

Handläggare

Till
Kvarnens förskolor

Telefon:

Kvalitetsutmärkelse 2017 för Kvarnens förskolor



Kvarnens förskolor

Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter	4
Inledning	4
Brukare/kunder	7
Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum.	7
Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga.	8
Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/kunddialoger. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med resultaten.	11
Chef- och ledarskap	12
Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen.	12
Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.	13
Beskriv hur du som chef/ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i målluppfyllelsen.	13
Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna.	14
Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.	15
Medarbetare	16
Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och levandegörs i organisationen.	16
Ge exempel på hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.	16
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.	19
Resultat och analys	21
Redovisa kortfattat era resultat från 2016 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.)	22
Från mål till uppföljning	23
Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.	23
Mål	24

Barnen i Kvarnens förskolor utvecklar positivt förhållande till hälsosam mat samt fysiska aktiviteter.....	24
Barnen i Kvarnen förskolor möter en likvärdig pedagogik där IKT används på ett stödjande och utmanande sätt.....	25
Barnen i Kvarnens förskolor kommunicerar genom många olika uttrycksformer.....	26
Barnen i Kvarnens förskolor är delaktiga i, och har inflytande över, sin vardag på förskolan.....	27
Barnen i Kvarnens förskolor möter en pedagogisk miljö som är kemikaliesmart.....	29
Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.....	30
Resursanvändning.....	32
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.....	32
Utveckling.....	33
Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat.....	33
Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet.....	34
Beskriv verksamhetens styrkor och svagheter samt era möjligheter och hot. Beskriv hur ni använder denna kunskap för att utveckla verksamheten.....	34
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.....	35
Bilagor	
<i>Bilaga 1: arbetsplan vt17</i>	
<i>Bilaga 2: Kvarnens underlag till utvecklingssamtal</i>	
<i>Bilaga 3: Anmälan av kränkande behandling till stadsdelsnämnden</i>	
<i>Bilaga 4: Språkdömänen</i>	

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Kvarnens förskolor

Verksamhetens chefs namn

Razieh Zeinoddin

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-50801200

E-postadress till verksamheten och till chefen

razieh.zeinoddin@stockholm.se

Postadress och besöksadress

Bredbyplan 34

163 71 Spånga

Antal anställda den 21 maj 2017

30 anställda

Inledning

Vi inom Kvarnens förskolor arbetar för att grundlägga demokratiska värderingar. Vi vill förmedla tilltro till framtiden och vårt mångkulturella samhälle. Det är viktigt för oss att barnen mår bra, känner trygghet och lär sig ta hänsyn till andra människor. Förskolans pedagoger är viktiga som förebilder. Blandningen av kulturer och språk bland barn och medarbetare ser vi som en tillgång för att barnen ska utveckla respekt för olikheter och förstå allas lika värde.

Vi anser att språk och kommunikation är grunden för demokrati samt för att kunna och vilja mötas. Vi är därför extra angelägna om att stimulera barnens språkutveckling. I våra förskolor prioriteras en lekfull och allsidig verksamhet, som ger rika möjligheter till lärande där olikhet är en tillgång och allas lika värde en viktig förutsättning. Vi arbetar i nära samarbete med föräldrarna och vill att barnen ska minnas förskoletiden med glädje.

Kvarnens förskolor är en kommunal verksamhet som ingår i Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning. Kvarnen består idag av två förskolor, Bergsgården med 6 avdelningar och förskolan Ovanby med 2 avdelningar. Förskolorna ligger i utkanten av Rinkeby.

Kvarnens enhet är en ny enhet sedan 2016. Innan dess bestod Kvarnen av sju förskolor. Januari 2016 delades enheten till två enheter. Den nya Kvarnen bestod då av Bergsgården, Fornbyvägen och Ovanby. Verksamheten på Bergsgården befann sig i temporär lokal under två år. Detta på grund av att den gamla Bergsgården brann den första juni 2013. När den nya Bergsgården var klar augusti 2016, flyttade arbetslagen och barnen från den tillfälliga lokalen. Samtidigt flyttade förskolan Fornby till den nya Bergsgården. Detta på grund av att förskolan

Fornby behövde renoveras. Då medarbetare och barn från två olika förskolor flyttades till Bergsgården behövde vi arbeta hårt för att hitta nya rutiner och gemensam kultur i den nya förskolan.

Vår verksamhet är för barn mellan 1-5 år. Förskolan Ovanby består av en avdelning för barn 1-3 år och en avdelning för barn 3-5 år. Förskolan har totalt 32 platser. Förskolan Bergsgården består av tre avdelningar för barn 1-3 år, varav en är en svensk-somalisk avdelning, och tre avdelningar för barn 3-5 år. Förskolan har totalt 96 platser.

Våra Brukare är barn och deras vårdnadshavare. Vi har många flerspråkiga barn inom enheten. Snittet för antal barn inskrivna i maj 2017 var 133 barn. Av dessa har tre barn svenska som modersmål. 2017 års språkkartläggning visar att totalt talas närmare 25 språk bland barnen och medarbetarna. De dominerande språken är somaliska och arabiska. Vi är även till för barn i behov av särskilt stöd. Vi har kösystem till förskoleverksamheten och vi finns även för de som ställer sig i kö till våra förskolor. Arbetslösheten är hög bland våra vårdnadshavare. Statistik om Stockholm visar att 19 % av invånare mellan 19-80 år i Rinkeby har eftergymnasial utbildning. Detta skapar utmaningar för oss kring föräldrasamverkan då vårdnadshavarnas/föräldrarnas insikt i verksamheten är begränsad.

Antal anställda som arbetar i barngrupp uppgår till: 26 tjänster varav 13 är förskollärare och 13 barnskötare. 54% av pedagogerna har annat modersmål än svenska. I fem av åtta avdelningar arbetar två förskollärare och en barnskötare och i tre avdelningar arbetar en förskollärare och två barnskötare. De flesta medarbetare har arbetat länge inom Kvarnen och/eller i Rinkeby. Medarbetarna är väl insatta i vad som behövs för våra barns utveckling och lärande, och för att vårdnadshavarna/föräldrarna skulle få bättre inblick i verksamheten.

En kock och en kokerska arbetar på var sin förskola. Alla mat lagas på förskolorna.

Enhetsens ledningsgrupp består av förskolechef, två biträdande förskolechefer på 50% samt två specialpedagoger på 50%.

Verksamhetsplanen för 2017 beskriver målen för verksamheten. Målen som är framtagna utifrån KF:s mål är:

1. Barnen i Kvarnens förskolor är delaktiga i, och har inflytande över, sin vardag på förskolan.
2. Barnen i Kvarnens förskolor kommunicerar genom många olika uttrycksformer.
3. Barnen i Kvarnens förskolor utvecklar positivt förhållande till hälsosam mat samt fysiska aktiviteter.
4. Barnen i Kvarnens förskolor möter en pedagogisk miljö som är kemikaliesmart.

Inom Rinkeby-Kistas förskoleverksamhet finns ett nära samarbete och en organisation kring framtagandet av enhetsmålen. Förskolechefer inom Rinkeby-Kista är delaktiga i denna process. Syftet är att skapa likvärdighet inom förskoleverksamheten inom stadsdelen. Processen leder till gemensamma mål för alla enheter.

Mål 1 till 4 är då gemensamma för Rinkeby-Kistas förskolor. Inom Kvarnen har vi ett lokalt mål kring IKT (Information och Kommunikations Teknik). Analysen av utvärderingen som gjordes under hösten 2016 visade att arbete med digitalt verktyg och IKT behövde utvecklas. Det lokala enhetsmålet är:

Barnen i Kvarnens förskolor möter en likvärdig pedagogik där IKT används på ett stödjande och utmanande sätt.

Budget: 2017 är andra budgetåret för Kvarnens förskolor. Kvarnens budget gick med ett mindre underskott under 2016. Detta på grund av nystart av förskolan Bergsgården samt flytten från förskolan Fornby till Bergsgården, vilket resulterade i att flera barn som var placerade på Fornby valde att säga upp platsen istället för att flytta med. Det prognostiserade resultatet för 2017 är i balans.

De dokument som styr verksamheten är:

- FN:s Barnkonvention
- Arbetsmiljölagen samt samverkanslagen
- Skollagen (2010:800)
- Läroplan för förskola (Lpfö98/10)
- Stockholms stads förskoleprogram
- Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Organisations- och ledningsstruktur

I Kvarnens förskolor, som består av två förskolor, arbetar ca 26 medarbetare i barngrupp. Arbetslagen består av 50 % förskollärare och 50 % barnskötare.

Ledningsgruppen består av förskolechef och två biträdande förskolechefer som arbetar 50 % inom Kvarnen. En av biträdande förskolechefer är utbildad pedagogista. Varannan vecka träffas vi för att diskutera om verksamheten, arbetslagens resurser och utvecklingsbehov, placeringar av barn, genomgång av budgeten mm.

”Stora” ledningsgruppen består av förskolechefen, biträdande förskolechefer och specialpedagogerna. I den gruppen som träffas varannan vecka diskuteras det pedagogiska arbetet. Vi fokuserar på arbetslagens förutsättningar för måluppfyllelse.

Arbetslagens ansvar är att samverka med föräldrarna samt arbeta i linje med läroplanens mål.

För att medarbetarna ska kunna skapa meningsfulla sammanhang för barnen och föräldrarna, ges de utrymme och tid till reflektion och analys. Alla arbetslag har två timmar reflektionstid per vecka. Alla medarbetare i barngrupp har även möjlighet till enskild planering, minst en timme per vecka. Syftet med detta är att säkerställa alla barns möjlighet till en likvärdig verksamhet. Arbetslagen deltar även i nätverksträffar där olika dilemman diskuteras. En gång i månaden har alla medarbetare möjlighet att delta i workshops för att kunna utveckla kompetensen kring digitala verktyg och IKT.

Förskollärarna samverkar med arbetslaget för att kunna planera verksamheten utifrån läroplanens intentioner samt att kontinuerligt följa upp och reflektera kring sin verksamhet. Detta sker med hjälp av enhetens uppföljningsmaterial samt pedagogisk dokumentation. Förskollärarna har en gång i månaden egna träffar. Då deltar alla förskollärare per förskola för att diskutera om det pedagogiska innehållet samt för att skapa gemensam målbild för verksamheten.

Specialpedagogerna ansvarar för att vara i dialog med arbetslagen för att kunna skapa en tillgänglig och inkluderande verksamhet för alla barn.

Biträdande chef 1 är ansvarig för administrativa ärenden så som inloggningsuppgifter, tjänstekort, nycklar, larmkod, lönehantering, sjukskrivningar, övertid/komp, lisa/månadsrapport med mera.

Biträdande chef 2 är även utbildad pedagogista och ansvarar för uppföljning av det pedagogiska arbetet samt handledning av nyexaminerade förskollärare som anställs.

Enhetschef har övergripande ansvaret för förskoleverksamheten, har budget och personalansvar. Förskolechefen är ansvarig för att skapa de bästa förutsättningarna för en hög kvalité.

Projektinriktat arbetssätt

För att kunna uppnå målen i verksamhetsplanen har vi inom Kvarnens förskolor ett projektinriktat arbetssätt. Detta innebär att utifrån barnens intresse, eller utvecklingsmöjligheter som arbetslagen identifierar i barngruppen, anordnas ett projekt. Arbetslagen följer då med hjälp av dokumentation, bilder eller ett observationsprotokoll, barnens tankar och intressen. Med hjälp av olika aktiviteter inom det valda projektet skapas möjligheter för barnen att pröva sina idéer eller uppleva nya upplevelser som leder till barnens utveckling inom olika område som språk, matematik, social samspel mm. Genom att använda litteraturen som är relevanta i det valda projektet, samt dialog med barnen kring det som barnen har upplevt inom projektet, sätts barnen i ett sammanhang som hjälper barnen att skapa bättre förståelse för projektet. Varje vecka följer arbetslagen upp dessa arbeten med hjälp av pedagogisk dokumentation samt arbetsplanen (ett reflektionsprotokoll som innehåller en tankekarta). Denna uppföljningsmetod är uppskattad av arbetslagen. De menar att de kan tydligt se vilka mål de arbetar med samt hur de kan gå vidare. (Arbetsplanen skickas som bilaga)

De projekt som har pågått under vårterminen 17 är:

Lika- Olika: arbetslagen inom Bergsgården har på olika sätt arbetat med detta projekt. På yngre barns avdelningar har man fokuserat på känslor, kroppsdelar, förändringar i naturen mm. På äldre barns avdelningar har utgångspunkten varit Barnkonventionen samt litteratur som ”Vem böcker”, ”Grodan och kärleken” mm.

På förskolan Ovanby har fokus varit på ”Bygg och konstruktion” ”Rörelse” och ”Bondgården”.

Brukare/kunder

Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum.

Kvarnens förskolor strävar efter ett interkulturellt förhållningssätt och ett öppet klimat. Målet är att utveckla ett normkritiskt arbetssätt för att kunna förstå den unika individen, barnet, vårdnadshavaren eller kollegan. Detta anser vi är viktigt då många kulturer möts på förskolan. Att inta ett interkulturellt förhållningssätt hjälper oss att kritisera normer som styr oss och verksamheten vilket leder till större förståelse för våra brukares åsikter och förväntningar.

Inga former av diskriminering eller kränkande behandling ska förekomma inom våra förskolor. Ett tillåtande klimat, där alla får ta upp både det som är positivt och det som är

negativt, möjliggör för såväl barn som vårdnadshavare, medarbetare och ledningen att kunna diskutera sina funderingar samt våga ge konstruktiv kritik.

Under varje arbetsplatsträff, APT, lyfter medarbetarna fram synpunkter/klagomål som föräldrar/vårdnadshavare lämnat under den senaste månaden. Dessa diskuteras och förslag på eventuella förändringar tas fram. Blankett för synpunkter och klagomål finns tillgänglig på våra förskolor. Vi tar alla synpunkter och klagomål på allvar. Återkoppling av åtgärder meddelas snarast till föräldrar/vårdnadshavare. (Blanketten bifogas som bilaga).

Ett exempel är en förälders synpunkter/klagomål kring informationsblad. Hon tyckte att hon hade svårt att ta del av informationen. Delvis berodde detta på att det var andra personer som lämnade och hämtade barnet. Utifrån detta funderade vi på hur vi kunde underlätta för brukarna att ta del av informationen. Detta ledde till att vi frågade alla föräldrar/vårdnadshavare om de kunde tänka sig att få info via e-post eller sms. Resultatet visar att klagomål kring detta har minskat.

Diskussionen kring en tillgänglig miljö är aktuell inom enheten. Detta innebär att medarbetarna och specialpedagogerna samt pedagogistan/biträdande förskolechefen arbetar för att organisera miljön och arbetssättet som är gynnsamt för alla barn oavsett behov. Vi anser att en tydlig och tillgänglig miljö, samt ett strukturerat arbetssätt skapar förutsättningar för alla barns utveckling och välbefinnande. Syftet är att säkerställa alla barns inkludering i verksamheten. Antalet barn i behov av särskilt stöd är hög inom enheten. Därför är det angeläget att se över miljön, strukturen och organisationen för att kunna tillgodose alla barns behov.

Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga.

Att skapa delaktighet för barn och vårdnadshavare är aspekter som diskuteras ständigt inom enheten. Genom att ge barn inflytande över sin vardag och genom att ha en lyssnande pedagogik skapar vi förutsättningar för delaktighet för barnen i förskolan. Medarbetarna inom enheten har deltagit i nätverksträffar där bland annat barns inflytande har diskuterats. Vad vi har för normer kring barn, påverkar den utrymme vi ger barnen till inflytande. I nätverksträffarna har vi problematiserat vuxennormen som ofta är så självklart att vi omedvetet påverkas. Detta i sin tur begränsar barnens möjligheter till delaktighet och inflytande. Medarbetarna har senare kunnat granska sina agerande i olika situationer. Vissa medarbetare menar att dessa diskussioner har lett till en ökad medvetenhet.

Inskolningsperioden är ett värdefullt tillfälle för oss att kunna skapa möjlighet för vårdnadshavarna/föräldrarna att få inblick i verksamheten. Under denna tid presenteras verksamheten och dess syfte för föräldrarna. Genom att föräldrarna aktivt deltar i verksamheten, samt genom inskolningssamtalet, skapar vi möjlighet till ökat förståelse för verksamheten. Vi arbetar under inskolningen, för att skapa en relation med föräldrarna. Detta anser vi är viktigt för att föräldrarna ska känna tillit till oss vilket är grunden för delaktighet.

I den dagliga kontakten kan medarbetarna fånga upp och bemöta barnen och vårdnadshavarnas olika funderingar och synpunkter. Barnen ges möjlighet under dagen att delta i dialog och diskussioner. Dessa sker dels under planerade aktiviteter som samlingar, samt spontana situationer då barnen reflekterar med andra barn och vuxna kring t ex projektet.

Ett exempel är barnens synpunkter kring maten. Dessa synpunkter tas upp då medarbetarna har möte med kocken/kokerskan. Hur grytan ska se ut eller hur grönsakerna ska serveras är exempel på detta. Intresse för digitalverktyg är ett annat exempel. Arbetslagen har utifrån detta intresse utvecklat arbetet kring användandet av digitala verktyg i projektarbetet.



Föräldrasamverkan är en utmaning för oss. Alltför många barn lämnas och hämtas av äldre syskon, vilket gör att kontakten mellan förskolan och hemmet inte alltid är den önskvärda. Vi försöker genom den dagliga kontakten samt olika mötesforum som inskolningssamtal, föräldramöte, utvecklingssamtal, språksamtal mm skapa möjlighet för vårdnadshavare/föräldrar att få insyn i verksamheten. Vi tar vara på alla stunder vi har vårdnadshavarna/föräldrarna i våra förskolor. Vi bjuder in dem och berättar om de pågående lärandeprocesserna. Vi, med hjälp av pedagogiska dokumentationer i form av bilder och barnens reflektioner, synliggör verksamheten så tydligt som möjligt.

Föräldrarna/vårdnadshavarna får kontinuerligt information i form av:

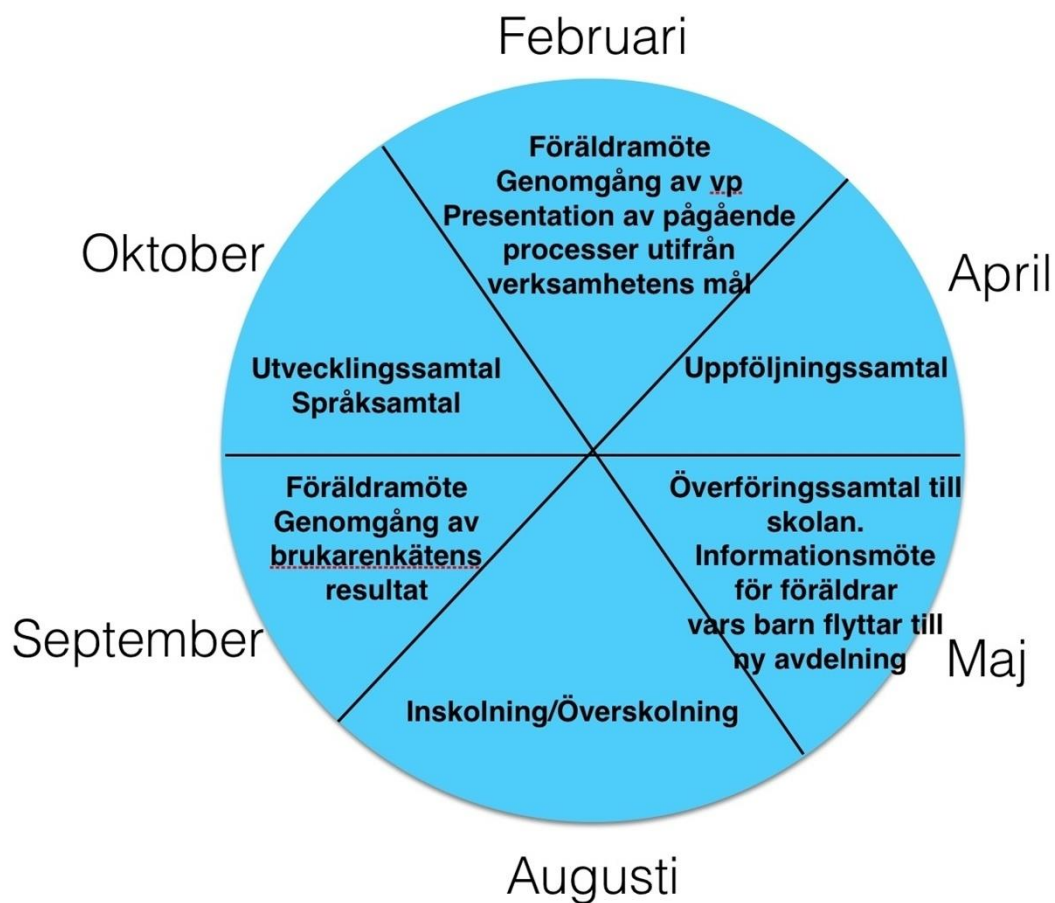
Dokumentation på väggarna: Pedagogisk dokumentation i form av bilder och barnens reflektioner om aktuella projekt är ett sätt att presentera verksamheten för föräldrarna. För att föräldrarna ska kunna ta del av aktiviteterna och lärandeprocessen på ett mer konkret sätt, använder arbetslagen QR-koder. På så sätt kan föräldrarna höra barnens reflektioner och samtal, samtidigt som de kan följa sammanhanget.



Månadsbrev/avdelningsbrev: Arbetslagen beskriver de pågående projekter samt informerar om eventuella händelser, möten och/eller utflykter.

Brev från ledningen: Då informerar vi om våra gemensamma möten, sommarverksamheten, traditioner mm.

Årshjulet för föräldrasamverkan visar på de olika forum vi skapar för möjlighet till delaktighet:



De forum där vårdnadshavarna/föräldrarna ges möjlighet till inflytande och delaktighet är:

Föräldramöte: Vi är nytänkande när det gäller föräldramöte. Vi har nu föräldramöte i form av ”drop-in”. Arbetslagen lägger mötena under de tider barnen hämtas. Resultatet visar att fler föräldrar/vårdnadshavare nås på detta sätt.

Utvecklingssamtal: Dessa samtal erbjuds under höstterminen. Arbetslagen utgår ifrån ett underlag som ledningen har tagit fram. Föräldrarna får samma underlag innan samtalet för att kunna fundera kring det som ska tas upp på samtalet. Under utvecklingssamtalen och språksamtalen förtydligar vi den barnsyn vi har på förskolan samt försöker förstå föräldrarnas syn på barn. Detta bedömer vi är viktig för ökat samarbete med föräldrarna kring barnens fostran. (Underlaget skickas som bilaga)

Språksamtal: Föräldrarna erbjuds 3 språksamtal då barnet är 1,3 och 5 år gamla. Syftet med dessa samtal är att medvetandegöra föräldrarna kring barnets språkutveckling. Föräldern tillsammans med medarbetaren kartlägger barnets språkförmågor samt möjligheter till utveckling av flerspråkighet. En domän fylls i med hjälp av olika färger som symboliserar barnets språk. Detta tydliggör för föräldern vilka insatser som behövs för att barnet skulle kunna utveckla flerspråkighet. (Domänen skickas som bilaga)

Samtal med föräldrar med barn i behov av särskilt stöd: Specialpedagogen och medarbetare, tillsammans med föräldern, samtalar kring barnets resurser och utvecklingsmöjligheter. Syftet är att tillsammans med föräldern upprätthålla en handlingsplan som sedan kontinuerligt följs upp.

Överföringssamtal med skolan: Medarbetare från förskolan, tillsammans med föräldern, deltar i samtalen för att överföringen till skolan ska gå så smidigt som möjligt.

Drop-in: föräldrarna bjuds in till dialog. I samband med brukarenkäten har arbetslagen dialog kring frågorna för att föräldrarna ska få förståelse för innebörden av dessa.

Föräldrarna bjuds även till olika högtider så som Luciafirande, Midsommarfest, Eidfest (efter ramadan) mm.

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

Mätningen av nöjdhetsindex är baserad på tre frågor år 2016. Index för nöjdhet, trygghet, rekommendation är 82. Vårdnadshavarna/föräldrarna tycker att förskolan är trygg och säker och har en pedagogisk miljö som uppmuntrar till lek, utveckling och lärande. Vårdnadshavarna/föräldrarna tycker även att de får information om verksamhetens mål och arbetssätt. Vårdnadshavarna/föräldrarna tycker att de behöver få mer information om maten på förskolan. De tycker även att barnen ska ges mer möjlighet till att ta del av, och möta, olika sorters kulturutbud.

Vi ser ett minskat resultat jämfört med 2015 (index 84). I diskussioner och möte som vi har haft med föräldrarna ser vi att de i stort sätt är nöjda med verksamheten. Det de däremot var mindre nöjda med under 2016 var evakueringen av förskolan Fornby. Många av föräldrarna tyckte att avståndet till den nya förskolan skulle skapa problem för dem.

När det gäller den låga svarsfrekvensen ser vi att många föräldrar inte tycker att det är viktigt

att svara på enkäten. När vi påminner dem om enkäten säger många med ett leende ”Jag säger till er att jag är jätte nöjd, det räcker”. Vi bedömer att många föräldrar har begränsad inblick i verksamheten. Detta är ett utvecklingsområde för oss. Att ha strategier för att kunna på olika sätt skapa möjlighet till bättre insyn i verksamheten för våra föräldrar, arbetar vi ständigt med.

I år har vissa arbetslag, med hjälp av förra årets resultat, beskrivit innehållet i verksamheten mer konkret. Med hjälp av pedagogisk dokumentation visar medarbetarna på syftet med t ex matematik, naturvetenskap, språk mm samt barnens lärandeprocesser. Dessa sker i olika mötesforum under februari/mars då föräldrarna har fått/ska få enkäten. Den dagliga kontakten är oerhört viktig. Vi tar vara på dessa stunder för att lyssna på föräldrarnas förväntningar samt berätta om verksamheten.

Genomgång av årets enkät har planerats i början av höstterminen. Under planeringsdagen i september kommer vi att fördjupa oss i årets resultat. Detta kommer att vara en del av underlaget för framtagandet av utvecklingsområdena inom enheten.

Chef- och ledarskap

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

Uppdragsfokus, kompetens, delaktighet, ansvar och öppenhet är mina ledord.

Som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och övrig personal i förskolan har förskolechefen det övergripande ansvaret för att verksamheten bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och uppdraget i dess helhet. (Lpfö-98, reviderad 2010).

Januari 2016 började jag som förskolechef inom Kvarnens förskolor. Under den tiden har jag arbetat för att skapa en verksamhet som bygger på öppenhet, delaktighet och utveckling. Jag tror på kollegialt lärande. Förutsättningen för detta är ett tillåtande klimat och en tydlig kommunikation. Att kunna ge och få konstruktiv kritik är utvecklande både för medarbetarna och för mig som chef. Detta är något jag strävar efter i mitt ledarskap.

Med tanke på enhetens storlek, 8 avdelningar, har jag som förskolechef möjlighet att delta i verksamheten för att kunna undersöka förutsättningarna för verksamhets utveckling samt utvecklingsområdena. I dessa möten har jag dialog med mina medarbetare om uppdraget, verksamhetsmålen samt förutsättningar de har för måluppfyllelse.

Jag träffar hela arbetslaget, en gång i månaden, för att kunna stämma av vilka förutsättningar arbetslaget har/behöver för måluppfyllelse. Under dessa möten reflektera vi även kring arbetsmiljön och andra faktorer som har betydelse för arbetslagets arbete. Förutom dessa, så kallade avstämningsmöten, har jag även enskilda samtal med medarbetarna då uppdragsfokus behöver betonas. Medarbetarsamtal med varje medarbetare möjliggör att hitta resurserna hos varje medarbetare, samt framställa utvecklingsmöjligheter. Pedagogiska timmen efter arbetsplatsträffarna, planeringsdagar, utvärderingsdagar är andra tillfälle då jag som ledare har möjlighet att implementera ledarskapsidéen inom verksamheten. Ett exempel på detta är diskussion kring *teambildning*. Rutiner och den gemensamma målbilden behövs utvecklas inom verksamheten, särskild inom Bergsgården som är relativt nystartat. Under planeringsdagarna i början av vårterminen diskuterade vi detta. Diskussionen kretsade kring hur var och en av oss förstår sin position. Vi betonade att det är viktigt att ha förståelse för att

arbetet inom förskolan är ett ”teamwork”. Detta ansågs vara ett viktigt ämne att fördjupa sig i. 2010 till januari 2016 var jag en del av ledningsgruppen, samt arbetade som pedagogiskutvecklare, inom Kvarnens förskolor som då bestod av sju förskolor. Under dessa år har jag tillsammans med biträdande förskolechefen (som även nu arbetar som biträdande förskolechef inom Kvarnen) samt dåvarande förskolechefen arbetat fram ett systematiskt kvalitetsarbete. En del av detta är ett reflektionsprotokoll även kallad för arbetsplan. Detta verktyg har vi, utifrån arbetslagens utvärderingar, bearbetat många gånger under åren.

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

Resultatet av utvärderingsverktygen ligger till grund för utvärdering av mitt ledarskap. Dessa verktyg är:

- **Medarbetarenkäten**
- **Utvärderingsmaterialet inför tertialrapport ett och två**
- **Kvalitetsindikatorn**
- **Enhetens arbetsplan/reflektionsprotokoll**

Analysen av dessa resultat är en vägvisare för mig för att kunna hitta framgångsrika faktorer samt utvecklingsområdena i mitt ledarskap.

Jag strävar efter ett öppet klimat för att mina medarbetare ska känna sig bekväma i att ta upp både det positiva, men även det som behövs utvecklas. För att kunna skapa en sådan miljö är jag ständigt i dialog med mina medarbetare. Jag har en gång i veckan möte med ledningsgruppen. Under dessa möten pratar vi om stämningen i verksamheten, behoven samt yttre och inre förutsättningarna för utveckling av verksamheten. Dessa möten är viktiga för mig för att kunna veta var, och vilka, insatser som behövs för att medarbetarna ska genomföra sitt arbete.

För att utveckla mitt ledarskap har jag under 2016 haft en mentor. Jag har då haft möjlighet till kontinuerliga samtal och diskussioner och fått vägledning i vissa frågor. Jag har under vårterminen 2017 påbörjat Rektorsprogrammet. Det är väldigt intressant att inta ett juridiskt perspektiv och att kunna analysera det praktiska arbetet utifrån olika författningar.

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

Inom ledningsgruppen har vi delat upp ansvaret. Pedagogistan/biträdande förskolechefen och specialpedagogerna är ansvariga att följa upp arbetslagens arbete. De träffar arbetslagen var tredje vecka. Syftet är att Pedagogistan och specialpedagogerna tillsammans med arbetslagen reflekterar kring det pedagogiska arbetet. Med fokus på verksamhetsmålen samt läroplanens strävansmål och med hjälp av tankekartan, som är en del av arbetsplanen, följs arbetet. Vi ser att arbetslagen behöver utveckla analyserandet av arbetet och att kunna, med hjälp av dessa analyser, strukturera sin verksamhet för att säkerställa måluppfyllelse. Dessa möten är viktiga då arbetslagen får stöd och feedback för att kunna gå vidare i sina processer.

Jag har kontinuerliga avstämningsmöten med arbetslagen. Jag försöker i mån av tid vara ute i verksamheten, för att sedan kunna använda observationerna som underlag för reflektion i avstämningsmötena. Jag träffar även pedagogistan och specialpedagogerna varannan vecka.

Även detta för att kunna stämma av utvecklingsbehoven. Jag anser att dessa underlag är viktiga för mig för att kunna veta var insatser behövs.

Medarbetarsamtalen är ett annat forum för diskussioner kring verksamhetsmålet. Samtalen fokuserar på verksamhetens mål, samt på hur medarbetaren bidrar till måluppfyllelse. Under samtalet kan då jag tillsammans med medarbetaren identifiera utvecklingsområden.

Resultatet av 2017s medarbetarenkät visar att 100% av medarbetarna känner sig insatta i verksamhetsmålen samt vet vad som förväntas av dem.

Vi bedömer att resultatet bero på att vi har många forum för diskussion kring verksamhetens mål.

Här nämns några:

Planeringsdagar: I början av varje termin har vi en planeringsdag. Vi går igenom verksamhetsplanen på vårterminen. Under planeringsdagen under hösten reflekterar arbetslagen kring förutsättningarna för måluppfyllelse.

Arbetslagens reflektions/uppföljningsmöte: Med hjälp av arbetsplanen och pedagogiska dokumentationen diskuterar arbetslagen kring arbetssättet för måluppfyllelse. Pedagogistan och specialpedagogerna deltar var tredje vecka.

Utvärderingsdagar: Arbetslagen utvärderar sin verksamhet. Dessa görs två gånger under våren, det så kallade tertialrapport 1 & 2, samt en gång under höst terminen.

Interna nätverksträffar/utvecklingsmöte: Arbetslagen deltar i diskussioner kring värdegrundsfrågor och verksamhetens mål.

Pedagogiska timmen efter APT: Timmen efter APT är avsatt för diskussioner kring verksamhetens mål samt varje förskolan förutsättningar för måluppfyllelse.

Medarbetarsamtalen: Under höstterminen har jag samtal med alla medarbetare. Under våren följer jag upp detta under lönesamtalet.

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

Kontinuerliga uppföljningar av arbetslagens arbete ger ledningen en uppfattning om kvalitén inom enheten. Vi kan då se vilka resurser varje arbetslag eller medarbetare har. Dessa lyfter vi upp i olika sammanhang. Vi har en tradition inom enheten sen tidigare, där vi uppmuntrar de arbetslag som hittat framgångsrika arbetssätt att presentera dessa som goda exempel under utvärdering/planeringsdagarna.

Även medarbetare som går olika fortbildningar, som exempelvis genuspedagogik, dans och matte eller kurser kring barns flerspråkighet, ges möjlighet att kunna inspirera andra.

Ett exempel är en förskollärare som har många idéer kring skapande, experimenterande mm, som presenterade dessa under planeringsdagarna i januari. Detta ledde även till diskussioner kring medarbetarnas förhållningssätt, förutsättningar i miljön och strukturen i barngruppen.

Projektinriktat arbetssättet med hjälp av enhetens arbetsplan/reflektionsprotokoll har uppmärksammats av en forskare då ett arbetslag presenterade sitt arbete under "Goda exempel dagen" som stadsdelen hade arrangerat. Forskarens arbete ledde till en bok. I boken

”Förskolans naturvetenskap i praktiken” beskriver forskaren hur arbetslaget med hjälp av detta protokoll fokuserat på lärandeobjekten i projektet ”Friktion i pulkabacken”, samt hur arbetet med hjälp av kontinuerlig reflektion utvecklades. Detta används ständigt som ett exempel på ett framgångsrikt arbetssätt under t ex planeringsdagar eller utvecklingsmötena.

Vi har även en sluten Facebookgrupp för medarbetarna. Detta är väldigt uppskattad då man kan dela med sig av sina idéer eller ta del av andras.

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

Utifrån utvärderingarna som har gjorts, samt de kontinuerliga mötena då ledningsgrupper träffar arbetslagen, har vi konstaterat vissa utvecklingsområden. Arbetslagen behöver systematisera arbetet så att de kan följa ett projekt. Vi har konstaterat att arbetslagen är mer fokuserad på lärandeprocesser i stunden. Under interna nätverksträffar problematiserades detta. Vi diskuterade då om att detta borde kompletteras med ett tydligare projektarbete. Vi bedömer att ett projektinriktat arbetssätt möjliggör att kunna följa barnens lärandeprocesser, samt att kunna se barnens förändrade kunnande.

Ett annat utvecklingsområde är att utveckla ett normkritiskt tänkande. Vi ser att medarbetarna behöver utveckla ett analyserande tankesätt, samt öka förståelse för sambandet mellan miljöns utformning, medarbetarnas förhållningssätt och barnens utveckling och lärande. Pedagogistan, specialpedagogerna och förskolechefen deltar i olika mötesforum tillsammans med medarbetarna för att skapa möjlighet till diskussion kring ovannämnda områden.

För att kunna stödja medarbetarna i sin kompetensutveckling kring dessa frågor har vi interna nätverksträffar (utvecklingsmöte). Då deltar flera arbetslag åt gången för att tillsammans med ledningsgruppen reflektera kring speciella fall/dilemman. Ett exempel på dessa diskussioner är då yngre barns pedagoger tyckte att yttre förutsättningarna som de nya lokalerna försvårade arbetet med olika projekt. Ett annat exempel är diskussioner kring barns inflytande och delaktighet i verksamheten då vuxennormen råder bland vissa medarbetare.

Specialpedagogerna och pedagogistan inom Kvarnens förskolor är ansvarig att tillsammans med förskolechefen följa upp arbetslagens arbete. Specialpedagogen och pedagogistan är ansvariga att kontinuerligt följa upp arbetet med barn i behov av särskilt stöd. Syftet är att genom reflektion och feedback stödja arbetslagen i det dagliga arbetet. Detta för att arbetslagen ska skapa förståelse kring sin organisation och struktur, vilket ska leda till analyserande av detta.

Alla medarbetare har möjlighet att en gång i månaden efter arbetslagsträffarna diskuterar olika ämne. Antigen bestämmer arbetslagen att ta upp något diskussionsämne som de har planerat eller så är det ledningsgruppen som lyfter upp aktuella ämnen.

Kocken och Kokerskan träffar kontinuerligt andra kokerskor inom en annan förskoleenhet som vi har samarbete med. Gruppen diskuterar om strategier för samarbete med medarbetarna kring barnens önskemål och behov. De har även reflekterat kring sin egen roll för måluppfyllelse. Vi har haft inspirationsträffar då gruppen tillsammans lagat mat. Detta för att de skulle dela med sig av sina kunskaper samt kunna lära sig nya tekniker. Jag, tillsammans med den andra förskolechefen, har deltagit i mötena.

Ledarskapet ska stötta medarbetaren genom att ge möjlighet till utveckling och

ansvarstagande. Detta möjliggörs genom kontinuerligt uppföljning av det pedagogiska arbetet med hjälp av uppföljningsprotokollet (arbetsplanen) samt att ständigt vara i dialog med medarbetarna. Jag som chef har strävat efter att träffa alla arbetslag en gång i månaden. Detta har get mig möjlighet att kunna tillsammans med arbetslaget reflektera kring det pedagogiska arbetet samt lyssna på deras synpunkter kring arbetsmiljön.

Medarbetare

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

Vår vision är att ingen ska känna sig kränkt i våra förskolor. Oavsett ålder, sexuell läggning, religion, etnicitet eller kön ska alla, barn och vuxna, känna sig respekterade och välkomna. Inom Kvarnen har många medarbetare tillsammans med ledningen deltagit i fortbildning kring interkulturellt förhållningssätt och normkritiskt tänkande. Under likabehandlingsdiskussioner som vi har, både i våra nätverksträffar men även under planerings/utvärderingsdagarna, intar vi ett interkulturellt perspektiv. Vi pratar då om våra förutfattade meningar, generaliseringar och osynliga normer som styr oss. Ett exempel är diskussioner kring normer om barn, och om/hur dessa normer styr oss att organisera miljön på förskolan eller ge barn möjlighet till inflytande i verksamheten. Ett annat exempel är våra tolkningar om föräldrarnas förväntningar på verksamheten.

Under hösten har vi värdegrundsdiskussioner då vi utvärderar likabehandlingsplanen. Under våren aktualiseras planen utifrån aktuell kartläggning. Alla medarbetare deltar i de diskussionerna då vi har dessa diskussioner under planering/utvärderingsdagar.

Under våren 2017 har vi haft dilemmadiskussioner. Varannan vecka deltar olika arbetslag. Syftet är att medarbetarna tar med sig ett dilemma, fundering eller andra tankar kring likabehandlingsplanen.

Inom stadsdelen har vi haft många tillfällen till värdegrundsdiskussioner. Syftet är att ta fram en gemensam värdegrund inom förvaltningen.

Ge exempel på hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och mångfald.

Inom stadsdelen har vi haft fortbildningar kring interkulturellt förhållningssätt samt genuspedagogik. Detta har inspirerat medarbetarna på förskolan Bergsgården att arbeta kring ett gemensamt projekt, Lika-Olika. Alla sex avdelningar jobbar med detta projekt på olika sätt. Barnkonventionen och vem böcker har varit utgångspunkt för detta projekt för vissa arbetslag.

Arbetslagens svar på denna fråga:

Vi jobbar dagligen med frågor kring jämställdhet och mångfald genom vårt projekt Lika/Olika. Vi pratar om familjer som ser väldigt olika ut. Alla barnen har familjetavlor som vi tittar på. "I din familj finns det storebror, lillebror, syster, mamma o pappa. En annan familj består av en mamma och en pojke". Vi pratar ofta om olika känslor. Vi vill att barnen ska lära sig att uttrycka och identifiera olika känslor. Detta för att lära sig att det finns olika sätt att hantera sina känslor på. Man kan visa ilska utan att slåss. Detta är viktigt för varje barns självkänsla.

Vi läser bilderböcker, exempelvis genom intervjufrågor (frågeformulär ur boken VEM) diskuterar vi om känslor. Vi tar ofta vara på tillfällena när barnen är ledsna och pratar om varför de är ledsna och vad kan vi göra nu, kan vi trösta honom/henne. Det är också viktigt att prata om när någon är glad och inte bara arg och ledsen.

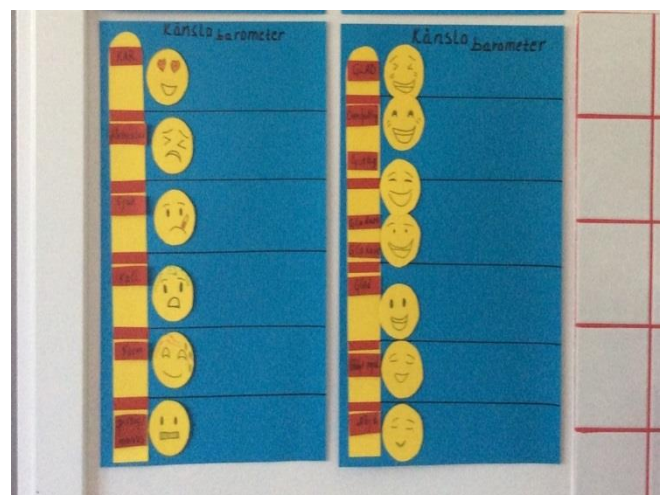
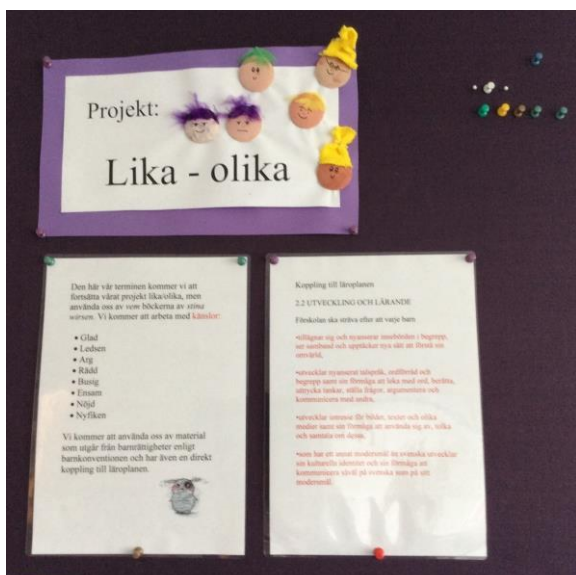
Vi visar att alla är lika mycket värda genom att alla får vara med, alla får ta plats liten som stor. Alla ska bli lyssnade på. Vi arbetar i små grupper där vi handplockar barn för att få ett givande samtal. Tex; finns det skillnad kring pojkar och flickors känslouttryck.

Barnen har skrivit egna sagor som baseras på boken Grodan o kärleken. Målet egna känslouttryck utifrån den ovannämnda litteraturen. Har även gjort egna analyser via olika "känslobarometer". Barnen har gjort egne dokumentationer som vi sedan har reflekterat kring. Vi har diskuterat utifrån olika böcker, filmer och bilder.

Genom att vi har bjudit in föräldrarna på avdelningen och visat våra dokumentationer så som bilder, QR-koder och filmer. Så har vi fått uppskattning och de har ställt motfrågor.

Vi ser en ökad utveckling i sina förmågor till socialt samspel genom att de iakttar, samtalar och reflekterar tillsammans. Barnen efterfrågar själva kamera och ipad för att dokumentera det de gör/gjort. Barnen vill reflektera tillsammans med oss pedagoger och andra barn.

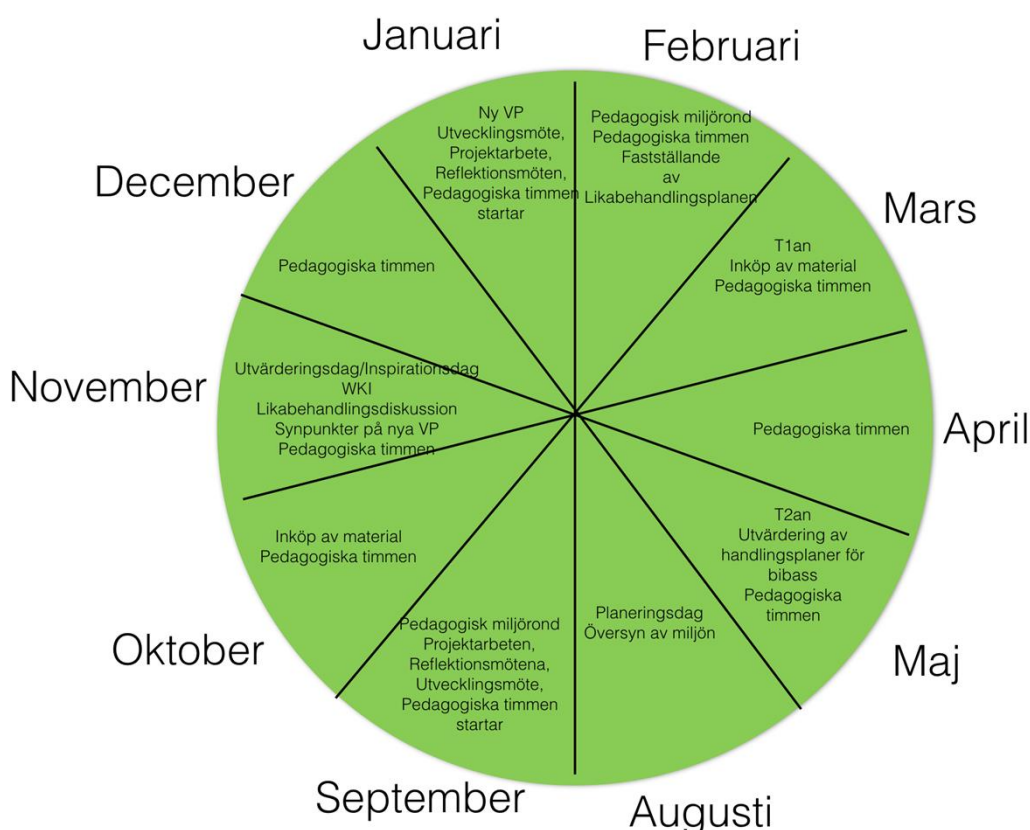
Vi har berättat och visat dokumentation för föräldrarna om vårt projekt på ett föräldramöte och på alla utvecklingssamtal. Resultatet vi ser är att barnen har blivit mer uppmärksamma på olika känslor. De kommenterar ofta att någon är ledsen, arg eller glad. Vi tycker oss ha sett att barnen har fått ett bra förhållningssätt till varandra. De blir glada när de ser varandra, ofta får även de små barnen vara med i leken en stund. Flera föräldrar har berättat vad barnen säger hemma om vårt projekt. Många föräldrar har visat intresse för projektet.



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

Ett aktivt medarbetarskap kräver tydlighet i organisationen.

Årshjulet som riktar sig mot medarbetarna tydliggör organisationen.



Medarbetarna ska ha möjlighet att påverka verksamheten. Vi anser att delaktighet i processen skapar engagemang.

Medarbetarna tar del av nya enhetsmålen och verksamhetsplanen under höstterminen. Syftet är att alla ska kunna komma med synpunkter kring formuleringen av de förväntade resultaten, arbetssätten, uppföljningen och utvecklingen av enhetsmålen. Dessa mål är gemensamma för hela Rinkeby-Kista och formuleras av förskoleverksamhetens ledningsgrupp. Arbetslagen har, efter fastställande av verksamhetsplanen, ansvar för att skriva arbetssätt kring målen samt identifiera strategier för måluppfyllelse.

Utifrån enhetens uppföljningsprotokoll, förväntas arbetslagen att kontinuerligt följa upp sitt arbete, hitta styrkor och utvecklingsmöjligheterna samt bidra till måluppfyllelse. Detta betonas som *förskolläraernas* särskilda ansvar.

Förskollärarna har ansvar för att hitta gemensamma målbilder för verksamheten, och hitta strategier för att kunna rikta fokuset på dessa målbilder. Med detta menas gemensamt förhållningssätt kring t ex bemötande av föräldrar, strategier kring inskolning av barnen, samarbete mellan avdelningar o s v. Förskollärarna har egna möten en gång i månaden.

Genom medarbetarsamtalet och lönekriterierna förtydligas förväntningarna på alla medarbetare kring aktivt deltagande i interna nätverksträffar (utvecklingsmötena). Att delta i diskussionerna och att bidra med tankar och erfarenheter anser vi är viktigt för den egna utveckling, men även andra medarbetares utveckling. Vi formulerar i förväg vilket ämne som kommer att vara i fokus under läsåret. Hittills har vi haft genus, matematik, pedagogisk miljö och det senaste har varit dilemma diskussioner kring likabehandlingsplanen. Detta är utifrån enhetens utvecklingsområden.

Vi har ansvariga medarbetare för sammanställning av kartläggning inför likabehandlingsarbetet. Alla medarbetare deltar i diskussionerna kring kartläggningen

Efter varje arbetsplatsträff har vi en pedagogisk timme. Syftet är att skapa forum för diskussioner då alla medarbetare på förskolan får möjlighet att delta. Arbetslagen är ansvariga för att komma med diskussionsunderlag. På en av förskolorna diskuterades jämställdhet. Hur skapar vi likvärdighet för alla barn, både i miljön och i bemötanden? Behandlas alla barn lika eller inte? Vad konsekvenserna blir? På den andra förskola som är nybyggd, försöker man hitta gemensamma nämnare, rutinfrågor och samarbetsfrågor då de är mest aktuella.

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

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Kvarnens förskolor

AMI består av nio frågor som tillsammans bildar ett totalindex samt tre delindex; Motivation, Ledarskap och Styrning.

Motivation handlar om medarbetarnas engagemang och påverkas av arbetets innehåll. Tanken är att en motiverad medarbetare har goda förutsättningar att engagera sig såväl i sitt arbete som i organisationen som helhet.

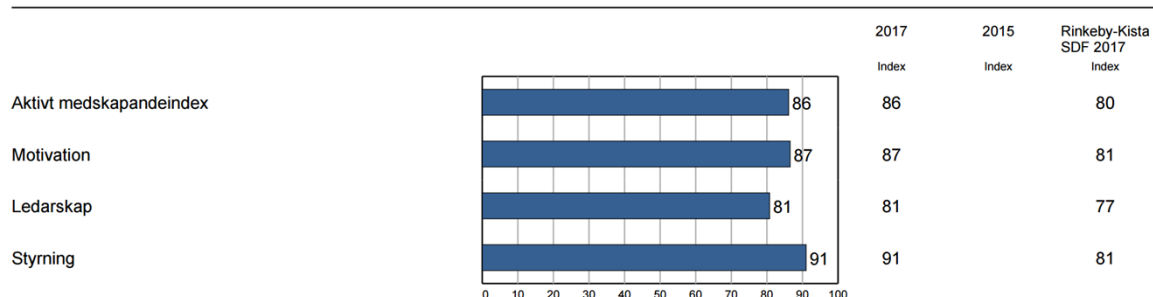
Ledarskap handlar dels om chefernas förmåga att ta tillvara engagemanget i verksamheten, dels om deras förmåga att skapa förutsättningar för ökat engagemang hos medarbetarna.

Styrning handlar om i vilken utsträckning organisationens styrning främjar engagemanget hos medarbetarna och tar tillvara det engagemang som finns i verksamheten.

Motivation	Ledarskap	Styrning
<ul style="list-style-type: none">- Mitt arbete känns meningsfullt- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete- Jag ser fram emot att gå till arbetet	<ul style="list-style-type: none">- Min chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser- Min chef visar förtroende för mig som medarbetare- Min chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete	<ul style="list-style-type: none">- Jag är insatt i min arbetsplats mål- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Aktivt medskapandeindex (AMI)

Kvarnens förskolor



1) 2017 (26) 2) 2015 (-) 3) Rinkeby-Kista SDF 2017 (847)

9

Enhetens aktivt medskapande index är 86, detta är en förbättring jämfört med föregående resultat på två förskolor. 2015 år index är baserat på den gamla enheten vilken bestod av sju förskolor. Nuvarande Kvarnen består av tre av de sju förskolorna. Aktivt medskapande index för Fornby har ökat från 81 till 91, Ovanby hade inget resultat 2015 på grund av få svarande. Årets aktivt medskapande index för Ovanby är 90. Aktivt medskapande index för Bergsgården har sjunkit från 89 till 84.

Vår analys är att den förbättringen kan bero på att enheten är nu mindre vilket gör att kommunikationen mellan ledningen och medarbetarna ökar. Förskolechefen har möjlighet att ta sin roll som pedagogiskledare och vara mer delaktig i den pedagogiska verksamheten. Arbetslagen får stöd av specialpedagogerna samt biträdande förskolechefen/pedagogistan.

Under APT i april gick vi igenom resultatet. Alla medarbetare fick då i uppdrag att ingående gå igenom resultatet och välja utvecklingsområde. Under APT i maj diskuterades utvecklingsområdena. Tre områden ansågs vara viktiga att fokusera på:

Under **Delaktighet och inflytande** och **Övriga frågor**, diskuterade vi dessa frågor ”**Jag känner att jag kan göra ett gott arbete**” samt ”**Jag har en bra arbetssituation**”.

Medarbetarna tyckte att de behövde mer tid för diskussioner då alla medarbetare var närvarande. De tyckte att den pedagogiska timmen efter APT skulle användas till dessa frågor. De menade att den tiden inte skulle styras i förväg utan det skulle vara fri till ”husmöten”.

Under **Öppet arbetsklimat** diskuterades frågan ”**På vår arbetsplats är det möjligt att ta upp och diskutera både det som är bra och dåligt**”.

Diskussionerna handlade om att kunna ta upp det som inte fungerar men samtidigt komma med förslag på förbättring. Detta för att inte bara en eller några ska ha ansvar för att lösa all problem.

Medarbetarna tyckte även att det är viktigt att det som beslutas ska också genomföras. Detta skulle kunna vara möjligt med tydligare ansvarsfördelning.

Detta ska skrivas som en handlingsplan vilket ska följas upp under APT i oktober.

Resultat och analys

Redovisa kortfattat era resultat från 2016 års uppföljningar. Redogör också för er analys av resultaten och hur ni arbetar med att ta tillvara resultaten.

Tertialrapport 1 och 2, kvalitetsredovisning, verksamhetsberättelse samt resultat från förskoleundersökningen, diskussionerna i arbetslagen och uppföljningar kring arbetet med hjälp av arbetsplanen är utvärderingar som har gjorts under 2016.

Det generella resultatet är att:

Pedagogernas medvetenhet om sambandet mellan organisationen, strukturen och rutinerna i verksamheten och barns välbefinnande och lärande har ökat. Att arbeta nära barnen, uppmärksamma deras intressen och att uppmuntra barnen att pröva olika material har varit ett framgångsrikt arbetssätt. Kontinuerliga observationer och diskussioner i arbetslagen har bidragit till synliggörande av varje barns utvecklingsmöjligheter. Detta har varit viktigt för pedagogerna att kunna på olika sätt skapa möjligheter för barnens utveckling. Barnen har fått ökat talutrymme och därmed har interaktionen, och det sociala samspelet, mellan barnen ökat. Barnen har utvecklat sitt språk och ordförråd. Detta har lett till att de kan uttrycka sina tankar, vilket resulterat i mindre konflikter mellan barnen.

Arbetslag har utformat miljön så att barnen har fått ökat inflytande och kan göra sina egna val. Barnen har till viss mån varit delaktiga i utformningen av miljön. Barnen känner samhörighet till miljön. Miljön erbjuder flera valmöjligheter vilket resulterar i att barnen är gladare, mer aktiva och samspelet mellan barnen har ökat. Pedagogernas medvetenhet och engagemang kring den pedagogiska miljön har resulterat i variation i miljön och materialet samt att kunna skapa rum i rummet. Barngruppen upplevs lugnare. Barnen delar upp sig i miljön och kan mer koncentrerat arbeta.

Ett projektinriktat, och varierat arbetssätt, har ökat barnens ordförråd. Barnen har lärt sig ord som de annars inte skulle ha kommit i kontakt med. Barnen visar mer intresse för högläsning och böcker. Barnens intresse för symboler och skriftspråket har ökat. Barnen har sett skriftspråk i olika sammanhang vilket har gjort att deras medvetenhet om det skrivna ordet har ökat. Nätverksträffarna har bidragit till ett varierat arbetssätt kring språket. Medvetenheten att olika aktiviteter kräver olika genre av språk, har ökat hos pedagogerna vilket gör att språk används medvetet under dagen.

Handlingsplanen för barn i behov av särskilt stöd, har lagt en grund för hur man ska arbeta

med barnen. Den synliggör barnens olika behov och tydliggör pedagogernas arbetssätt.

Dokumentationen har synliggjort för föräldrarna, vilket betydelse tillvaratagandet av de dagliga rutinerna har för barnens utveckling. Detta har lett till en förståelse för förskolans arbete och läroplanens intentioner. Föräldrarna har fått ökat insyn i verksamheten. De ställer frågor och har synpunkter. Föräldrarna är i viss mån delaktiga i projektarbetet.

Enhetens nätverksträffar har bidragit till ökat medvetenhet hos pedagogerna kring hur vardagen kan användas på ett didaktiskt sätt. Kontinuerliga uppföljningar av arbetslagens arbete är en annan faktor som har påverkat resultatet.

Analysen av utvärderingarna som har gjorts under året visar att arbetet med barnens språkutveckling behöver utvecklas. Strategier för att kunna följa varje barns språkutveckling samt rutiner för högläsning behöver förtydligas. Enhetens uppföljning och reflektionsverktyg är ett material som kan stödja pedagogerna i detta arbete. Förskolechefen, pedagogistan och specialpedagogen kommer kontinuerligt att ha uppföljningsmöte med alla arbetslag för att följa upp och utveckla arbete med barnens språkutveckling.

Arbetet med likabehandling behöver följas upp under året. Enhetens nätverksträffar kommer huvudsakligen att handla om de olika diskrimineringsgrunderna. Arbetslagen har då möjlighet att diskutera och reflektera över sitt arbetssätt och förhållningssätt.

Utifrån stadsdelens satsningar är enheten väl utrustad med it- verktyg. Det vi behöver utveckla är kunskap kring användning av dessa verktyg. Intern nätverk kring IKT behövs.

Arbetet med pedagogisk dokumentation är under ständig utveckling. Enhetens reflektionsverktyg kräver ett reflekterande arbetssätt där både barnens och pedagogernas samt föräldrarnas reflektioner ska ligga till grund för utveckling av verksamheten.

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.)

Kvarnen är en ny enhet. 2017 är det andra budgetåret. Enheten har under 2016 gått med ett minde underskott. Detta på grund av nystart av den nybyggda förskolan, nedläggning av förskolan Fornby och flytten till Bergsgården och uppsägning av flera platser på grund av detta. I Rinkeby finns en stor rörlighet bland familjerna. Många familjer har inte förstahandskontrakt och bor hos släkten eller har andrahandskontrakt. Dessa in- och utflyttningar påverkar självklart verksamhetens budget. Kön till våra förskolor varierar under året. Många föräldrar väljer att söka förskoleplats då de behöver plats. Detta gör det svårt för oss att veta i vilken utsträckning vi kan fylla platserna. Detta påverkar prognostiserande av budgeten i början av året. Men av erfarenhet vet vi att vi att platserna fylls. Utifrån detta räknar vi med att ha en budget i balans.

Våra analyser utifrån diskussioner som vi inom enheten har haft kring budgeten visar, att för att kunna hålla budgeten i balans, krävs en kostnadsmedvetenhet hos medarbetarna. Vi arbetar kontinuerligt med detta genom att under APT, arbetsplatsträffarna, ha en diskussionspunkt kring budgeten. Detta är nödvändigt för att öka medarbetarnas förståelse för sambandet mellan intäkterna och utgifterna.

Från mål till uppföljning

Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.

Utifrån Kommunfullmäktige (KF) inriktningsmål formuleras nämndmålen av Rinkeby-Kistas stadsdelsnämnd. Förskoleverksamheten inom stadsdelen formulerar gemensamma enhetsmål utifrån nämndmålen. Lokala mål kan formuleras av varje förskoleenhet. Gemensamma mål för 2017 är 4 mål:

Barnen i ... förskolor utvecklar positivt förhållande till hälsosam mat samt fysiska aktiviteter.

Barnen i ... förskolor kommunicerar genom många olika uttrycksformer.

Barnen i ... förskolor är delaktiga i, och har inflytande över, sin vardag på förskolan.

Barnen i ... förskolor möter en pedagogisk miljö som är kemikaliesmart.

Utifrån 2016 års utvärderingar bedömde vi att enheten behövde ha ett lokalt mål kring IKT. Detta för att både barn och medarbetarna skulle kunna få möjlighet att utveckla kunnandet och användandet av digitalt verktyg och IKT.

Det lokala enhetsmålet inom Kvarnen är:

Barnen i Kvarnens förskolor möter en likvärdig pedagogik där IKT används på ett stödjande och utmanande sätt.

Under varje enhetsmål ska Dessa rubriker finnas: **förväntat resultat, arbetssätt, uppföljning, utveckling, resursanvändning.**

Förväntade resultat till enhetsmålen utgår ifrån nämndmålen förväntade resultat. Kvarnens ledningsgrupp formulerar dessa förväntade resultat som kriterier, som underlättar uppföljningen av målen. Enhetsmålen, samt förväntat resultat, skickas på remis till alla medarbetare. Syftet är att få återkoppling och feedback från medarbetarna.

Arbetssätten formuleras utifrån de förväntade resultaten. Arbetslagen deltar i framtagandet av arbetssätten. Utifrån verksamhetens resurser och förutsättningar så som lokalen, materialen, barnens behov mm formuleras arbetssätten. Till varje förväntat resultat finns minst ett arbetssätt.

Uppföljnings metod inom våra förskolor är pedagogisk dokumentation samt enhetens arbetsplan/reflektionsprotokoll. Denna metod har utformats utifrån enhetens utvecklingsområde kring systematiskt kvalitetsarbete. Uppföljning av verksamheten med denna metod har under åren utvecklats.

Utvecklingen riktas mot verksamhetens utvecklingsområde och arbetssätt som behöver utvecklas för måluppfyllelse. Ett återkommande område under denna rubrik är IKT, d v s hur IKT ska integreras i arbetet med enhetsmålen samt pedagogisk dokumentation som ett uppföljningsverktyg.

Resursanvändning syftar på yttre och inre faktorer som påverkar måluppfyllelsen. Med yttre ramar menas lokalerna, materialen, barngruppens storlek mm. Med inre faktorer menas medarbetarnas kompetens, barnen och föräldrarnas intresse och delaktighet, möjlighet till fortbildning mm.

Mål

Barnen i Kvarnens förskolor utvecklar positivt förhållande till hälsosam mat samt fysiska aktiviteter.

Förväntat resultat

Miljön ute och inne erbjuder och lockar till fysiska aktiviteter. Pedagogernas och kökspersonalens medvetenhet kring måltidspedagogik ökar. Barnen ges möjlighet att utveckla förståelsen för hälsosam mat.

Arbetsätt

Barnen erbjuds fysiska aktiviteter och utevistelse, dagligen. Arbetslagen har kontinuerligt diskussion med kocken och kokerskan samt överför barnens synpunkter och önskemål. Barnen erbjuds hälsosam mat. Pedagogerna är förebilder.

Medarbetarna har genom diskussioner kring måltidspedagogik fått ökat kunskap. Vi betonar hur vi samtalar och förhåller oss kring maten. Vi riktar barnens uppmärksamhet på hur maten ser ut, är tillagad och hur den smakar. Detta har ökat barnens ordförråd kring ingredienser, smaker och hur maten ser ut.

Genom detta enhetsmål, har medvetenheten kring miljöns utformning och betydelse både ute och inne ökat hos medarbetarna. Dessa skapar möjligheter för hur barnen kan vara fysiskt aktiva. Medarbetarna arbetar medvetet kring kost. Vi har vid ett flertal tillfällen haft diskussioner kring mat. Detta har hittills resulterat i att medarbetarna har ökat sin förståelse för vikten av sin roll som förebilder. Vi har kontinuerligt haft köksmöten då kökspersonalen från både Kvarnen och Kvarnlyckans förskolor träffats och diskuterat om näringsrikt kost och innebörden av detta för deras arbete. Detta har resulterat i mer variation i maten. Barnen äter mer grönsaker. Detta för att medarbetarna strategiskt tar fram grönsakerna före maten. Vi har även planerat att kökspersonalen kontinuerligt träffar medarbetarna och även representanter från barngrupper.

Barngrupperna har tillsammans med pedagogerna upptäckt miljön utanför förskolans gård, tagit långa promenader, besökt närområden mm. Barnens intresse för rörelseaktiviteter har resulterat i ökat valmöjligheter på gården, bland annat genom att ta fram studsatta, hoppa gummisnodd och hopprep. Inköp av andra material som balanskuddar och hinderbanor har kompletterat både ute och innemiljöns möjligheter till rörelse och fysiska aktiviteter. Barnen erbjuds fysiska aktiviteter och utevistelser varje dag. Detta sker både planerat och spontant. Dessa aktiviteter används på ett didaktiskt sätt. Barnen visar intresse för utevistelse. Vi är lyhörda och lyssnar på barnens önskemål och aktiviteter kring detta mål. Ett exempel på detta är projekt om rörelse och kroppsdelar som ett arbetslag arbetar med. Utvecklingsområdet är att genom dokumentation och reflektion kunna följa upp barnens tankar och idéer för att kunna fånga upp barnens lärandeprocesser.

Föräldrarna har ökat förståelsen för vikten av utevistelse och fysiska aktiviteter. Vi har dagligen samtal med föräldrarna om verksamheten. Detta för att öka föräldrarnas förståelse

för målen i verksamheten och även syftet med olika mål. Vi ser att föräldrarna uppskattar dokumentationen och tycker att detta tydliggör för dem det vi gör på förskolan.

Uppföljning

Arbetsplanen samt pedagogisk dokumentation används som uppföljningsmetoder.

Mål

Barnen i Kvarnen förskolor möter en likvärdig pedagogik där IKT används på ett stödjande och utmanande sätt.

Förväntat resultat

Pedagogernas och barnens kunskap kring IKT och digitala verktyg ökar. Genom att använda IKT och digitala verktyg ökar barnens möjlighet till kommunikation och lärande.

Arbetsätt

IKT och digitala verktyg används aktivt i projektarbeten, och som verktyg för dokumentation, kommunikation och reflektion.

Ikt-nätverk inom enheten stödjer medarbetarna att höja kompetensen kring digitala verktyg samt programmering.

Medarbetarna använder appar som stödjer och stimulerar barnens utveckling.

Digitala verktyg används för dokumentation och uppföljning av verksamheten.

Vi har haft nätverk kring digitala verktyg inom enheten. Att praktisera vissa appar som underlättar dokumenterandet och uppföljning av barns lärande har lett till mer intresse hos medarbetarna. Lärplattornas apputbud har medvetet valts ut utifrån en ”appanalys”. Vi har också gemensamt bestämt oss för vissa appar som ska finnas i alla lärplattor. Medarbetarna tipsar varandra om olika appar vilket är inspirerande. Nu används QR-koder för dokumentation av barnens språkutveckling samt för att öka föräldrarnas delaktighet i verksamheten. Projektor står framme på avdelning där barnen spontant kan undersöka ljus och skugga.

Förskollärarna är mer aktiva i användandet av lärplattor som dokumentation och kommunikations verktyg. Detta för att inom Rinkeby-Kista har alla förskollärare erbjudits personliga lärplattor.

Barnens intresse för användning av digitala verktyg ökat. De kommer med egna idéer hur t ex Blue bots (små robotar) ska användas i olika lekar. Vi har en kub som barnen är väldigt intresserade av. Det används på olika sätt. Både som ett upplevelserum, då man med hjälp av projektor skapar olika miljöer, och även som en vanlig koja. Lärplattor används som dokumentationsverktyg. Barnen dokumenterar då sina egna aktiviteter.

Föräldrarna uppskattar dokumentationen och med hjälp av dessa följer barnens lärprocesser. Vi ser att föräldrarna har ökat förståelse för verksamheten. De visar intresse för de projekt som pågår och även vill få tips om t ex appar. QR-koder är intressanta då föräldrarna kan höra sina barns reflektioner. På så sätt kan de tydligare följa barnens utveckling.



Uppföljning

Arbetsplanen och tankekartan används som metoder för uppföljning av arbetet med ikt.

Mål

Barnen i Kvarnens förskolor kommunicerar genom många olika uttrycksformer.

Förväntat resultat

Barnet får stöd i sin språkutveckling.

Kontinuerliga språksamtal ökar medvetenheten kring barnets språkutveckling.

Högläsning utvecklar barnens ordförråd och intresse för litteratur och skriftspråket.

Miljön uppmuntrar till kommunikation och möten.

Barns språk utvecklas genom drama, dans, bygg, konstruktion mm.

Arbetsätt

Barnet får stöd i sin språkutveckling genom att:

Genomföra språksamtal en gång under året.

Högläsning organiseras för alla barn. Högläsning är en del av det dagliga arbetet.

Miljön planeras för att uppmuntra kommunikationen mellan barnen.

Medarbetarna delar barngruppen för att kunna möjliggöra diskussion och samtal mellan barnen.

Skapande aktiviteter planeras dagligen. Medlekande pedagoger stödjer barnen, och sätter ord på barnens görande.

Medarbetare som ska ha språksamtal med föräldrarna, har haft fortbildning kring detta. Vi har läsombud på varje förskola som ingår i en grupp tillsammans med bibliotekarier där högläsning är i fokus. Där har läsombuden fått verktyg för att göra högläsningen mer varierad. Genom att prata om författaren, illustratörer samt att diskutera innehållet av litteraturen med barnen, har vi fångat barnens intresse för böcker. Strategier kring högläsning har lett till mer intresse för böcker bland barnen.

Språk är i fokus i alla projekt och aktiviteter under dagen. Medverkande medarbetare sätter ord på barnens görande under hela dagen. Omsorgssituationerna används även som lärande situationer de medarbetarna sätter ord på det som görs t ex vid blöjbyte, matbordet, på och avklädning mm.

Barnen får möjlighet till samtal med varandra och med vuxna under dagen. Under samlingar diskuteras olika ämnen kring t ex projektet eller barnen får spontant ta upp det de vill berätta om. Barnens reflektion kring dokumentationen är ytterligare ett sätt att ge barnen möjlighet till samtal.

Föräldrarna uppmuntras till högläsning. De lånar böcker på förskolan för att barnen ska höra böckerna även på sitt modersmål. Ordbank, med relevanta ord i det aktuella projektet, hjälper medarbetarna att medvetet arbeta med varierat språk. Att kunna, med hjälp av IKT, följa varje barns språkutveckling har medarbetarna visat intresse för och vissa arbetslag har börjat pröva QR-kod som uppföljningsmetod. Ett utvecklingsområde inom enheten är att kunna följa varje barns utveckling med hjälp av pedagogisk dokumentation.



Uppföljning

Genom kontinuerliga språkbaserade observationer och genom pedagogisk dokumentation följs barns språkutveckling upp.

Arbetsplanen som grundar sig på reflektion och pedagogisk dokumentation.

Mål

Barnen i Kvarnens förskolor är delaktiga i, och har inflytande över, sin vardag på förskolan.

Förväntat resultat

Barnen är med och påverkar innehållet i verksamheten.

Materialen är flexibla, tillgängliga och ger möjlighet till att fördjupa intressen samt skapa nya.

Barnen är med och tar ansvar för miljön och materialet.
Miljön bidrar till möten och där förhandlande mellan barnen uppmuntras.
Barnens förförståelse och intressen är grunden för det didaktiska arbetet.

Arbetssätt

Pedagogerna arbetar didaktiskt utifrån läroplanens mål genom att utgå ifrån barnens förförståelse och intresse.
Diskussion och reflektion med barnen ger barnen möjlighet till inflytande och delaktighet. Att arbeta i mindre grupper och att skapa rum i rummet möjliggör möten och förhandlande mellan barnen.
Lyhörda och medlekande medarbetare tar vara på barnens idéer och intressen.
Materialen introduceras för barnen.

En framgångsrik faktor som fler arbetslag lyfter fram är att dela barngruppen i mindre grupper. Att skapa olika stationer, rum i rummet, nämns som andra viktiga aspekter för att skapa förutsättningar för barns delaktighet och inflytande. Medarbetarna anser att detta arbetssätt minskar stressen både bland barnen och bland vuxna. Medarbetarna är då mer lyhörda och barnen får den tiden de behöver för att kunna genomföra sina aktiviteter. Diskussioner om den pedagogiska miljön är alltid levande i våra möten. Vi anser att utformningen av miljön har stor betydelse för barns delaktighet och lärande. Detta har resulterat i variation i materialen och miljön vilket ger ökat valmöjligheter. I enhetens nätverksträffar har vi diskuterat om normer kring barn respektive vuxennormen. Medarbetarna anser att detta har varit givande och väckt tankar hos dem. Dessa tankar används nu i analyser och reflektioner kring arbetssättet och förhållningssättet. Dessa faktorer har resulterat i att barnen har fått ökade möjligheter till delaktighet och inflytande. Medarbetarna säger att de nu diskuterar och argumenterar mer med barnen istället för att styra barnen.
Varje arbetslags arbete följs upp av en specialpedagog eller pedagogistan, minst var tredje vecka. Medarbetarna kan då få stöd i reflektion utifrån de pedagogisk dokumentationer som används som underlag. Diskussionerna kretsar även kring hur projektet ska framskrida, vilken kunskap behövs för att stötta barnen mm.

Barnen visar stort intresse för experimenterande med olika material vilket har resulterat i att variationen bland material kring experimenterande har ökat. Även användning av digitala verktyg har ökat eftersom förfrågan är stort bland barnen. Barnens intresse kring rörelse har lett till ett projekt kring fysiska aktiviteter samt kroppsdelar.
För att utveckla barnens demokratiska kompetens arbetar arbetslagen på Bergsgården med projektet lika-olika. Detta har resulterat i att barnen har ökat sin förståelse för varandras känslor och visar empati för varandra, samt visar respekt för kompisarnas idéer och tankar. Föräldrarna uppskattar dokumentationen och med hjälp av dessa följer de barnens läroprocesser. Vi ser att föräldrarna har ökat sin förståelse för verksamheten. De visar intresse för de projekt som pågår. QR-koder är intressanta då föräldrarna kan höra sina barns reflektioner. På så sätt kan de tydligare följa barnens utveckling. Under utvecklingssamtalen och språksamtalen förtydligar vi den barnsyn vi har på förskolan samt försöker förstå föräldrarna syn på barn. Detta bedömer vi är viktig för ökat samarbete med föräldrarna kring barnen fostran.



Uppföljning

Arbetsplanen samt pedagogisk dokumentation används som underlag för uppföljning.

Mål

Barnen i Kvarnens förskolor möter en pedagogisk miljö som är kemikaliesmart.

Förväntat resultat

Genom att arbeta aktivt med grön flagg, ökar medvetenheten kring ett hållbart samhälle.

Andel ekologiskt inköp är minst 50 %.

Pedagogernas medvetenhet kring kemikalieplanen ökar.

Arbetsätt

Förskolan arbetar aktivt med grön flagg.

Kontinuerlig uppföljning av kemikalieplanen.

Alla arbetslag arbetar med grön flagg.

Kemikalieplanen följs kontinuerligt upp vilket leder till medvetna pedagoger och bättre miljö på förskolan.

Medvetenheten om kemikaliefri miljö har ökat bland medarbetarna och detta syns i valet av material och vid inköp av nytt material. De följer kemikalieplanen och har nu sorterat bort det mesta som enligt denna plan innehåller farliga ämnen för barnen, t ex gamla plastleksaker, mobiltelefoner och nycklar som användes som leksaker, plasttallrikar och plast muggar mm. Handlingsplan till grönflagg kommer att skrivas under hösten. Vi har vid flertal tillfälle diskuterat om fördelar med vegetarisk mat. Vi försöker ha vegetarisk och fisk flera gånger i veckan.

Vi diskuterar dagligen om miljön med barnen, om hur vi ska värna om naturen. Barnen känner nu samhörighet med naturen och agerar om de ser att någon skräpar vår miljö. Barnen deltar i sortering av matavfall, kartonger mm.

Föräldrarna informeras dagligen om verksamheten. Vi har även månadsbrev där vi beskriver

mer ingående syftet med olika aktiviteter. Föräldrarnas frågor och synpunkter visar ökat insyn i verksamheten.

Uppföljning

Genom kontinuerliga observationer samt diskussioner i arbetslagen.

Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

För att kunna kontinuerligt följa upp arbetet med enhetsmålen använder sig medarbetarna inom Kvarnens förskolor av arbetsplanen (ett reflektionsprotokoll). Frågorna i protokollet knyter an enhetsmålen till kvalitetsindikators område samt värdegrundsfrågor i likabehandlingsplanen. Detta protokoll möjliggör för pedagogerna att följa upp sitt arbetssätt samt varje barns utveckling. Protokollet används av arbetslagen varje vecka under veckoplaneringen. Alla arbetslag har två timmar per vecka till sitt förfogande för planering och uppföljning av verksamheten. En av specialpedagogerna eller pedagogistan deltar minst var tredje vecka. Även förskolechefen deltar i dessa möten, en gång i månaden.

Under vårterminen, och även under höstterminen, följs arbetet med hjälp av Stockholmsstads webbaserade självvärderings verktyg WKI.

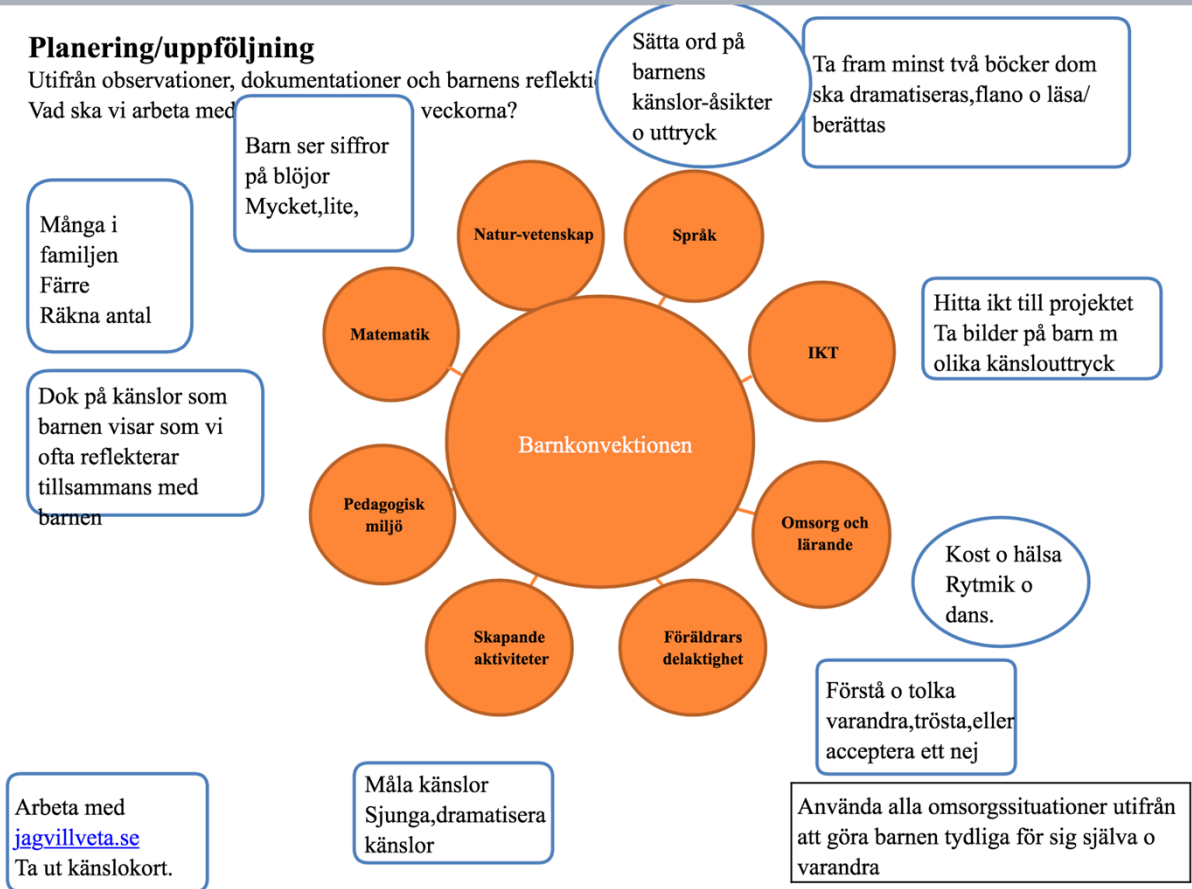
Arbetet följs upp även via utvärderingsmaterial inför tertialrapport 1 och 2.

Även resultatet av förskoleundersökningen kommer under hösten att användas som underlag för uppföljning och utvärdering av verksamheten.

Ett exempel på arbetslagens uppföljning med hjälp av arbetsplanen:

Planering/uppföljning

Utifrån observationer, dokumentationer och barnens reflektioner. Vad ska vi arbeta med under kommande veckorna?



RESULTAT/SAMMANFATTNING (baserat på barnens förändrade kunnande kring lärandeobjekten)

Vad ser vi för resultat? (vilka mål i läroplanen har vi arbetat med?)

Böcker har blivit mer intressanta. Barn hämtar böcker

Barn börjar uppmärksamma varandra mer(känslor

Börjar kunna säga ifrån-inte alltid behöva pedagogernas hjälp

Vi pedagoger diskuterar mer om hur vi kan göra skillnad - få barn att växa t hela människor.

Skogen: de flesta tycker om skogsutflykter. Få flera ord: stubbe,skog,björk,träd.

Vad beror resultatet på?

Vi har tagit till vara på olika stunder (påminner)

Läshörna

Vi har tagit fram känslkort. Tecknar orden

Vi stöttar barnen att säga ifrån t sin kompis.

Vi pedagoger tycker om skogen.Är bra förebilder . Vi sätter ord på det vi ser- konkret.

Hur går vi vidare

Vi ska påminna varandra om att rutinsituationerna kan användas f att fördjupa innehållet i projektet. Lyssna in barnen vid blöjbyte,påklädning o förstärka deras känslor.

Förtydliga barnen inför varandra vad gäller tankar,åsikter eller känslor.

6

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.

I Kvarnens enhet har alla avdelningar extra stöd i utvecklandet av verksamheten av en av specialpedagogerna eller den biträdande chefen som är utbildad pedagogista. Vår tanke med den organisationen vara att varje arbetslag skulle få ett nära stöd i sitt arbete med det kontinuerliga kvalitetsarbetet, uppföljningsarbetet, arbetet med att stödja och inkludera alla barn samt planerandet av verksamheten. Vår förhoppning med denna fördelning av kompetens och resurser är att höja den generella kvalitén på verksamheten, samt fördjupa arbetet med uppföljning/utvärdering av de insatser som medarbetarna arbetar med.

Arbetslag har varje vecka två timmar reflektionstid schemalagt. Arbetslagen har då möjlighet att ha samarbete med andra arbetslag kring planering och uppföljning av verksamheten. Vi har minst en förskollärare i varje arbetslag. Detta ser vi som en viktig faktor i kvalitetsarbetet. Våra interna träffar samt fortbildningar som stadsdelen arrangerar anser vi är kompetens höjande. Vi anser att alla medarbetare har kompetenser som ska tas tillvara via dessa möten. Många av våra medarbetare är flerspråkiga samt har liknande erfarenhet som våra kunder. Att

ha upplevt flytten till ett nytt land med allt vad det innebär ser vi som värdefulla erfarenhet som kan tas tillvara för verksamhetens kompetensutveckling kring föräldrasamverkan och bemötanden av barn och föräldrar. Dessa kompetenser lyfts upp i olika mötesforum så som APT, pedagogiska timmen, interna nätverket, planerings och utvärderingsdagarna.

Apt mötena och samverkansmötena möjliggör för oss att diskutera om arbetsmiljön på förskolan och vidta åtgärder.

Rinkeby-Kistas förskolor är utrustat med digitalt verktyg. Detta ser vi som en möjlighet att kunna tänka nytt kring t ex föräldrasamverkan. Vi använder dessa verktyg på olika sätt för att snabbare och tydligare presentera verksamheten för barn och föräldrar. T ex använder vi QR-koder för att ge föräldrarna möjlighet till större insyn i verksamheten. Vi har workshop kring IKT för att höja kompetensen kring detta.

Elförbrukning i den nybyggda förskolan, Bergsgården, är minimal. Lamporna är rörelsestyrda, vilket minskar förbrukningen. Det finns inga glödlampor på förskolorna. Dessa har bytts ut till LED lysrör för att minska förbrukningen. Återvinning av matavfall fungerar på Bergsgården.

Varje förskola gör gemensamma inköp av olika förbruknings- fortbildnings material och använder e-handelssystemet i Agresso.

Utveckling

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

Utifrån utvärderingar som har gjorts under året inför tertiärrapport 1 och 2, kvalitetsredovisning, verksamhetsberättelse samt resultat från förskoleundersökningen, har vi identifierat fem utvecklingsområden: Språk, Likabehandling, Likvärdiga pedagogiska miljöer, IKT och Pedagogisk dokumentation.

Språk:

Analysen av utvärderingarna som har gjort under året visar att arbetet med barnens språkutveckling behöver utvecklas. Strategier för att kunna följa varje barns språkutveckling samt rutiner för högläsning behöver förtydligas. Enhetens uppföljning och reflektionsverktyg är ett material som kan stödja pedagogerna i detta arbete. Förskolechefen, pedagogistan och specialpedagogerna kommer kontinuerligt att ha uppföljningsmöte med alla arbetslag för att följa upp och utveckla arbete med barnens språkutveckling.

Likabehandlingsplan:

Arbetet med likabehandling behöver följas upp under året. Enhetens nätverksträffar kommer huvudsakligen att handla om de olika diskrimineringsgrunderna. Arbetslagen har då möjlighet att diskutera och reflektera över sitt arbetssätt och förhållningssätt.

Likvärdiga pedagogiska miljöer:

Tack vare den nybyggda förskolan och de nya materialen har vi kommit en bit på vägen kring detta område. Trots detta kommer ledningen att ha pedagogiska miljöronder tillsammans med arbetslagen. Syftet är att öka medvetenheten kring miljöns betydelse för barns utveckling,

lärande och välbefinnande.

IKT:

Utifrån stadsdelens satsningar är enheten väl utrustat med it- verktyg. Det vi behöver utveckla är kunskap kring användning av dessa verktyg. Under våren kommer enheten att erbjuda workshop till alla medarbetare. Vi kommer huvudsakligen att arbeta med lärplattor.

Pedagogisk dokumentation:

Arbetet med pedagogisk dokumentation är under ständig utveckling. Enhetens reflektionsverktyg kräver ett reflekterande arbetssätt där både barnens och pedagogernas, samt föräldrarnas reflektioner, ska ligga till grund för utveckling av verksamheten.

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

Vi har ständigt diskussioner om arbetsmiljön. Varje månad under våra arbetsplatsträffar tar vi upp saker som behöver ses över. T ex det som behöver göras på gården för att minska olyckshändelser för barnen. Vi har A-skydds rond under vårterminen. Förskolechefen, en biträdande förskolechef och förskolans skyddsombud ser över miljön på förskolan. Syftet är att identifiera eventuella risker för barn och vuxna. Utifrån observationerna tas en åtgärdsplan fram. Under höstterminen följer vi upp detta genom B-skydds rond.

Vi har under APT haft genomgång av IA, Stockholms stads incidentrapportering. Medarbetarna är nu mer uppmärksamma på saker som kan orsaka olyckor och rapporterar dessa. Förskolechefen är ansvarig att ta fram åtgärder.

Vi har samtal med medarbetare som ofta har korttidsfrånvaro. Detta för att undersöka om frånvaron är på grund av arbetsbelastning och om medarbetaren behöver hjälp i detta.

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

Tydlig ansvarsfördelning inom ledningen

50 % förskollärare

Erfarna medarbetare med mångfaldiga kompetenser och erfarenheter

Tydligt kvalitetssystem (uppföljning och utvärdering via bland annat arbetsplanen)

En liten enhet vilket underlättar kommunikationen och översynen

Genomtänka mötesstrukturer

Kompetensutveckling inom enheten samt inom stadsdelen

Svagheter och hot

Att kunna använda kvalitetssystemet fullt ut. Vi uppmuntrar och stödjer arbetslagen att fortlöpande använda pedagogisk dokumentation samt arbetsplanen i syftet att analysera och utvärdera resultatet av arbetet.

En mindre enhet begränsar utbytet av kompetenser. Vi ser att antal medarbetare som deltar i våra interna nätverksträffar är få. Tidigare (fram till 2016) var enheten större och fler medarbetare deltog i mötena vilket gjorde att kunskapsdelningen var mer möjligt.

Det som alla kommunala förskolor inom Rinkeby anser vara hot är brist på barn. Rörligheten bland familjerna, in och utflyttningar samt val av privata förskolor skapar osäkerhet inom kommunala förskolor. Många enheter har varit tvungna att avveckla avdelningar på grund av bristande barnantal.

Ett annat hot är rekrytering av förskollärare.

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.

Våra nätverksträffar, pedagogiska timmen och köksgruppens träffar är tillfällen vi kan förmedla och sprida framgångsrika arbetssätt. De arbetslag som har goda exempel får presentera dessa även under planeringsdagarna. Vi har årligen haft konferenser i slutet av höstterminen där olika arbetslag har redogjort sitt arbete.

Biträdande förskolechefen som också är utbildad pedagogista ingår i en pedagogista grupp. Detta är ett sätt att diskutera med andra inom och utanför stadsdelen. Fokus har varit bland annat på pedagogisk miljö och strategier för utveckling av detta. Biträdande förskolechefen deltar även i en kvalitetsgrupp inom stadsdelen. Syftet är att skapa likvärdig kvalitet inom förskoleverksamheter inom Rinkeby-Kista.

Specialpedagogerna ingår i specialpedagog gruppen inom stadsdelen.

Förskolechefen ingår i förskolechefsgruppen inom stadsdelen. Även verksamhetschefen och utvecklings strateger ingår i denna grupp. Utbyte av tankar och erfarenheter i denna grupp är upplyftande.