verksamheten leds i ett nära samarbete med biträdande förskolechef och pedagogisk ledare. Vi har också en utvidgad ledningsgrupp som består av representanter från samtliga förskolor.

Jag tror på det kollegiala lärandet och en lärande organisation. Jag tror på ett demokratiskt ledarskap där medarbetarna känner att de ingår i ett större sammanhang. Att vara tydlig i kommunikationen och att det finns möjligheter till reflektion och dialog inom enheten Råcksta förskolor. Detta är för mig en förutsättning för att verksamheten ska få bästa möjlighet att vidareutvecklas.

Min ambition är att skapa tillit och ett förtroende med en tro på varje medarbetare utifrån deras egna förmågor samt att bygga kompetens utifrån det. Att arbeta i dialog med medarbetarna utifrån de styrdokument och vårt uppdrag är centralt för mig som ledare. Detta sker i samverkan med ledningsgrupp och den utvidgade ledningsgruppen. Jag ser det som en av utmaningarna i ledarskapet att få alla delaktiga i vårt utvecklingsarbete.

Vi har tagit ett beslut att arbeta utifrån Reggio Emiliias filosofi, där det demokratiska uppdraget är väldigt tydligt och stämmer väl överens med min egen syn på uppdraget utifrån Läroplan för förskola, Lpfö-98/10

Mina ledord är, **kvalité, kompetens, delaktighet, ansvar och ett demokratiskt förhållningsätt.** Detta ska genomsyra vår verksamhet.

Utifrån dessa ledord och med barnen i centrum bygger jag tillsammans med mina medarbetare vår verksamhet i Råcksta förskolor.

Jag bygger organisationens olika mötesformer. Flexibilitet genomsyrar det arbetet för att kunna möta de olika behov som finns, så att alla medarbetare ska få möjlighet att förstå sin del i ett sammanhang och känna att just de är en viktig länk.

Ledningsgruppens förhållningsätt ser jag som en av byggstenarna där vi har möjlighet att stötta medarbetarna och samtidigt lyfta våra olika kompetenser på ett för verksamheten betydelsefullt sätt.

Jag gör min verksamhetsidé känd genom att "leva" den.

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

För att vara en tydlig ledare har jag en mötesordning som stödjer arbetet och där medarbetaren är i centrum utifrån uppdraget.

Mötena leds av mig, biträdande förskolechef eller pedagogisk ledare (pedagogista).

- Självvärdering varje termin.
- Reflektions protokoll, MoRs. (Mål och resultatbaserad styrning)
- Individuella utvecklingsplaner i samband med medarbetarsamtal, följs upp årligen.
- Tertialrapport 1 och Tertialrapport 2 tas upp och medarbetarnas insamlade material ligger som grund för dessa.
- Medarbetarenkät samt förskoleundersökning.
- Kvalitetsredovisning.
- Verksamhetsberättelse

Utifrån dokumenten ovan samlar jag in information som används på arbetsplatsträffar, interna nätverk och andra mötesformer med medarbetare och föräldrar. En analys görs av mig, där jag ser över vilka styrkor och utvecklingsbehov som finns i enheten. Denna analys ligger som grund för planeringen av enhetens inre arbete framåt.

Jag säkerställer att medarbetarna har uppfattat sitt uppdrag på ett riktigt sätt genom att jag är ute på verksamhetsbesök en dag i veckan och min biträdande är ute samtidigt på en av de andra förskolorna, detta gör att vi besöker förskolorna regelbundet och får på så vis möjlighet till dialog med både föräldrar och medarbetare samt barn. Dessa besök sker systematiskt och har varit väldigt uppskattade av mina medarbetare då deras insatser blivit mer synliga för mig som ledare. Jag följer upp via medarbetarsamtal.

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

Jag har för att försäkra mig om att medarbetarna är införstådda med och förstår verksamhetens mål och åtaganden gjort en tydlig beskrivning av ansvarsområden utifrån arbetslag och förskollärare. I analyserna av medarbetarenkäten har jag tolkat att medarbetare som har en tydlig bild av sitt uppdrag också upplever att de kan påverka sin arbetssituation och dess innehåll.

Ansvarsområde: Arbetslag (värdegrundsarbete)

Omsorg

Lek (inne/ute)

Rutiner

Föräldrakontakt (dagligt)

Delta i reflektionsmöte

Delta i basmöte

Insamlande av underlag för pedagogisk dokumentation i form av:

Bilder

Anteckningar

Filmer

Teckningar/målningar

Konstruktioner

APT

Planeringsdagar

Delta i interna/externa nätverk

Delta i fortbildning

Samarbeta för att skapa förutsättningar för en god VFU

Centrala ord: Delta, samverka, samarbeta, utföra

Ansvarsområde: Förskollärare (värdegrundsarbete/ped. innehåll/ övergripande organisation)

Organisera för rutiner (dagliga)

Organisera pedagogisk inne/ute miljö

Organisera föräldrakontakt

Utvecklingsamtal/uppföljningsamtal

Föräldramöten

Föräldrasammankomster

Veckobrev

Mailkontakt

Kartläggning

Organisation och genomförande av pedagogisk verksamhet utifrån enhetens pedagogiska år.

Uppföljning, utvärdering och utveckling av verksamhet

Projektarbete

Pedagogisk dokumentation

Reflektionsmöten

Basmöten

Organisation av VFU/yrkesutveckling

Handledningstid

Fortbildning/utbildning

Centrala ord: organisation, uppföljning, utvärdering, planering, genomföra

Alla möten i vår organisation har ett tydligt syfte vilket gör att medarbetarna kan komma väl förberedda. Analysen av detta är att våra möten blir effektiva och meningsfulla. Detta transparenta sätt att leda verksamheten med tydlig struktur, gör att medarbetare känner större delaktighet i tagna beslut. Alla mötesprotokoll finns också tillgängliga för samtliga medarbetare i en gemensam mapp som heter Råcksta Förskolor och ligger i datasystemet.

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

Jag har i mina medarbetarsamtal en dialog med alla medarbetare kring vad de tycker om sitt arbete och hur de vill utvecklas framåt. Utifrån dessa samtal planerar vi gemensamt för hur

året ska se ut när det gäller ansvarsområden och fortbildning.

Vi tar diskussionen om återkoppling och hur den kan se ut, bemötande är ett område som också tas upp under olika forum.

Här skapar vi en känsla av att jag som ledare ser min medarbetare och att vi i dialog bestämmer hur vi bäst ska ta tillvara på just deras engagemang.

Behoven ser sedan olika ut, men deltagande i våra olika möten och fortbildningssattsningar gör att engagemanget kan tas tillvara och komma våra barn tillgodo.

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

Övningsförskoleprojektet är en del av min ide kring hur jag som chef skapar möjlighet för lärande och kompetensutveckling i organisationen.

Behovet som jag ser det har varit att stärka uppdraget så att barnens rättigheter och läroplanen ständigt är fokus i verksamheten. I och med samarbetet med universitetet och att vi för närvarande har ca 20 studenter som gör sin verksamhetsförlagda utbildning hos oss, får vi in utomstående med olika kompetens som i dialog med våra arbetslag ställer frågor och erbjuder sina tankar kring just den verksamhet de är i. Detta är något som gjort att medarbetarna blir bättre och bättre på att förankra det de gör i teori och inte gör saker på rutin.

Jag ser också utifrån förskoleundersökning, självskattning, mål och resultat baserad styrning samt medarbetarenkäten vad som behöver stärkas upp i enheten.

Jag har sett till att de som inte har barnskötar utbildning eller förskolläraryt utbildning får möjlighet att vidareutbilda sig för att de ska ha rätt utbildning för det uppdrag de utför.

De som redan i dag är förskollärare ska alla få handledarutbildning samt erbjuds att fortbilda sig konituerligt i form av kurser eller föreläsningar utöver vår interna fortbildning. Dessa utbildningar är ofta kopplade till Reggio Emiliainstitutet då vi är en enhet som tar inspiration i från deras filosofi om förskolans uppdrag.

Allt detta sker i ständig dialog med biträdande chef, pedagogisk ledare samt medarbetare för att vi ska känna att det vi satsar på ges tillbaka till barnens dagliga verksamhet hos oss.

Medarbetare

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

Enhetens gemensamma värdegrund är formulerad i vår likabehandlingsplan och sammanfattas i tre punkter:

- Räcksta förskolor strävar efter en lyssnande pedagogik* och ett öppet klimat.
- Målet är att inga former av diskriminering eller kränkande behandling ska förekomma i våra förskolor.
- Klimatet ska tillåta att såväl barn som föräldrar som pedagoger, chefer och övrig personal tar upp funderingar och konstruktiv kritik.

Arbetet med att ta fram en värdegrund har varit starkt länkat till vårt framtagande av

likabehandlingsplan. Det är en lång process som har ökat inkludering och tillåtitt att alla medarbetare varit involverade på olika sätt.

Den likabehandlingsplan vi har i dag bygger på ett revideringsarbete vilket startade 2012. Då diskuterade ledning, medarbetare, vårdnadshavare och barn den likabehandlingsplan som fanns. Frågorna som arbetades med var kopplade till att försöka förstå och reda ut begreppen diskriminering och kränkning. Detta resulterade i nya formuleringar och tydligare förståelse kring vad likabehandlingsplanens uppdrag var och varför enheten har en värdegrund. Detta arbete är ständigt pågående och är en process vilket ökat delaktighet och inkludering av barn och vårdnadshavare. Arbetet fortsatte under en studiedag. Med vårdnadshavares och barnens åsikter och tankar som underlag fick pedagogerna från varje förskola möjlighet att revidera och granska likabehandlingsplanen. Detta resulterade sedan i att med enhetens gemensamma likabehandlingsplan som grund skapade varje förskola sin egen likabehandlingsplan.

Under detta verksamhetsår har vi arbetat med "husmodellen" som kommer från diskrimineringsombudsmannen. Vårdnadshavarna har uttryckt ett intresse av att fördjupa sig kring genus även de och erbjöds därför en föreläsning av Maria Hulth från föreningen Jämställt. Vi kommer att i maj i år sammanfatta våra reflektioner och fylla på ytterligare med en föreläsning av Magdalena Hulth och Hedda Schönbäck utifrån deras bok "Hur gör prinsessor". Alla förskolor har fått denna bok samt en bok som heter "När prinsessor vaknar på natten" detta för att kunna läsa med barnen och använda det som en utgångspunkt i fördjupning av arbetet i barngrupp.

* Lyssnade pedagogik är ett förhållningsätt där pedagogerna är lyhörda och inlyssnande. Både till varje barn och till gruppens behov och intressen. Detta påverkar verksamhetens innehåll och struktur.



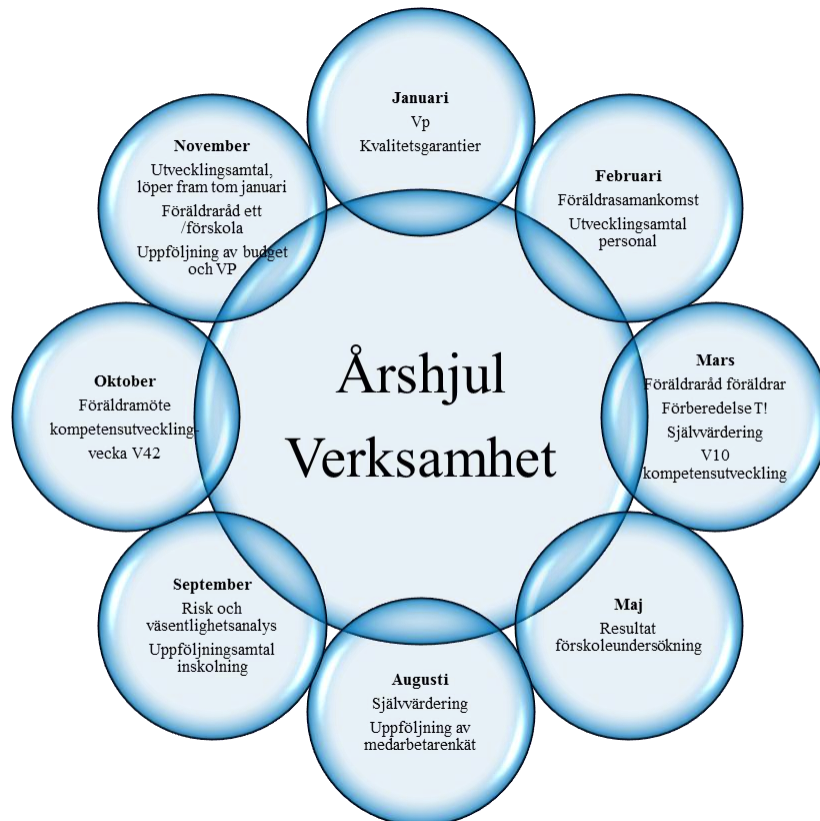
Ge ett konkret exempel på hur ni, ur ett arbetsgivarperspektiv, arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.

Enheten erbjuder fortbildning och föreläsningar. Dessa har de senaste åren haft fokus på jämställdhet och mångfald. Ett konkret exempel på hur vi följt upp dessa fortbildningsinsatser är enhetens interna nätverk. I dessa träffas pedagoger från alla våra förskolor tillsammans med pedagogisk ledare och i bland ateljéristor, ca 3- 4 gånger per termin. Målet är att enheten gemensamt ska reflektera kring verksamhetens innehåll för att utvecklas vidare. På dessa möten utgår vi från dokumentationer gjorda i verksamheten. För att hålla fokus använder vi oss av enhetens reflektionsprotokoll vilka har fem olika fokus. Naturvetenskap och teknik, matematik, språk, estetik och etik samt likabehandling och jämställdhet. Exempel på ett sådant protokoll finns med som *bilaga 2*. Denna termin har vi använt likabehandlingsprotokollet i alla grupper av medarbetare två gånger och då arbetat för att konkretisera vad jämställdhet och mångfald betyder i vardagen med barnen.

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

För att möjliggöra aktiva medarbetare måste de ha en bild av vad som förväntas att de ska

göra under en dag, en vecka, ett år i verksamheten. Enheten har därför arbetat med att skapa strukturer i organisationen som stöder det arbete som uppdraget innebär. Bas strukturer finns för hur en dag och en vecka bör se ut, där ingår tid för och tid med barnen. Enheten har sedan ett årshjul som verksamheten följer.



För att fördjupa detta år och tydliggöra ännu mer för medarbetarna vad som förväntas av dem under ett verksamhets år har vi ett **”Verktyg för systematiskt kvalitetsarbete”** se bilaga 1. I den finns, MoRs (mål och resultatbaserad styrning) protokollen, självskattning, kvalitéer, åtaganden i Verksamhetsplan samt förädlarnas årshjul. Utifrån dessa lägger vi sedan ett kalendarie för varje termin där alla enhetens olika möten finns inplanerade.

Mål och resultatbaserad styrning(MoRs) innebär att vi kvalitetssäkrar verksamheten genom att svara på olika frågor som finns i reflektionsprotokoll som bygger på uppdraget. Detta sker regelbundet under året. Beslut om att använda detta arbetsätt är taget centralt i Hässelby-Vällingby stadsdel.

För att medarbetarna ska kunna synliggöra vad de gjort, varför och vad deras analyser är så finns i **”Verktyg för systematiskt kvalitetsarbete, verksamhet”** se bilaga 1 också frågor baserade på ett processinriktat arbetsätt dessa ställs tre gånger per år i maj, september och december/januari. Frågorna är återkommande men förändras utifrån vad medarbetarna tycker saknas eller behöver formuleras om eller beroende på vilka utvecklingsområden enheten valt detta år. Enhetens åtaganden uppdateras varje år i samband med att verksamhetsplanen är klar.

Frågor i **maj** handlar om; utvärdering av året och uppstart av verksamheten i augusti.

Utvärdering:

Vad har vi gjort? Vilka svar har vi fått på barnens frågor? Vilka svar har vi fått på personalens frågor? Vad har barnen lärt sig? Vad har vi som personal lärt oss? Detta ska kopplas till åtaganden i vår vp och kvalitét.

Uppstart:

Vad ska barnen få med sig under sin tid hos oss på förskolan?

Hur ska vi utifrån detta, dela in barngrupperna nästa termin? Vilka pedagoger på vilken bas/avdelning? Ska någon följa med sin barngrupp?

Vad ska vi ha för fokusering i augusti? Varför? Syfte? Pedagogernas frågor? Barnens frågor?

Hur tar vi emot de ”gamla” barnen? Hur tar vi emot de nya barnen? Vilka är ansvariga?

Hur ska den övergripande organisationen på bas/avdelning se ut och varför?

Vad behöver vi tänka om i miljön för att barnen ska kunna utforska fokusområdet?

Frågor i **september** handlar om avstämning och uppföljning av det som planerades för i maj.

Vad har vi gjort? Vad var barnen mest nyfikna på? Hur tänker vi pedagoger om det? Hur håller barnen på att skapa mening inom sin omvärld? Hur går vi vidare/vad vill vi utforska mer?

Frågorna i **december/januari** handlar om avstämning och fördjupning.

Vad har vi gjort? Vad intresserar barnen mest? Hur tänker vi pedagoger om det?

Vilken ska vara vår fördjupningsfråga? Varför? Syfte? Vilka är pedagogernas frågor? Vilka är barnens frågor? Hur går vi vidare?

Hur ska den övergripande organisationen på bas/avdelning se ut och varför? Vad behöver vi tänka om i miljön för att barnen ska kunna utforska fokusområde? Vem är ansvarig för att sammanställa dokumentationerna till "verktyg för kvalitetsarbete" i maj?

I samband med dessa dagar på förskolornas bas/avdelning och/eller förskolemöte svarar medarbetarna på frågorna som ställs i våra MoRs (mål och resultatbaserad styrning) protokoll vilket tillsammans med medarbetarnas dokumentationer ligger som grund till hur de svarar på enhetens frågor.

Detta material ligger sedan som grund för ledningens analys av verksamheten och medarbetarna kan genom detta känna sig delaktiga i de beslut som tas, då de är tagna utifrån deras reflektioner och texter.

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

"Nöjd medarbetar index" ligger i enheten på 79.

När ledningen analyserat medarbetarenkäten har vi kommit fram till att fortsatt kontinuitet i den interna fortbildningen är viktigt. Därför har vi skapat fler grupper av medarbetare som deltar i våra interna nätverk. Vi har nu fyra stycken olika grupper som träffas regelbundet. Nästa termin blir det fem. Vi har i dessa grupper två olika fokus. Att göra, se och synliggöra är temat i två av grupperna. Reflektera, planera, sammanfatta är temat i de andra. Dessa två teman är konstruerade efter önskemål från medarbetarna som framkommit på våra

förskolemöten. Enheten ser tydligt att ju fler som deltar i möten och dialog desto nöjdare blir medarbetarna. Vi ser också att genomskinligheten och möjligheten att få information via protokoll eller information från kollegor skapar en känsla av delaktighet och ger oss fler infallsvinklar till fortsatt verksamhetsutveckling.

Ett tydligt exempel på hur vi skapar känsla av delaktighet och förståelse för att medarbetarna ska kunna bidra med sina kompetenser är att ledningen i alla möten är noga med att följa upp det pedagogiska året och vad som är i fokus. Detta för att skapa ännu större tydlighet kring uppdraget och vart enheten befinner sig just nu.

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.

Enheten har utifrån föregående års medarbetarenkät, förskoleundersökning och analyser i verksamhetsplanen, fortsatt arbetet med jämställdhet och likabehandling/genus. Detta då medarbetarna själva upplever att deras kunskaper ännu ej genomsyrar verksamhetens vardag. En analys som de gjort är att våra pedagogiska miljöer behöver uppdateras och utvecklas vidare utifrån tanken om hundraspråkighet*. Medarbetarna ser detta arbete som en praktisk och konkret väg att komma åt en likvärdig bas på alla våra förskolor, vilket i sin tur skapar förutsättningar för barnen att känna sig ännu mer delaktiga och inkluderade.

Ledningen har här inkluderat våra ateljéristor som i samverkan med pedagogisk ledare skapar ett material för alla medarbetare kring hundraspråkighet* och material. Detta kommer att presenteras på planeringsdagarna i maj.

Vårdnadshavarna signalerar fortfarande att de inte känner till hur vi arbetar med läroplanen i vår vardag. Detta har resulterat i att vi gått igenom "Årshjul för samverkan med vårdnadshavare", utvecklingsamtalsunderlaget och skapat en ny mall för veckobrev. Allt för att vårdnadshavarna ska få tydligare information kring verksamheten.

*Hundra språkighet är ett begrepp som kommer från kommunen Reggio Emilia i Italien. Från en dikt "Tvärtom det är hundra som finns", skriven av Loris Malaguzzi. Det som menas är att varje människa har hundra olika sätt att uttrycka sig och förskolans roll är att låta alla få utforska sina möjliga uttryck och inte begränsa 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. (Det krävs inga detaljerade siffror.)

Enheten har de senaste tre åren gått med ett minde överskott vilket vi varit nöjda med. Pengar har funnits till fortbildning och förankring av värdegrundsarbete samt gemensamma studiedagar. Vi ser att detta år är det lite svårare att hålla budget vilket gör att vi skrivit in sex extra barn i enheten. Detta beror till stor del på att vi behövt ta in extra personal under rekryteringsperioder. Dessa har kommit från bemanningspooler vilket ökat kostnaden för oss, men har varit nödvändigt för att hålla kvalitet i verksamheten. Det prognostiserade resultatet

för året är dock positivt och vi kommer även i år att med stöd av vår fond kunna satsa en del på verksamhetsförbättringar och fortbildning samt gemensamma planeringsdagar.

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.

Ledningen ville att åtaganden skulle hänga tydligt ihop med arbetsätt och värdegrund. Att medarbetarna skulle känna igen sitt arbete och att åtagandena handlar om det som vi gör. De texter som förskolorna skrivit i "Verktyg för kvalitetsarbete" *se bilaga 1*, användes för att få syn på vilka arbetsätt som används och till vilket av våra åtaganden dessa kunde knytas.

Ledningen ville samtidigt se om medarbetarna eller vårdnadshavare signalerade att vi behövde utveckla verksamheten någonstans. Till detta användes de självskattningar som gjorts i stadens indikator samt förskoleundersökningen, som underlag. Utifrån det formulerades ett förslag till verksamhetsplan och åtaganden. Denna lästes av den utvidgade ledningsgruppen som kom med åsikter. Utifrån dessa skrevs verksamhetsplan och åtaganden om. Ledningen tänkte återigen kring hur enhetens åtaganden förhöll sig till förskolans uppdrag och hur dessa var förankrade i vardagen på enhetens förskolor. Viktigt var att det projekt/process inriktade arbetet skrevs fram och att de förväntade resultaten var sådana vi kunde se om de nås. Det enheten funderar en hel del kring är just detta, att resultat nås utan att vi bedömer barnen, och istället utvärderar det vi erbjudit barnen att vara med om. Detta för att se om det leder till det som är vårt uppdrag i Läroplanen, Lpfö 98/10. Det är en diskussion medarbetare och ledning ständigt för. Verksamhetsplanen och åtaganden presenterades återigen för den utvidgade ledningsgruppen och några sista reflektioner, samt ändringar gjordes innan underlaget sändes in till nämnden för beslut. Verksamhetsplanen förankras när beslutet är taget på våra arbetsplatsträffar, APT.



Åtaganden/mål

Enheten arbetar för att vara en demokratisk och interkulturell mötesplats

Enheten arbetar för att vara en demokratisk och interkulturell mötesplats

Förväntat resultat

Barnen bemöts likvärdigt oberoende av kön, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt sexuell läggning hos någon anhörig.

Barnen är med om olika sorters möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö och barn-pedagoger.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras behov och intressen.

Barnen ges möjlighet att lyssna, prata, diskutera och lära sig att förhandla utifrån en demokratiskt synsätt.

Arbetssätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter.

Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Vi erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett

sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Vi använder oss av pedagogisk dokumentation som ett arbetsverktyg. Detta gör att förskollärare och arbetslag, genom observation och gemensam reflektion tar reda på barnens läroprocesser. Samt utmanar dem vidare i sitt utforskande.

Samtliga förskolor har formulerat uppgifter eller frågor som ska skapa fler interkulturella sammanhang.

Medarbetare med annat modersmål används som en resurs i våra barngrupper.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, indikatorer, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt brukarenkät och integrerat ledningssystem (ILS).

Barnen möter en språkutvecklande och språkutmanande miljö.

Barnen möter en språkutvecklande och språkutmanande miljö.

Förväntat resultat

Barnen använder sig av texter, symboler, bilder, upplevelser och medier för att uttrycka sina tankar, åsikter, ställa frågor och dra sina egna slutsatser.

Barnen visar ett stort intresse för det skrivna ordet och andra uttrycksformer.

Barnen erbjuds miljöer som uppmuntrar språkutveckling.

Högre andel svarande i förskoleundersökningen.

Arbetsätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter.

Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Vi erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Barnen i våra förskolor vistas i språkligt utmanande miljöer med material som uppmuntrar kommunikation och språkutveckling. Såsom böcker, papper och pennor samt andra möjligheter till uttryck som konstruktion, skapande, information och kommunikations teknik samt lek.

Vi använder oss av pedagogisk dokumentation som ett arbetsverktyg. Detta gör att förskollärare och arbetslag, genom observation och gemensam reflektion tar reda på barnens läroprocesser. Samt utmanar de vidare i sitt utforskande.

Barn med annat modersmål än svenska uppmuntras att i samverkan med familjen använda det.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Förskoleundersökningen.

Barnen möter matematik i vardagen.

Barnen möter matematik i vardagen.

Förväntat resultat

Barnen möter matematik i vardagen, såsom former, mönster, antal, mängd, volym och sortering.

Barnen erbjuds pedagogiska miljöer som möjliggör matematiskt utforskande.

Barnen uppmuntras att använda matematiskt tänkande i utforskandet av sin omvärld.

Höja svarsfrekvensen i förskoleundersökningen.

Arbetsätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter. Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Barnen erbjuds att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Arbetslagen använder sig av matematik i den vardagliga verksamheten, där barnen erbjuds möjlighet att bland annat räkna, väga, experimentera, hitta mönster, arbeta med geometri och sortera.

Vi använder oss av information och kommunikations teknik så som lärplatta, datorer med mera.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår mål och resultatstyrnings protokoll, indikatorer, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Vi använder oss även av medarbetarenkät, förskoleundersökning samt Integrerat ledningssystem.

Barnen erbjuds pedagogiska miljöer som lockar till lärande och lek.

Barnen erbjuds pedagogiska miljöer som lockar till lärande och lek.

Förväntat resultat

Barnen har tillgång till tillgängliga, lekfulla pedagogiska miljöer, som är kopplade till pågående projekt. I dessa finns plats för rollek/drama, konstruktion, skapande, matematik, musik, dans, och läsning så väl inne som ute.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras intressen.

Barnen möts av ett arbetslag som utmanar dem och är medforskande.

Höja svarsfrekvensen i förskoleundersökningen.

Arbetssätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter. Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Arbetslagen erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor.

Förskoleundersökningen.

Barnen har inflytande över sin egen vardag.

Barnen har inflytande över sin egen vardag.

Förväntat resultat

Barnens kompetenser, intressen och behov påverkar vardagen i våra förskolor, vilket syns i den pedagogiska dokumentationen.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras intressen och behov.

Barnen deltar i olika former av möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö, barn-pedagog. En del vardagliga andra organiserade av pedagoger för att möjliggöra något annat än det vardagliga.

Höja svarsfrekvensen i förskoleundersökningen.

Arbetssätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter.

Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Arbetslagen erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Alla våra reflektionsunderlag innehåller frågorna, vad intresserar barnen mest, vad tänker vi pedagoger om det och hur kan vi arbeta vidare.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Förskoleundersökningen.

Förskoleenheten samverkar med hem och skola i övergången mellan förskola och skola.

Förskoleenheten samverkar med hem och skola i övergången mellan förskola och skola.

Förväntat resultat

Barn och vårdnadshavare har fått med sig den information de behöver för att få en god skolstart.

Arbetsätt

Arbetslagen bokar samtal med vårdnadshavare som berörs.

Utvecklingssamtals material används.

Enheten använder sig av den lokala handlingsplan som finns för övergång mellan förskola och skola.

För barn med särskilda behov finns egna rutiner.

Uppföljning

Arbetslagen återkopplar det som vårdnadshavare och barn framfört till kollegor och ledning. Detta påverkar sedan om materialet behöver ändras till nästa år. Brukarenkäten.

Enheten samverkar med olika instanser kring barn i behov av särskilt stöd.

Enheten samverkar med olika instanser kring barn i behov av särskilt stöd.

Förväntat resultat

Barnens behov av extra stöd uppmärksammas och planeras för.

Barnen i behov av extra stöd har kartläggningar och handlingsplaner.

Arbetsätt

Vid behov av stöd upprättas kartläggningar och handlingsplan. Dessa går igenom med vårdnadshavare.

Förskolorna använder sig av handledning från stadsdelens specialpedagoger vid behov för de arbetslag som arbetar med berörda barn.

Ledning/arbetslag samverkar med andra instanser, samt deltar i fortbildning som erbjuds.

Uppföljning

Ledning/arbetslag följer upp handlingsplaner och kartläggningar i samverkan med vårdnadshavare.

Ledning/arbetslag samarbetar med skola och socialtjänst.

Ledning/arbetslag samarbetar med skola och socialtjänst.

Förväntat resultat

Ledning/arbetslag har ett gott samarbete med skola och socialtjänst

Enheten lämnar över pedagogiska beskrivningar när de efterfrågas i samråd med vårdnadshavare.

Ledning/arbetslag gör orosanmälningar enligt §14, när grund för dessa finns.

Arbetssätt

En handlingsplan för övergång mellan förskola och skola finns och följs.

Förskolan har överlämningsamtal mellan förskola och skola.

Rådgivning från socialtjänsten vid behov.

Vid oro görs anmälan till socialtjänsten.

Förskolan gör vårdnadshavare delaktiga i arbetet runt barnet när det gäller kontakt med myndigheter.

Vi skriver pedagogisk kartläggning samt handlingsplan vid behov.

Uppföljning

Täta kontakter med berörda parter.

Regelbundna träffar med skola och socialtjänsten samt vårdnadshavare.

Pedagogisk kartläggning samt handlingsplan följs upp och förnyas regelbundet.

Enheten har en krisgrupp, samt en väl känd krispärm på i vår enhet.

Enheten har en krisgrupp, samt en väl känd krispärm på i vår enhet.

Förväntat resultat

Krispärmen är väl förankrad hos våra medarbetare

Arbetssätt

Pärmen går igenom på arbetsplatsträffar.

Alla medarbetare får i uppdrag att läsa pärmen.

Uppföljning

Ledning påminner om läsning och tar upp pärmen igen om den inte känns förankrad.

Medarbetarenkäten.

Barnen får möjlighet att utveckla sitt lärande om en hållbar miljö.

Barnen får möjlighet att utveckla sitt lärande om en hållbar miljö.

Förväntat resultat

Barnen sorterar papper, matrester och annan återvinning.

Barnen får kunskaper om sin egen del i att skapa en hållbar miljö.

Barnen utvecklar sin förmåga att bygga, skapa, och konstruera med hjälp av olika tekniker material och redskap.

Barnen utvecklar sin förmåga att urskilja, utforska, dokumentera, ställa frågor och samtal om hållbar miljö.

Barnen är med om olika sorters möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö och barn-pedagoger.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande /projekterande arbetsätt som utgår från deras behov och intressen.

Barnen odlar växter och vistas i närmiljön för att lära om det ekologiska systemet.

Arbetssätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter.

Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Förskolorna erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Våra förskollärare har ett extra ansvar för att se över att verksamheten utvecklar lärandet om en hållbar miljö. Vi kopplar detta till naturvetenskap och teknik.

Alla medarbetare är närvarande. Inlyssnande och deltagande i arbetet med barnen.

Våra ekonomibiträden säkerställer att det serveras minst 25 % ekologiska livsmedel.

Vi källsorterar tillsammans med barnen.

Vi sorterar matrester tillsammans med barnen, som sedan blir till biogas.

Barnen ges möjlighet att odla.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt brukarenkät..

Enheten serverar 25 % ekologiska livsmedel

Enheten serverar 25 % ekologiska livsmedel

Förväntat resultat

Att vi serverar minst 25 % ekologiska produkter.

Arbetssätt

Ledning/ekonomi personal går på våra köks möten igenom och uppdaterar våra beställningslistor. Detta för att ge varandra idéer och kloka tankar.

Samtliga köksbiträden får gå en kurs om ekologisk matlagning.

Uppföljning

Ledning kommer att på våra köksmöten gå igenom och se över hur beställningarna fallit ut.

Enheten går igenom våra pedagogiska miljöer utifrån riktlinjer för giftfri förskola.

Enheten går igenom våra pedagogiska miljöer utifrån riktlinjer för giftfri förskola.

Förväntat resultat

Att vi påbörjar arbetet med att uppdatera våra miljöer utifrån de riktlinjer vi har.

Arbetsätt

Genomgång av miljö på förskolemöte.

Ledningen har avsatt tid på planeringsdagar i maj för att gå igenom och uppdatera våra förskole miljöer.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor

Budget ska vara i balans utifrån givna ramar.

Budget ska vara i balans utifrån givna ramar.

Förväntat resultat

Budget i balans med en god pedagogisk verksamhet.

Arbetsätt

Ekonomisk plan.

Månatlig uppföljning samt uppföljning vid varje tertiärrapport med controller.

Diskutera budget på arbetsplatsträffar samt i lokal samverkan.

Medvetandegöra medarbetarna om enhetens rådande ekonomiska situation.

Uppföljning

Kontinuerlig budgetuppföljning för att hålla budget i balans.

Kostnadsmedvetenhet hos alla som beställer varor. Detta tas upp på olika möten.

Enheten säkerställer kvalitetsarbetet genom att använda systematisk kvalitetsuppföljning.

Enheten säkerställer kvalitetsarbetet genom att använda systematisk kvalitetsuppföljning.

Förväntat resultat

Vi förväntar oss en höjd kvalitet av vår verksamhet.

Arbetsätt

Våra förskollärare har ett extra ansvar för att se över att arbetet med verktyg för kvalitetsarbete genomförs.

Alla medarbetare är samverkar och deltar i arbetet

Vi utgår från det som samlats in i form av observationer och dokumentationer i våra verksamheter och sammanställer detta samt låter det driva verksamheten framåt i vårt verktyg för kvalitetsarbete.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt förskoleundersökning.

Enheten arbetar med att tydliggöra verksamhetens mål och åtaganden för att skapa delaktighet hos våra vårdnadshavare

Enheten arbetar med att tydliggöra verksamhetens mål och åtaganden för att skapa delaktighet hos våra vårdnadshavare

Förväntat resultat

Att vårdnadshavare har god information om verksamhetens mål och innehåll.

Att förskolorna har en dialog med vårdnadshavare kring verksamheten.

Att vårdnadshavare svarar på förskoleundersökningen.

Arbetsätt

Enheten har pedagoger som är extra ansvariga för mottagande på morgonen och information om dagen på eftermiddagen. Förskolorna går ut med tydlig information om vad föräldrarna kan förvänta sig från oss i form av information.

Vi har plats för bilder och information om dagen i alla våra hallar.

Vi informerar föräldrar om att de alltid ska ta kontakt med oss om det är ngt de funderar på.

Vi använder oss av information och kommunikations teknik för att skapa dokumentationer som vårdnadshavarna får del av hos oss på förskolorna.

Det finns en bemötande plan som ska vara väl känd bland medarbetare.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt brukarenkät.

Enheten arbetar mot diskriminering i våra förskolor.

Enheten arbetar mot diskriminering i våra förskolor.

Förväntat resultat

Inga former av diskriminering ska förekomma i våra förskolor.

Barnen bemöts likvärdigt oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosupfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning. Barnen är med om olika sorters möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö och barn-pedagoger.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras behov och intressen.

Barnen ska få lyssna, prata, diskutera, respektera, komma överens och ställa sig i den andres plats.

Arbetsätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter. Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Arbetslagen erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Förskolorna uppmärksammar högtider från de kulturer som finns i våra förskolor.

Enhetens förskolor använder sig av den mångkulturella almanackan.

Våra förskollärare har ett extra ansvar för att värdegrunden i likabehandlingsplanen genomsyrar verksamheten.

Alla medarbetare är närvarande, inlyssnande och deltagande i arbetet med barnen.

Vi erbjuder aktiviteter många gånger så att alla som vill ges en chans att delta.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, Verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt brukarenkät.

Enheten arbetar för jämställdhet i våra förskolor.

Enheten arbetar för jämställdhet i våra förskolor.

Förväntat resultat

Barnen bemöts likvärdigt oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosupfattning, sexuell läggning hos någon anhörig eller funktionsnedsättning.

Barnen är med om olika sorters möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö och barn-pedagoger.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras behov och intressen.

Barnen ska få lyssna, prata, diskutera, komma överens och ställa sig i den andres plats.

Arbetsätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter.

Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Förskolorna erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.

Enheten använder sig av pedagogisk dokumentation som ett arbetsverktyg. Detta gör att förskollärare och arbetslag, genom observation och gemensam reflektion tar reda på barnens läroprocesser. Samt utmanar de vidare i sitt utforskande.

Våra förskollärare har ett extra ansvar för att värdegrunden i likabehandlingsplanen genomsyrar verksamheten.

Alla medarbetare är närvarande, inlyssnande och deltagande i arbetet med barnen.

Arbetslagen utgår från det som samlats in i form av observationer och dokumentationer i våra verksamheter och sammanställer detta samt låter det driva verksamheten framåt ivårt verktyg för kvalitetsarbete.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt brukarenkät.

Arbetsmiljön är trivsamt och hälsobefrämjande.

Arbetsmiljön är trivsamt och hälsobefrämjande.

Förväntat resultat

Höja frisknärvaron.

Att ökad trivsel på sin arbetsplats så att de känner glädje i att komma till arbetsplatsen.

Att höja resultat på medarbetarenkäten, Aktivt medskapande index.

Att hälsocoachernas arbete bidrar till bättre hälsa.

Arbetsätt

Ledning använder sig av företagshälsovården.

Enheten kommer att använda oss av hälsocoach på våra förskolor.

Förskolorna ordnar trivselsammankomster regelbundet.

Friskvård på arbetstid så som massage.

Uppföljning

Medarbetarenkät och psykosocial skyddsround.

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar.

Ledningen uppmuntrar medarbetarnas engagemang i våra verksamheter

Ledningen uppmuntrar medarbetarnas engagemang i våra verksamheter

Förväntat resultat

Medarbetare som är aktiva på möten och engagerar sig i våra förskolors verksamhet.
Medarbetare som deltar i diskussioner på våra möten.
Ett öppet klimat på olika möten och i verksamheten i övrigt.

Arbetsätt

Vi har vår mötestruktur och den är en del av vårt arbetsätt. Ansvariga för att hålla fokus och röd tråd i dessa möten är ledning samt förskollärare. Alla medarbetare förväntas delta i diskussioner.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor.
Medarbetarenkät.

Barnen är i fokus i vår verksamhet.

Barnen är i fokus i vår verksamhet.

Förväntat resultat

Barnen känner sig välkomna och delaktiga i verksamheten.
Barnens intressen och behov är grunden för planering av verksamhetens innehåll.
Barnen är med om olika sorters möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö och barn-pedagoger.
Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras behov och intressen.
Barnen ska få lyssna, prata och diskutera.

Arbetsätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter.
Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.
Vi erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.
För att hålla våra pedagogiska miljöer levande, organiserar vi dessa utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig till det material som förskolorna erbjuder.
Våra förskollärare har ett extra ansvar för att se över att verksamheten har barnen i fokus.
Alla medarbetare är närvarande, inlyssnande och deltagande i arbetet.
Vi samlar på ord i form av ordbanker där alla språk som förekommer i barngrupperna finns med. Detta kan t.ex. vara vardagsord såsom mjölk, vatten, olika frukter eller ord som är kopplade till projektet i barngruppen.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion), samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor, medarbetarenkät samt förskoleundersökningen.

Enheten har hundraspråkighet i fokus

Enheten har hundraspråkighet i fokus

Förväntat resultat

Barnen får använda sig av olika uttrycksätt i sin vardag hos oss på förskolan. Såsom, dans, musik, drama, skapande, böcker, bilder, information och kommunikations teknik, konstruktion med mera.

Barnen är med om olika sorters möten, möten mellan barn-barn, barn-miljö och barn-pedagoger.

Barnen ges möjlighet till ett utforskande/projekterande arbetsätt som utgår från deras behov och intressen.

Barnen erbjuds minst en professionell kulturupplevelse per termin.

Arbetsätt

Barnen erbjuds ett projekterande arbetsätt som skapar nya kunskaper och erfarenheter. Barnens erfarenheter, nyfikenhet, behov och lust att lära tas tillvara och utmanas vidare samt fungerar som underlag för förskolornas olika projekt.

Arbetslagen erbjuder barnen att mötas i mindre grupper för att stödja deras lärandeprocess i ett sammanhang där barnen får möjlighet att, på flera olika sätt, uttrycka sig och lyssna på varandra.

För att hålla arbetet med pedagogisk miljön aktuell och levande organiserar vi den utifrån vad barnen intresserar sig för och hur de förhåller sig det material som förskolan erbjuder.

Vi kommer att på arbetsplatsträffar, implementera kultur i ögonhöjd. Alla medarbetare får i uppgift att läsa denna.

Vi samverkar med dans och drama pedagog från kulturskolan.

Vi erbjuder aktiviteter många gånger så att alla som vill ges en chans att delta.

Uppföljning

Pedagogisk dokumentation (observation, dokumentation, reflektion) samt vårt verktyg för kvalitetsarbete. Där ingår Mål och resultatstyrnings protokoll, självskattning, verksamhetsplanens mål, organisation samt verksamhetens egna frågor. Medarbetarenkät samt brukarenkät.

Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

Den övergripande planen för uppföljning och utveckling är den vi har i vårt arbete med verksamhetsplan, tertial rapporter och kvalitetsredovisning. Under varje åtagande ligger en uppföljningsdel där enheten beskriver varje enskilt åtagandes uppföljningsplan.

Materialet för att få in varje enskild förskolas arbete kring dessa är "Verktyg för

kvalitetsarbete" *Se bilaga 1* och de veckobrev samt dokumentationer som verksamheten skriver. Ledningen läser sedan och reflekterar gemensamt, ledning och medarbetare kring hur enheten ska arbeta vidare. Pedagogiska ledare har gemensamt med alla förskollärare ett extra uppdrag i att se över att förväntade resultat uppnås och de beskriver hur detta gjorts.

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.

Enheten består av sex förskolor och har därför stora möjligheter att arbeta gemensamt och dela med oss av kompetens, material och reflektion. Enhetens olika former för möten har som mål att ta tillvara på medarbetarnas kompetenser, skapa tydlighet kring de olika ansvarsområden medarbetarna har, samt att vidareutveckla verksamheten. De möten som vi har inplanerade i varje års kalendrie är:

Ledningsgrupp: Chef, bitr.chef, ped.ledare

Utvidgad ledningsgrupp: Chef, bitr.chef, ped.ledare, samordnare, ateljerista.

Samordnarmöten: Chef/bitr.chef och samordnare på respektiveförskola

APT: Chef/ bitr.chef/ped.ledare och all personal på förskolan

Förskolemöte: All personal på förskolan och ev ped.ledare

Lsvg: Chef, bitr.chef och fackliga representanter

Internanätverk: Ped.ledare och blandad personal från alla förskolor i enheten

Bas/ avd möte: Personal på bas/ avd

Bas/avd reflektion: Personal på bas/avd

Handledning: Ped.ledare och den personal det berör

Studiedagar: Alla medarbetare och ledning

Ett konkret exempel på kompetensanvändning denna termin är att våra ateljeristor tillsammans med vår pedagogiska ledare planerat hur vi på våra studiedagar ska starta upp arbetet med nästa års fokusområde "Pedagogiska miljöer och hundraspråkighet, tillsammans i ett transdisciplinärt perspektiv". Alla medarbetare kommer att få en föreläsning, böcker och ett arbetsmaterial samt praktisk upplevelse som grund för att driva arbetet vidare. Allt förberett och skrivet av enhetens egna medarbetare.

Enheten flyttar även personal mellan förskolorna vid behov för att skapa stabilitet och jämna förutsättningar för barn, medarbetare och vårdadshavare.

Lokalerna är olika och skapar därför olika verksamheter, men med gemensam värdegrund. Detta är en styrka då vi inom enheten kan möta olika brukares och medarbetares behov.

Enheten har en hög IKT(Informations och kommunikations teknik) kompetens. Vi har i enheten en PIM examinerator (Praktisk IT och Mediekompetens i förskola och skola). Alla har gjort nivå ett och många är examinerade på nivå tre.

Enheten använder sig av Stockholms stads hemsida och intranät

Utveckling

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

Med stöd av det verktyg vi har för uppföljning och analys har ledningen sett att vi har följande områden att utveckla:

- Förankra vår organisation för ytterligare kvalitetssäkring hos alla medarbetare
- En ökad förståelse för uppdraget bland våra medarbetare
- Tydligare återkoppling från ledning till medarbetare kring vårt uppdrag
- Arbeta för att skapa likvärdiga pedagogiska miljöer, med flexibelt material som uppmuntrar utforskande, lärande och lek.
- Öka IKT(information kommunikation och teknik) utrustning och kunskap.
- Utveckla vår pedagogiska dokumentation (observation, dokumentation och reflektion).
- Öka svarsfrekvens i medarbetar och brukarenkät.
- Öka andelen nöjda brukare och medarbetare.
- Att öka trivseln och frisknärvaron ytterligare.

Enhetens strategi för verksamhets utveckling är information och mötesstruktur. Detta för att skapa fördjupade dialoger, där kunskap förs vidare mellan medarbetare i organisationen. Det gäller också för de mål vi har kring samverkan med vårdnadshavare. Vi tror att kontinuitet i möten, uppföljning och information ökar förståelsen för verksamheten. Deltagandet i undersökningar och enkäter är fortfarande inte så högt som vi önskar ca 70% svarande hos våra vårdnadshavare. Enheten hoppas att denna siffra ökar om vårdnadshavarna ser att vi tar de svar vi får på allvar och möter upp dessa i verksamhetsutvecklingen. Tyvärr får vi som enhet signaler om att när vårdnadshavarna är nöjda, så väljer de bort att svara vilket ibland gör att underlaget vi får in inte är rättvisande. Detta har kommit fram i våra dagliga dialoger med vårdnadshavare och är en fråga som är svårare att komma åt.

I år har enheten för att fortsätta fördjupa kompetensen och utvecklingsarbetet med pedagogisk dokumentation och Reggio Emilia inspirationen valt att sända tre medarbetare på studieresa till Reggio Emilia. Fem medarbetare kommer att delta i Reggio Emilia institutets sommarsymposium. Ytterligare fem deltar i stadens Summit, där kommer vi även att bidra med information kring vad det givit enheten att vara övningsförskola. Detta är något vi ser som mycket viktigt då vi hela tiden behöver bredda kompetensen och teoribasen kring vårt arbete.



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

Råcksta förskolor arbetar med att fördjupa en organisation som möjliggör och tydliggör uppdraget. Det är ett ständigt arbete som aldrig kommer att bli färdigt. Vi kan alltid förändra, om behovet finns för att skapa en bättre verksamhet för våra barn. Detta är enhetens sätt att minimera risker. Den ständiga reflektionen och medarbetarnas vilja att bidra med sina kompetenser är det vi bygger allt arbete med att identifiera och minimera risker på.

För att minska risken att förlora kompetenta medarbetare träffas ledningen kontinuerlig och ser över personalfördelning samt barnantal i alla enhetens förskolor. Detta för att se till att kompetens och tid är väl fördelat. Ledningen kan då även se över om önskemål finns att flytta på sig inom enheten vilket gör att medarbetare kan stanna kvar i Råcksta förskolor istället för att söka nya arbeten i andra enheter. Detta ökar kontinuiteten för barnen i verksamheten och skapar möjlighet för medarbetare att utvecklas vidare inom sitt arbete.

Enhetens samordnarmöten där chef och/eller biträdande chef deltar tillsammans med samordnare på varje enskild förskola, är också en del i att minimera risker. Medarbetarna får en direkt kontakt med chefer och kan i vardagliga samtal delge tankar, funderingar och oro. I dessa möten kan åtgärdsplaner och uppföljning planeras, vilket gör att medarbetarna snabbt kan åtgärda det som kan bli problem.

Enheten har en väl förankrad kirs pärm.

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

Styrkor:

Ledning med fokus på utveckling för verksamhetens bästa.

Engagerade kunniga medarbetare som ständigt vill utvecklas.

Bra pedagogiska miljöer med stor potential.

Vårt arbete med övergripande organisation som ska tydliggöra och möjliggöra uppdraget.

Våra förskolor ligger i en blandad bebyggelse vilket speglar dagens samhälle och ger brukarna möjlighet att på ett positivt sätt möta sin omvärld.

Svagheter/ hot:

Det största hotet just nu är bristen på förskollärare. Det gör att rekrytering och personal planering tar mycket tid. Kunskapsklyftor i arbetslagen, vilket kan skapa osämja kring uppdraget.

Sjukfrånvaro påverkar också arbetsbelastningen vilket i perioder kan göra att vi känner att nivån på verksamheten sjunker.

Utifrån dessa styrkor och svagheter har enheten tagit på sig uppdraget att vara övningsförskola.

Det är för att vi vill vara med och bidra till att vi får ut många kompetenta blivande kollegor. Enheten hoppas genom detta få en del förskollärare som stannar kvar hos oss i stadsdelen efter avslutad utbildning, samtidigt som de förskollärare vi redan har på plats får kontinuerlig fortbildning och uppdatering från univeritetet. Med stöd av projektet har vi kunnat förankra uppdraget ytterligare för alla medarbetare. Enheten har gemensamt med univeritetet kunnat fortbilda alla medarbetare med stöd av föreläsare från univeritetet. Detta görs i år i form av ett seminarie kring värdegrund med fokus på rutinstuationer. Dialogen med univeritetet och studenter håller oss ständigt uppdaterade och tvingar oss att ständigt utvärdera vår verksamhet då den måste möta de krav som övningsförskola kräver. Fokus på den verksamhet vi erbjuder barnen och vad den ger är ovärderlig.

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.

Enheten använder sig av närliggande bibliotek, kulturskola och parklekar. Externa resurser såsom föreläsningar, museibesök, mediateket, samt kulturella upplevelser.

Specialpedagoger samt andra myndigheter kontaktas och ger stöd när behov av detta finns. Det sker alltid i samråd med vårdnadshavare och ledning.

Stockholms stads och Hässelby-Vällingbys stadsdelsförvaltnings olika forum för förskoleutveckling deltar vi i. Bla Goda exempel mässan, språknätverk, PIM – samordnargrupp och deltar på utbildningsförvaltningens möten kring övningsförskola. Stadsdelens pedagogiska ledargrupp och chefsgrupp. Vi har deltagit i Omeps världskongress tre gånger, i Göteborg, Shanghai och Hongkong. Genom att vi är övningsförskola har vi tagit emot flera olika studiebesök från olika delar av landet och från andra förskolor.

I de analyser som gjort utifrån medarbetarenkät, förskoleundersökning, MORS - protokollen (mål och resultatbaserad styrning),självsfattning samt pedagogisk dokumentation tar enheten vara på de utvecklingsområden vi anser oss se i dessa. Detta påverkar vår planering av fortbildning och av enhetens möten. Det är ett ständigt utvecklingsarbete som aldrig får stanna upp.

