



Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Dnr: 2019-10-1.2.1.
Bilaga 5 b
Sid 1 (49)
2019-01-21

H
a
n
dläggare: Birgitta Blomkvist

Telefon: 076-121 00 51

Kvalitetsredovisning förskola 2018 för Norra Djurgårdsstadens förskolor 2

Innehållsförteckning

Sammanfattande analys.....	3
Framgångsfaktorer.....	8
Utvecklingsområden och gemensamma insatser på stadsdelsnämnds nivå för kommande budgetår.....	10
Utvecklingsområden.....	10
Enhets- och stadsdelsgemensamma insatser	12
Förslag till kommunfullmäktige/nämnd för kommande budgetår.....	12
Underlag för stadsdelsnämndens analys för innevarande budgetår	13
Kvalitetsarbets genomförande	13
Utvecklingsområden för innevarande budgetår.....	16
Enhetsmål med pedagogisk inriktning för 2018.....	18
Övriga enhets- och stadsdelsnämndsgemensamma insatser för 2018 för att öka måluppfyllelsen	36
Strukturella förutsättningar.....	38
Självvärdering	43
Förskoleundersökning	46
Övriga underlag.....	48

Sammanfattande analys

Anvisning

Här redovisar stadsdelsnämnden/enheten sin samlade bedömning av verksamhetens måluppfyllelse i förhållande till de nationella målen utifrån underlagen nedan samt hur de kompletterar och påverkar varandra.

Ny organisation och ledningsstruktur:

Första september 2018 blev vi en "ny" enhet tillsammans med "Norra Djurgårdsstadens förskolor 1". Vi heter nu "Norra Djurgårdsstadens förskolor". I denna redovisning finns inlag kring denna omorganisation men denna kvalitetsredovisning baseras främst på enheten Norra Djurgårdsstadens förskolor 2 då vi under hösten 2018 skriver T2, kvalitetsredovisning samt verksamhetsberättelse enskilt för att sedan skriva en gemensam verksamhetsplan för 2019

En plan för den nya organisationen och ledningsstrukturen finns beskriven i "Norra Djurgårdsstadens förskolor 1" kvalitetsredovisning. För att skapa en struktur i organisationen har vi en arbets- och ansvarsfördelning både i ledningsgrupp och för medarbetarna. I samband med hopslagningen av två enheter blev ledningsgruppen större och en än tydligare arbetsfördelning i ledningsgruppen har utarbetats för att skapa bra möjligheter att utveckla enhetens kvalitativa arbete för att uppnå våra mål. I samband med hopslagningen av två enheter gjorde medarbetarna och ledningsgruppen en SWOT med syftet att få syn på hot, möjligheter, styrkor och svagheter som en del i kvalitetsarbetet.

Den SWOT vi gjorde inför sammanslagningen både i ledningsgruppen men även i personalgruppen visade inte på några större orosmoment. Det som uppkom från medarbetarna var frågor kring hur närvarande (främst i fysisk form) ledningen kommer att vara framöver då enheten har totalt 8 förskolor. Inför sammanslagningen hade vi vid ett tillfälle "öppen dörr". En möjlighet för medarbetarna att träffa ledningen och ställa frågor kring sammanslagningen samt lyfta eventuell oro. Ingen personal kom. Detta bedömer vi som att ingen större oro fanns.

Den nya organisationens upplägg ser vi skapar goda möjligheter för enheten att arbeta mot en god måluppfyllelse.

Framgångsfaktorer och satsningar på kompetens:

Nedan lyfter vi några framgångsrika arbetssätt och olika satsningar i form av föreläsningar och utbildningar.

Vi bedömer att arbetet med och mallarna för avdelningarnas uppföljning, utvärdering och reflektion av arbetslagens verksamhet utifrån arbetsplanen, pedagogisk dokumentation, veckoplanering, projekt, observationer och utvecklingssamtal är framgångsrikt.

Genomförandet av dessa olika delar fungerar bra med några undantag. Målet är att alla ska ha insyn och förståelse och känna sig insatta. Genom att återkommande och kontinuerligt arbeta med detta systematiska arbetssätt ser vi att fungerar det allt bättre. Vi upplever att personalen överlag förstår systematiken och den röda tråden i arbetssättet. I och med vår nya organisation/enhet kommer det att bli vissa förändringar men i grund och botten arbetar vi med likvärdigt material tack vare att vi på Östermalm allt mer arbetar för likvärdighet.

Vi har nu (Ht-18) gemensam utvecklingsgrupp där förskollärarna på alla förskolor träffas med fokus på det systematiska kvalitetsarbetet som sker utifrån vårt pedagogiska årshjul i

Östermalms gemensamma pedagogiska plattform, denna kommer att uppdateras utifrån den nya läroplanen. Vi ser denna utvecklingsgrupp som en framgångsfaktor. Denna ser vi kommer stärka arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet. Inför varje uppföljning i ILS:en har vi samlat in underlag från arbetslagen som sedan lyfts i utvecklingsgruppen.

De "pedagogiska samtal" (nätverk) som vi har haft ser vi som en framgångsfaktor. Dessa har letts av en av våra arbetslagsledare. Under våren har förskollärare och barnskötare haft samtalen enskilt. Detta för att få diskutera tillsammans med andra med samma yrkesroll. Varje grupp har träffats vid fyra tillfällen. Under våren har man haft pedagogisk måltid som fokusområde. Under hösten har nätverken sett annorlunda ut. Det har varit med inspirations- och prova-på tillfällen med fokus på ateljékunskap, digitala verktyg och pedagogiska lärmiljöer. Dessa nätverk är en strävan mot att skapa högre kvalitet och likvärdighet.

Under våren kommer fokus ligga på skolplattformen och den pedagogiska dokumentationen. Vi ser att detta kommer att bli ett lyft för en mer likvärdig pedagogisk dokumentation och kommunikation- och informationskanal. Vi måste hitta arbetssätt för att alla medarbetare ska vara med på tåget. Här ser vi att våra nätverk och våra skolplattformssambassadörer som utbildats under hösten 2018 är framgångsfaktorer.

Vi ser även PU-tiden som en framgångsfaktor och nödvändig för att kunna öka kvalitén på verksamheten. Vi ser personalen nu allt mer kontinuerligt tar ut sin PU-tid och att de uttrycker att tiden är värdefull.

I likabehandlingsarbetet med vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" är alla medarbetare delaktiga. Enheten har ett gemensamt grunddokument med beskrivande delar av lagtext, diskrimineringsgrunderna, kränkande behandling, trakasserier, främjande arbetssätt, förebygga, förhindra samt rutiner för akuta situationer samt aktiva åtgärder.

En satsning är att all personal i enheten fått en föreläsning kring diskrimineringsgrunderna och arbetet kring vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" av Josef Elveskog, leg psykoterapeut/socionom. En mycket uppskattad och informativ föreläsning enligt kommentarer från personalen. Vi tror dock att arbetet med planen behöver konkretiseras och förtydligas ytterligare.

En annan kompetenssatsning som gjorts under året är att nu nästan all personal har gått utbildningen ABC där man använt sig av boken "fem gånger mer kärlek" Detta bedömer vi är ett steg i att skapa ett mer gemensamt synsätt och arbetssätt med barnen. Utbildningen anordnas främst för vårdnadshavarna och vi har en personal i enheten som håller i dessa föräldrautbildningar.

Enhetens fyra utvecklingsområden:

Vi ser en utveckling och vi kommer att uppnå vårt förväntade resultat. Inom alla våra utvecklingsområden är vi i en pågående process som pågår under en längre tid. Vi är på god väg men ser att dessa utvecklingsområden är viktiga att fortsätta att arbeta med under 2019. Våra utvecklingsområden för 2018 är arbetsmiljö, pedagogiska lärmiljöer, systematiskt kvalitetsarbete och digitalisering. Då vi under 2019 ska skriva verksamhetsplan i den "nya" enheten kan utvecklingsområdena komma att omformuleras då vi kommer att se till enhetens gemensamma behov. Vi ser dock redan nu att behoven ser likvärdiga ut och att vi har en samsyn kring vilka behov som ska prioriteras.

Arbetsmiljöarbete - Vi har under våren 2018 utformat gemensamma spelregler för en

välkomnande förskola. Vi ser att metoder/verktyg kring allas eget ansvar av sin arbetsmiljön behöver utvecklas då vi upplever att vi många gånger "släcker eldar" Det kan handla te .x om samarbete vid frånvaro i personalgruppen. Processen fram till sammanställningen av våra spelregler skapade många viktiga diskussioner kring arbetsmiljön som vi bedömer kommer att gynna både barn, vårdnadshavare och personal. Vi har påbörjat en "mentimeter" undersökning på våra APT under oktober/november, ett digitalt utvärderingsverktyg där vi ställer frågor individuellt relaterade till medarbetarnas arbetsmiljöansvar. Syftet är att skapa förståelse för sitt eget arbetsmiljöansvar.

Pedagogiska lärmiljöer- Vårt mål är att skapa likvärdiga pedagogiska lärmiljöer för lika förutsättningar för alla barn i enheten. Pedagogiska lärmiljöer där den röda tråden genom förskolorna ska vara tydlig. Vi ser en utveckling och bedömer i dagsläget att lärmiljöerna inomhus generellt är goda och likvärdiga. Vi arbetar aktivt med att utveckla dessa där vi ser brister. lärmiljöerna är en färskvara som kräver underhåll för att behålla en jämlik kvalitet. De gemensamma spelreglerna (se ovan) beskriver hur vi skapar ett första välkomnande (bemötande) intryck i våra miljöer. Ett exempel är att personal som kommer först på morgonen ska förbereda lustfyllda miljöer/aktiviteter (plocka fram material) i samband med att barnen lämnas på morgonen. Under hösten 2018 har vi nätverk för medarbetarna kring pedagogiska lärmiljöer med syftet att stötta varandra i hur man kan utveckla sin lärmiljö. Personalen tar med sig två bilder. En på en lärmiljö som de är stolta över och en som de vill ha hjälp med att utveckla.

Vår plan var att fortsätta vårt arbete kring våra utemiljöer genom fortsatt gårdsgrupp med fokus på det pedagogiska arbetet samt fortsatt utformning av Fjällklockans gård i form av större byggförändringar av gården. Förra året 2017 gjordes en större byggförändring av Fjällklockans gård som skulle vara en del i en långsiktig förändringsplan. Denna plan finns inte längre men förvaltningen är medvetna om gårdens problematik. De förändringar gårdsgruppen kunnat göra är i det pedagogiska arbetet samt det material vi erbjuder i uteleken på gården. Detta har under 2018 resulterat i ett mer varierat material, diskussioner kring personalens delaktighet och hur vi kan skapa ett stationstänk. Till viss del finns ett stationstänk men det behöver utvecklas. Ängsklockans förskola som har en mycket begränsad gård har kompletterat med mer material samt byggt (snickar-Erik) ett utekök av diskbänk och trallar samt skapat utrymme för plantering tillsammans med barnen.

Systematiskt kvalitetsarbete:

Under 2017 påbörjade vi en satsning på att utveckla all personals kunskap och delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi bedömde att det fanns ett fortsatt behov att förtydliga och inkludera alla medarbetare, vilket vi fortsatt att göra under 2018. Vårt mål är att alla medarbetare ska känna att de har kunskap om våra gemensamma verktyg och känna sig delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. För att underlätta för medarbetarna har vi gjort en sammanställning av våra verktyg i en pärm som finns på varje avdelning (årshjul, observationsmallar, planeringsmall, uppföljning- och utvärderingsmall, grundrutiner, avdelningsansvar, ledningsansvar). Denna introducerades under 2017 och vi har fortsatt att levandegöra den i verksamheten under 2018. Varje avdelning arbetar med planeringsmallen (lokal pedagogisk planering, LPP) utifrån enhetsmålen i verksamhetsplanen. Här skriver personalen ner mål och arbetssätt. Vårt mål är att den ska bli ett levande dokument som förtydligar arbetssättet och det systematiska kvalitetsarbetet. LPP:n följs upp varje månad på avdelningskonferensen och utvärderas terminsvis.

I och med den "nya" enheten har vårt lokala material för det systematiska kvalitetsarbetet delvis förändrats under Ht-18. Detta för att alla förskolor i den nya enheten ska arbeta med samma material/mallar för att underlätta det systematiska kvalitetsarbetet och skapa likvärdighet. Materialet är likvärdigt innehållsmässigt då det baseras på verksamhetsplanen men våra mallar skiljer sig åt både i utformning och hur vi benämner mallarna. Introduktion i hur vi ska arbeta framåt kommer att fortgå allt eftersom vi arbetar oss igenom vårt gemensamma årshjul och dess innehåll. Vi upplever att det fungerar bra men att förändringar påverkar olika individer olika mycket och på olika sätt.

Digitaliseringen:

Digitaliseringen ser vi som två olika delar som sammanflätas i slutändan med skiljer sig åt rent arbetsmässigt för medarbetarna. Den ena delen är Skolplattformen och den andra delen är hur man använder sig av digitala verktyg tillsammans med barnen i barnens utveckling och lärande.

Vi ser i WKI att personalen har svårigheter att skatta sig högre p.g.a. tillgången av digitala verktyg och hur de ska använda verktygen i barnens utveckling och lärande.

Vi bedömer att vi är inne i en period där medarbetarna känner stress och osäkerhet inför de förändringar som sker kring digitaliseringen. Vi bedömer att det handlar om okunskap och rädsla för vad som komma skall och att ledningen måste stötta personalen i detta arbete. Vi bedömer att personalen många gånger upplever digitaliseringen som något ytterligare som läggs på deras arbetsuppgifter och därmed skapar stress. I längden är det tänkt att det ska underlätta deras arbete men självklart är det utmanande att introducera nya verktyg i sitt arbete. För att möjliggöra högre skattningar har vi under hösten haft nätverk kring digitala verktyg i arbetet med barnen i verksamheten men kommer även att ha nätverk kring införandet av skolplattformen.

Vi har under hösten 2018 utökat antalet digitala enheter, Ipads samt programmeringsrobotar i enheten. Flera avdelningar har under våren 2018 påbörjat arbete med programmering utan digitala verktyg för att nu introducera programmeringsroboten. Vi ser att vi fortsatt måste utöka de digitala enheterna. Vi måste bli bättre på att använda oss av de anställda som har kunskaper och erfarenheter kring digitalt lärande för att sprida ut goda arbetssätt. Ett sätt är t.ex. att som fast punkt på APT ska en till två avdelningar berätta hur de arbetar med digitala verktyg just nu. Detta för att sprida kunskaper mellan avdelningarna.

Vi är nu (hösten 2018) inne i uppstarten av skolplattformen. Först ut under hösten 2018 är frånvaro/närvaro. Under hösten har två ambassadörer utbildats per förskola. De ska ligga steget före sina kollegor i introduktionen av skolplattformen. De har under hösten utbildat sina kollegor hur första steget i skolplattformen fungerar samt uppdaterat information längs vägen då det bl.a. uppstått problematik centralt och lokalt. Just nu ser vi en problematik i antalet digitala enheter då skolplattformen grundas på personliga enheter. Detta är något vi behöver se över och hitta lösningar för.

Enhetsmål med pedagogisk inriktning för innevarande år:

Övergripande målluppfyllelse: Vi ser att vi kommer att uppnå vårt förväntade resultat inom alla våra pedagogiska enhetsmål. Dessa mål med pedagogisk inriktning är under ständig utveckling i verksamheten. Det är i dessa mål vi ser vad skillnaden blir för barnen och det är utifrån dessa mål avdelningarnas arbetsplaner utarbetas.

- Alla barn utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.
- Alla barn utvecklar sina matematiska förmågor och kunskaper i en god pedagogisk

miljö.

- Alla barn utvecklar sina naturvetenskapliga förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.
- Alla barn utvecklar sina språkliga och kommunikativa förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.
- Barnen har inflytande över verksamheten.
- Enheten har barnens bästa i fokus
- Vårdnadshavarna känner att de är delaktiga och har inflytande i ett förtroendefullt samarbete.
- Enheten har en välfungerande samverkan med skolan.

Enhets-och stadsdelsnämndsgemensamma insatser:

Förskollärare/rekrytering:

Andel anställda förskollärare har varierat under de senaste tre åren med en variation på 38,9%-29,7%. Detta är en ganska markant skillnad och vi strävar efter att öka antalet kompetenta förskollärare. Vilket vi inte lyckats med. Vi har kontinuerligt ute annons för rekrytering av förskollärare men det är få sökande med adekvat utbildning. Under 2018 upplever vi att det har varit färre sökande än de senaste åren. Vi tror att nystart lockade flera att söka och nu är förskolorna redan igång. Vi kommer att se över våra annonser för att se om vi kan påverka antalet sökande genom att formulera oss annorlunda. Vi har tre barnskötare i enheten som studerar till förskollärare. Detta är en satsning och vi hoppas på att få behålla dem efter avslutad utbildning. Vi är väl medvetna om att bristen av förskollärare påverkar kvalitén på verksamheten, men de avdelningar som saknar förskollärare får stöd från förskollärare som finns på förskolan. Stödet består främst i planering av verksamheten som t.ex. skrivandet av arbetsplaner och planering av dagliga aktiviteter men också som stöd i vardagliga frågeställningar som uppkommer längs vägen.

WKI

Vi bedömer att vi behöver arbeta mer för att utveckla bedömningsprocessen för att säkerställa att personalen gör rimliga bedömningar. Vi ser generellt att de med högre kompetens skattar sig lägre och att flera avdelningar skattar sig för högt. Vi behöver tydligare gå igenom syftet med WKI samt hur deras bedömningar ska diskuteras fram i arbetslaget. Vid införandet av WKI introducerades verktyget för alla medarbetare men då det varit relativt hög personalomsättning behöver vi introducera nya medarbetare i verktyget. Vi har tidigare bedömt att de som arbetat ett tag i enheten skulle introducera sina nya kollegor då skattningen ska göras i arbetslaget, men vi ser nu brister som gör att vi måste förtydliga.

Förskoleundersökningen:

Öka antalet svarande då vi ser att svarsfrekvensen är relativt låg (71%, 2018) Detta för att få ett så korrekt svarsunderlag som möjligt.

Skolplattformen:

En stadsdelsnämndsgemensam insats som skapar förutsättningar för förskolornas måluppfyllelse och utveckling av verksamhetens kvalitet och/eller öka likvärdigheten på alla förskolor på Östermalm. För att uppnå detta ser vi att vi gemensamt behöver skapa likvärdighet i hur startsidor ser ut och vad de innehåller. POB:en, hur den används, minsta gemensamma faktor i stadsdelen.

Appar och licenser - ustart, vi får genom detta en bättre kontroll och kan då kvalitetssäkra appar som används i förskolans verksamhet med barnen. (en till en - digitala enheter,)

Pedagogisk plattform:

Stadsdelsnämndsgemensamt ska revidering utifrån Lpfö 19 göras, förslagsvis genom arbetsgruppen som tidigare tog fram vår gemensamma pedagogiska plattform.

Framgångsfaktorer

Anvisning

Redovisa hur framgångsrika arbetssätt på olika nivåer tas tillvara och sprids inom stadsdelen/enheten. Vidare hur framgångsrika arbetssätt på stadsdelsnivå/enhetsnivå ytterligare kan användas för att stödja enheternas/förskolans måluppfyllelse och öka likvärdigheten.

NDS - Vi ser i nuläget att sammanslagningen av NDS1 och NDS2 är en framgångsfaktor. Både när det gäller budget men även organisatoriskt med större ledningsgrupp med fler kompetenser och en tydlig ansvarsfördelning. Vi ser också att det skapar möjligheter för medarbetarna. Ett exempel är våra nätverk. Fler deltagare skapar större möjligheter till erfarenhetsbyte.

Arbetsmiljöarbete - Vi har under våren 2018 utformat gemensamma spelregler för en välkomnande förskola. Vi ser att metoder/verktyg kring allas eget ansvar av sin arbetsmiljön behöver utvecklas då vi upplever att vi många gånger "släcker eldar" Det kan handla te .x om samarbete vid frånvaro i personalgruppen. Processen fram till sammanställningen av våra spelregler skapade många viktiga diskussioner kring arbetsmiljön som vi bedömer kommer att gynna både barn, vårdnadshavare och personal.

Vi har påbörjat en mentimeter undersökning på våra APT under oktober/november, ett digitalt utvärderingsverktyg där vi ställer frågor individuellt relaterade till medarbetarnas arbetsmiljöansvar. Syftet är att skapa förståelse för sitt eget arbetsmiljöansvar.

ABC- för pedagoger - All personal har gått ABC för pedagoger. Kursen grundar sig på boken "fem gånger mer kärlek" Vi ser denna som en viktig grund i vårt arbetsmiljöarbete. Genom alla medarbetares deltagande har vi skapat större likvärdighet i bemötandet av barnen vilket i längden även gynnar kollegor.

VFU - Enheten tar emot VFU-studenter, vi har flera utbildade handledare som kan ta emot studenter.

Just nu har vi en student utifrån samt tre som arbetar som barnskötare i enheten som utbildar sig till förskollärare. En framgångsfaktor är om de efter avslutad utbildning fortsätter sitt arbete inom enheten samt att de under utbildningen tillför nya kunskaper som gynnar våra förskolor.

Introduktion av nya medarbetare - vi har utformat ett material för introduktion av nya medarbetare. Vi tror att genom att ge ny personal en god introduktion skapar vi större möjligheter att behålla personal.

Nätverk - Vårt nätverk under våren har fokuserat på en lärande matsituation. Under hösten kommer nätverkens innehåll att vara ateljékunskap, digitalt lärande, pedagogiska lärmiljöer

och skolplattformen. Vi bedömer att nätverk är en viktig del i ett kompetenshöjande syfte samt för att skapa större likvärdighet inom enhetens förskolor.

Skolplattformen - Vi ser stor potential i skolplattformen för våra medarbetare, barn och vårdnadshavare. Under 2018 introduceras skolplattformen där vårdnadshavarna kan göra frånvaroanmälan och lägga in sina barns tider. Vi ser en framgångsfaktor i att vi i förskolan kommer att få en översikt över barnantal för att kunna planera verksamheten på bästa sätt.

Utvecklingsgrupp - Vi har gemensam utvecklingsgrupp för alla förskollärare i enheten för att skapa god kvalitet och likvärdighet för alla barn. I denna grupp lyfts t.ex. det systematiska kvalitetsarbetet, årshjulet och dess innehåll samt praktiska exempel i arbetet med barnen. Denna grupp startade vi upp i samband med hopslagningen av två enheter i september 2018. Gruppen leds av förskolechef.

Planeringsdagar och Utvärderingsdagar - Dessa dagar ges möjlighet för alla medarbetare att gemensamt delta och få tid att planera och utvärdera verksamheten. Under hösten 2018 hade vi gemensam föreläsning för alla förskolor i Norra Djurgårdsstaden där personalen fick en föreläsning kring diskrimineringsgrunderna och vårt arbete framåt med vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" Efter föreläsningen arbetade medarbetarna vidare med planen. Under planeringsdagen gjordes även arbetsplaner för HT-18 samt utveckling av de pedagogiska lärmiljöerna.

Kulturombud - vi har ett kulturombud på varje förskola. Deras uppgift är främst att tillgodose att alla barn erbjuds minst en professionell kulturupplevelse per termin. De bokar bl.a. in föreställningar för de yngsta barnen. De informerar/uppdaterar övrig personal kring kultur på stående punkt på APT. Vi har förtydligat vårt arbete kring kultur med en kulturplan samt i större utsträckning nyttjat kulturpengen. Vi ser en markant ökning i nöjdhetsgraden i förskoleundersökningen sedan dessa insatser genomförts.

Miljöombud - Vi har miljöombud på våra förskolor. Under Ht-18 pågår planering för hur vi ska ta detta arbete vidare då ansvarig person på förvaltningen slutat. Möte för detta kommer att ske under november gemensamt i den nya enheten. Vi bedömer att det är viktigt att ha kontinuerliga möten för att hålla igång arbetet kring miljön och att våra ombud är viktiga i processen. De inspirerar och sprider kunskap.

PU-tid - Förskollärarnas pedagogiska utvecklingstid skapar möjligheter för att förbättra kvalitén på våra förskolor. Östermalms förskolor tagit fram en gemensam mall/ramar för hur den pedagogiska utvecklingstiden ska se ut. Detta för att skapa likvärdighet på alla förskolor i stadsdelen. I introduktionen av PU-tiden upplevde flera att det var svårt att få tiden att räcka till. Vi upplever nu att fler använder sig av tiden och ser det som en positiv påverkan på verksamheten.

Kocknätverk - Våra kockar har ett gemensamt nätverk på Östermalm. Vi ser att detta är viktigt för att skapa likvärdighet i köken på förskolorna samt skapa ett nätverkande för kockarna för att få stöd och råd i olika frågeställningar. Kocknätverken leds av två kockar i vår enhet NDS.

Arbetslagsledarutbildning - Vi bedömer att arbetslagsledarutbildningen är ett sätt att behålla, attrahera och kompetensutveckla förskolläraren i sitt pedagogiska ledarskap som gynnar måluppfyllelse och kvalitén. Vi har fortsatt fler som vi vill ska gå utbildningen.

Utvecklingsområden och gemensamma insatser på stadsdelsnämnds nivå för kommande budgetår

Utvecklingsområden

Anvisning

Utifrån analysen ovan lyfts prioriterade övergripande utvecklingsområden fram som bedöms vara särskilt viktiga för verksamhetsutveckling och likvärdighet med beskrivningar av insatser och förväntade resultat.

För utvecklingsområden över flera år redovisas förväntat resultat och nästa steg kommande år i förhållande till nuläget. Prioriterade utvecklingsområden rekommenderas inte vara fler än 3-5, hänga samman med identifierade utvecklingsbehov på enhets/förskolenivå och gärna samordnas med nämndmål i kommande års budget. Beskriv om insatserna riktas olika för att öka likvärdigheten.

Skolplattformen

Vi ser plattformen som ett digitalt verktyg där vi kan synliggöra förskolornas görande, barnens lärande och våra mål samt få en ökad kontakt med vårdnadshavarna kring information och samarbete. I stadsdelen pågår samtidigt en dialog mellan förskoleenheterna kring hur vi ska använda exempelvis våra startsidor på ett likvärdigt sätt gällande innehåll och utseende. Övergången mot U-start för enheterna ger oss en bättre kontroll och vi kan kvalitetssäkra appar och licenser som används i förskolans verksamhet med barnen. I framtiden ser vi stora fördelar med Skolplattformen, ex gemensamma verktyg och arbetsätt, synlighet och tillgänglighet, styrning, kvalitet, färre manuella rutiner och ett effektivare och anpassat it-stöd.

Pedagogisk dokumentation

Fortsätta arbetet med pedagogiska plattformen, mallar och pedagogisk dokumentation. Enheten behöver fortsatt utveckla den pedagogiska dokumentationen, vi har god kompetens hos flera förskollärare och under 2019 planerar vi att låta en förskollärare leda denna fortbildning.

Pedagogiska miljöer

En personal från varje avdelning har under hösten deltagit i nätverk på temat ateljékunskap. Ateljéerna på de olika förskolorna är en stor och viktig del i de pedagogiska lärmiljöerna och behöver fortlöpande ses över. Eftersom personalen har varierad kunskap och erfarenhet kring såväl ateljéverksamhet som de övriga pedagogiska miljöerna så behöver vi fortsätta arbetet med att säkerställa likvärdiga miljöer för barnen i förskolan. Under höstterminen 2018 har vi nätverk i pedagogisk miljö, där all personal får fördjupa sig ytterligare i förskolans pedagogiska lärmiljöer.

Temainriktat arbete

Det temainriktade arbetet ser olika ut på förskolorna och vi behöver säkerställa att det finns en röd tråd i arbetet. Att arbeta efter ett gemensamt övergripande tema är något vi behöver förankra hos personalen. Det tematiska arbetet kan utgå ifrån de *prioriterade områden* som arbetats fram i Östermalms pedagogiska plattform, som under vårterminen är *Utveckling och lärande/Barns inflytande* och under höstterminen *Normer och Värden/ Förskola och Hem*. Att arbeta temainriktat innebär att under en obegränsad tid arbeta med fokus på ett visst område och som följer barngruppen/förskolan/enheten länge, under en termin eller flera år. Temat kan brytas ner till mindre projekt utifrån barnens intressen.

Aktiva åtgärder

Plan mot diskriminering och kränkande behandling, alla medarbetare fick under en planeringsdag i augusti lyssna till en föreläsning om "Allas rätt", den tog upp diskriminering, kränkning samt normer. Det blev en bra input inför personalens fortsatta arbete kring att arbeta främjande mot diskriminering och kränkning genom aktiva åtgärder. Det vi ser är att just aktiva åtgärder behöver tydliggöras ytterligare, vi planerar att göra detta under 2019 på APT eller genom nätverk och då ha konkreta exempel att utgå ifrån.

Pedagogisk plattform, ny läroplan

Revidering av Östermalms pedagogiska plattform i samband med ny läroplan. Implementering av dessa delar sker delvis genom en föreläsning våren 2019 för all personal. På enhetsnivå får vi sedan arbeta vidare med implementering genom vår utvecklingsgrupp samt genom nätverk eller work-shop.

Samarbete mellan kök och barngrupp

På flera av förskolorna finns ett samarbete mellan kockarna och barnens verksamhet. Det kan vara genom sapers - att barnen får uppleva olika slags mat med alla sina sinnen, lukta, känna, se, smaka och lyssna (hur låter det när jag biter, tuggar? Vi kan se att alla förskolor inte har kommit igång och det är därför ett utvecklingsområde.

Ledningsgruppen

I samband med att enheten växer ser vi över vår organisation, arbetet fortgår under 2019. Ledningen för tidigare NDS1 bestod av: Förskolechef, biträdande förskolechef, pedagogisk ledare samt administratör. I och med sammanslagningen har ledningen utökats till: Förskolechef, två biträdande förskolechefer, pedagogisk ledare samt två administratörer/samordnare.

Ledningsgruppen för Norra Djurgårdsstaden kan tyckas stor i förhållande till andra enheter på Östermalm. Med en enhet som är så pass ung och som är under tillväxt har ledningsgruppens storlek haft avgörande betydelse för att enheten kommit så pass långt gällande god kvalitet och likvärdighet. Ledningsgruppen ha haft möjlighet att stötta, handleda och vägleda medarbetare i arbetet med barnen. Det tar tid innan rutiner och arbetssätt sätter sig, vårdnadshavare är trygga och nöjda med verksamheten och den information som ges. Vi har under de senaste tre åren kommit en bra bit på väg när det gäller likvärdighet och samsyn i enheten. Med tillväxttakten som är planerad de kommande åren ser vi vikten av en stabil och kompetent ledningsgrupp som kan hantera rekrytering, uppstart och introduktion för medarbetare, barn och vårdnadshavare. Växer enheten som planerat kommer vi att ha ytterligare cirka 40 medarbetare och ytterligare cirka 200 barn med vårdnadshavare. Samtidigt behöver befintliga medarbetare utmanas, uppmuntras och fortsatt vilja driva vårt pedagogiska

arbete framåt.

Enhets- och stadsdelsgemensamma insatser

Anvisning

Här beskrivs övriga stadsdelsgemensamma insatser som kommer att genomföras kommande år för att stödja och skapa förutsättningar för förskolornas måluppfyllelse, utveckla verksamhetens kvalitet och/eller öka likvärdigheten.

Skolplattformen

Likvärdighet i hur startsidor ser ut och vad de innehåller. POB:en, hur den används, minsta gemensamma faktor i stadsdelen. Appar och licenser - ustart, vi får genom detta en bättre kontroll och kan då kvalitetssäkra appar som används i förskolans verksamhet med barnen. (en till en - digitala enheter,)

Pedagogisk plattform

Revidering utifrån Lpfö 19, förslagsvis genom arbetsgruppen som tidigare tog fram vår gemensamma pedagogiska plattform.

Föreläsningar

För all personal våren 2019 "Förskollärares ansvar och arbetslagets roll i nya läroplanen". Gemensam strategi för hur vi implementerar den reviderade läroplanen.

Förslag till kommunfullmäktige/nämnd för kommande budgetår

Anvisning

Mot bakgrund av stadsdelsnämndens/enhetens analys och utvecklingsbehov redovisas önskemål på gemensamma stadsövergripande utvecklingsområden för Stockholms stad och förslag på insatser för dessa.

Digitala enheter - satsning för att få "en till en" av digitala enheter för förskolans personal i barngrupp, i samband med skolplattformen.

Begränsning i närvarotid för föräldralediga, styrda tider mellan 8:00-16:00, max 30 timmar/vecka.

Alla barn har rätt till sammanhängande längre ledighet under året. Alla barn som går 30-40 timmar per vecka i förskolan bör få vara lediga minst 4 veckor varje år, i enlighet med svensk lagstiftning och FN's barnkonvention.

Undervisningstid, tydliggöra tiden för förskollärlärd undervisning. Liksom tydliggöra begreppen undervisning kontra utbildning i förskolan. Detta för att förtydliga förskolans

uppdrag - utbildning, undervisning och omsorg. Enligt revidering av läroplanen undervisning/utbildning.

Förskolan är en skolform och därför bör förskoleenheterna tillhöra Förskoleavdelningen på Utbildningsförvaltningen. Vi ser att detta medför ökad likvärdighet och samsyn mellan stadens förskolor. Processer kommer att förenklas, kortare beslutsvägar och ökad tydlighet.

Förskolechefens närvarande och pedagogiska ledarskap bör förtydligas och fokus bör ligga på det pedagogiska ledarskap som är närmast barnen alltså förskollärares. Förskolechefens pedagogiska ledarskap ska ge förutsättningar för förskolläraren att leda sitt arbetslag för att arbeta med de målstyrda processerna enligt läroplanen.

KF's mål kring andel förskollärare, blir tydligare och mer rättssäkert utifrån barns rätt utbildning om det står en förskollärare per barngrupp.

Underlag för stadsdelsnämndens analys för innevarande budgetår

Kvalitetsarbets genomförande

Anvisning

Beskriv stadsdelsnämndens/enhetens kvalitetsarbete, strukturen för sammanställning av resultat och analys för att säkerställa en god och likvärdig kvalitet utifrån de nationella målen.

Det omfattar exempelvis ansvarsfördelning, tidsplan för olika moment som inhämtande av underlag, mötesformer, dialoger med enheterna, verksamhetsbesök och hur stadsdelen/enheten bidrar till att utveckla enheternas/förskolans kvalitetsarbete med mera.

Som grund för kvalitetsarbetets genomförande ligger avdelningarnas uppföljning, utvärdering och reflektion av arbetslagets verksamhet utifrån arbetsplanen, pedagogisk dokumentation, veckoplanering, projekt, observationer och utvecklingssamtal.

Inför varje uppföljning i ILS:en har vi samlat in underlag från arbetslagen. Det har varit genom deras månadsbrev/veckobrev, dokumentationer på väggar samt genom att vi bitt om svar och analys på specifika frågor. Vi har även under hösten 2018 träffat utvecklingsgruppen för att reflektera och diskutera kring resultat i verksamheten inför kvalitetsredovisningen.

För att få en bild av hur personalen bedömer sin verksamhet är WKI en del av kvalitetsarbetet. Denna ställs i relation till förskoleundersökningen där vi får syn på vårdnadshavarnas uppfattning av verksamheten.

Alla arbetslag har tidigare fått stöd och handledning i arbetet med WKI men vi ser nu att ledningen åter behöver stötta medarbetarna när de skattar sig. Arbetslagen har tidigare år även gjort en värdering i maj samt den obligatoriska i oktober. Mätning i maj har gjorts med syftet att säkerställa kvalitet och att rätt åtgärder görs för att nå goda resultat i oktober. Vi kommer att återuppta detta under 2019.

Ledningsgruppen återkopplar till avdelningarna kring personalens bedömning och åtgärdsplanerna som upprättats i WKI.

Förskoleundersökningen utvärderas av alla avdelningar. Både goda och mindre goda resultat tas i beaktande. Analyser görs kring hur man kan utveckla och förbättra mindre bra resultat och analyser görs kring vilka framgångsfaktorerna är i de goda resultaten. Arbetslagen arbetar vidare med sina valda utvecklingsområden genom att de blir en del i arbetsplanen. Återkoppling har skett på föräldramöten eller via informationsbrev under hösten 2018.

Medarbetarenkäten visar på medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation. Den utvärderas genom att medarbetarna och ledningsgruppen läser och reflekterar över resultatet med fokus på hur de själva kan påverka sin arbetssituation.

För att skapa en struktur i organisationen har vi en arbets- och ansvarsfördelning både i ledningsgrupp och för medarbetarna. I samband med hopslagningen av två enheter blev ledningsgruppen större och en än tydligare arbetsfördelning i ledningsgruppen har utarbetats för att skapa bra möjligheter att utveckla enhetens kvalitativa arbete. I samband med hopslagningen av två enheter gjorde medarbetarna och ledningsgruppen en SWOT med syftet att få syn på hot, möjligheter, styrkor och svagheter som en del i kvalitetsarbetet.

I likabehandlingsarbetet med vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" är alla medarbetare delaktiga. Enheten har ett gemensamt grunddokument med beskrivande delar av lagtext, diskrimineringsgrunderna, kränkande behandling, trakasserier, främjande arbetssätt, förebyggande, förhindra samt rutiner för akuta situationer samt aktiva åtgärder.

APT -en viktig mötesform där vi medarbetarna informeras och diskuterar utifrån en fast dagordning som tar upp viktiga delar i kvalitetsarbetet som arbetsmiljö, miljöarbete mm.

I brev till vårdnadshavarna beskriver avdelningarna sitt nuläge samt en planering framåt. Ledningsgruppen tar del av informationen för att få en bild av hur verksamheten ser ut på de olika avdelningarna. Här beskrivs exempel från verksamheten. Dessa ligger även som grund då vi rapporterar i ILS.

Förskoleråd - Under hösten 2018 har vi inte haft förskoleråd i samma utsträckning som tidigare, dels för att intresset från föräldrar har varit lågt samt för att det inte kommer upp frågor eller synpunkter. Vi ser det som ett tecken på att föräldrar får tillräcklig information utan förskoleråd.

Nätverk för medarbetarna i enheten har sett lite olika ut under året. Nätverkens syfte är att öka kvalitén och likvärdigheten på avdelningarna och mellan förskolorna.

Från hösten 2018 har vi en utvecklingsgrupp för förskollärarna med syfte att få förskollärarna mer delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. Vi bedömer att det är viktigt att alla har insyn och förståelse för kvalitetsarbetets genomförande. Det systematiska kvalitetsarbetet är ett av våra utvecklingsområden för innevarande år och vi ser ett fortsatt behov att arbeta vidare med detta.

Alla dessa delar ligger som grund för vårt kvalitetsarbete och genom Östermalms gemensamma pedagogiska årshjul finns en struktur för när olika uppgifter ska genomföras. Genom denna blir de olika delarna i kvalitetsarbetet tydliga för både ledning och medarbetare.

Vi redovisar kvalitetsarbetet i VP, T1, T2, kvalitetsredovisning och verksamhetsberättelse.

Analys

Anvisning

Beskriv vad som varit framgångsrikt i det här arbetet och vad som kan förbättras inför

Vi bedömer att arbetet med och mallarna för avdelningarnas uppföljning, utvärdering och reflektion av arbetslagens verksamhet utifrån arbetsplanen, pedagogisk dokumentation, veckoplanering, projekt, observationer och utvecklingssamtal är framgångsrikt.

Genomförandet av dessa olika delar fungerar bra med några undantag. Vi upplever att personalen överlag förstår systematiken och den röda tråden i arbetssättet. I och med vår nya organisation/enhet kommer det att bli vissa förändringar men i grund och botten arbetar vi med likvärdigt material tack vare att vi på Östermalm allt mer arbetar för likvärdighet.

Vår utvecklingsgrupp ser vi som en framgångsfaktor. Denna ser vi kommer stärka arbetet med det systematiska kvalitetsarbetet.

De "pedagogiska samtal" (nätverk) som vi har haft ser vi som en framgångsfaktor. Dessa har letts av en av våra arbetslagsledare vilket vi ser som ett bra sätt att använda oss av våra resurser. Under våren har förskollärare och barnskötare haft samtalen enskilt. Detta för att få diskutera tillsammans med andra med samma yrkesroll. Denna uppdelning uttrycker medarbetarna varit bra. Under hösten har nätverken sett annorlunda ut. Det har varit med inspirations- och prova-på tillfällen med fokus på ateljékunskap, digitala verktyg och pedagogiska lärmiljöer. Dessa tillfällen har varit olika mycket uppskattade då vissa upplever att det varit för låg nivå men andra upplevt tillfällena som lärorika. Vi bedömer att det är värdefullt att variera nätverken så att all personal får inhämta kunskap och dela med sig av sina erfarenheter i olika typer av forum.

I likabehandlingsarbetet med vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" är alla medarbetare delaktiga. Vi ser att det i samband med att planen förändrats inte är så lätt att förstå hur arbetet med planen ska gå till. Vi ser att arbetet behöver konkretiseras och förtydligas ytterligare. Detta är något som lyfts i ledningssystemet.

I Förskoleundersökningen ser vi att vi behöver öka vårdnadshavarnas deltagande för att få ett mer rättvist svarsresultat.

Medarbetarenkäten är ett sätt att få medarbetarnas syn på sin arbetsmiljö som är en viktig del i vårt kvalitetsarbete. Vi ser att vi fortsatt måste arbeta för att få medarbetarna att få syn på sitt eget ansvar för sin arbetsmiljö. Detta är något som vi aktivt arbetat med under året i form av skapandet av "gemensamma spelregler" (bemötande av vårdnadshavare/barn/personal), utvärdering av medarbetarenkäten och arbetsmiljöfrågor som besvarats enskilt på APT. Detta är något som ska utvärderas framåt men vi upplever att personalen överlag har en större förståelse för sitt eget ansvar. Genom att alla tar ansvar för sin arbetsmiljö bedömer vi att det skapas större möjligheter för att uppnå våra mål och höja kvalitén.

APT är den enda mötesform där alla medarbetare kontinuerligt träffas gemensamt. Vi ser att den tid som är avsatt för möte måste kännas värdefull för medarbetarna. Genom en fast dagordning med punkter som olika personer ansvarar för får medarbetarna möjlighet att sprida information kring tex. miljöombud, grön flagg, nätverk och arbetsmiljö. Vi ser att våra möten är effektiva men att vi behöver hitta former för att få fler att vara aktiva i de diskussioner som uppstår på mötet. Detta för att få höra allas röst och hur vi kan utveckla vår verksamhet.

Utvecklingsområden för innevarande budgetår

Anvisning

Redogör för detta års utvecklingsområden och hur dessa har uppfyllts utifrån de förväntade resultaten med särskilt fokus på måluppfyllelse och likvärdighet.

Enhetens utvecklingsområden 2018

Enhetens utvecklingsområden för 2018 är Arbetsmiljö, Pedagogiska lärmiljöer, Systematiskt kvalitetsarbete och digitalisering.

Arbetsmiljö: Vårt mål är att skapa en god arbetsmiljö för alla. Vi kommer att arbeta med vår arbetsmiljö med fokus på bemötande och personalens eget ansvar för sin egen och kollegornas arbetsmiljö. Vi har under våren 2018 utformat gemensamma spelregler för en välkomnande förskola. Spelreglerna förtydligar allas likvärdiga bemötande. Spelreglerna inkluderar en bemötande lärmiljö, bemötande av barn och vårdnadshavare och bemötande av arbetskamrater.

Då vi från och med 1 september slogs ihop med annan enhet (NDS1) som också arbetar kring arbetsmiljö kommer vi under hösten att ställa individuella frågor till personalen kring arbetsmiljö. Frågorna handlar om det egna ansvaret. Frågorna kommer att ställas på APT genom mentimeter, ett digitalt utvärderingsverktyg. Frågorna är: Vad kan du förändra hos dig själv för att nå ökad arbetsglädje? och Vem bär ansvaret för att ni har en bra arbetsmiljö?

Pedagogiska lärmiljöer (inne/ute): Vårt mål är att skapa likvärdiga pedagogiska lärmiljöer för lika förutsättningar för alla barn i enheten. Pedagogiska lärmiljöer där den röda tråden genom förskolorna ska vara tydlig. De gemensamma spelreglerna (se ovan) beskriver hur vi skapar ett första välkomnande (bemötande) intryck i våra miljöer. Ett exempel är att personal som kommer först på morgonen ska förbereda lustfyllda miljöer/aktiviteter (plocka fram material) i samband med att barnen lämnas på morgonen. Under hösten 2018 har vi nätverk för medarbetarna kring pedagogiska lärmiljöer.

Vår plan var att fortsätta vårt arbete kring våra utemiljöer genom fortsatt gårdsgrupp med fokus på det pedagogiska arbetet samt fortsatt utformning av Fjällklockans gård i form av större byggförändringar av gården. Förra året 2017 gjordes en större byggförändring av Fjällklockans gård som skulle vara en del i en långsiktig förändringsplan. Denna plan finns inte längre men förvaltningen är medvetna om gårdens problematik. De förändringar gårdsgruppen kunnat göra är i det pedagogiska arbetet samt det material vi erbjuder i uteleken på gården. Detta har under 2018 resulterat i ett mer varierat material, diskussioner kring personalens delaktighet och hur vi kan skapa ett stationstänk. Till viss del finns ett stationstänk men det behöver utvecklas. Ängsklockans förskola som har en mycket begränsad gård har kompletterat med mer material samt byggt (snickar-Erik) ett utekök av diskbank och trallar samt skapat utrymme för plantering tillsammans med barnen.

Systematiskt kvalitetsarbete: Under 2017 satsade vi på att utveckla all personals kunskap och delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet. Vårt mål är att alla medarbetare ska känna att de har kunskap om våra gemensamma verktyg och känna sig delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet. För att underlätta för medarbetarna har vi gjort en sammanställning av våra verktyg i en pärm som finns på varje avdelning (årshjul, observationsmallar, planeringsmall,

uppföljning- och utvärderingsmall, grundrutiner, avdelningsansvar, ledningsansvar). Denna introducerades under 2017 och vi kommer att fortsätta att levandegöra den i verksamheten under 2018. Varje avdelning arbetar med planeringsmallen (lokal pedagogisk planering, LPP) utifrån enhetsmålen i verksamhetsplanen. Här skriver personalen ner mål och arbetssätt. Vårt mål är att den ska bli ett levande dokument som förtydligar arbetssättet och det systematiska kvalitetsarbetet. LPP:n följs upp varje månad på avdelningskonferensen och utvärderas terminsvis.

I och med sammanslagning med annan enhet har vårt lokala material för det systematiska kvalitetsarbetet förändrats under Ht-18, Detta för att alla förskolor i den nya enheten ska arbeta med samma material/mallar för att underlätta det systematiska kvalitetsarbetet och skapa likvärdighet. Materialet är likvärdigt innehållsmässigt då det baseras på verksamhetsplanen men våra mallar skiljer sig åt både i utformning och hur vi benämmer mallarna. Introduktion i hur vi ska arbeta framåt kommer att fortgå allt eftersom vi arbetar oss igenom vårt gemensamma årshjul och dess innehåll. Vi upplever att det fungerar bra men att förändringar påverkar olika individer olika mycket och på olika sätt.

Digitalisering: Vårt mål är att skapa likvärdiga digitala förutsättningar för alla barn i enheten. IKT-plan ska utformas för enheten. I och med vår nya enhet kommer vi att se över hur behovet ser ut kring IKT. Vi kommer att se över vilka kompetenser personalen besitter och vad vi behöver utveckla. Vi kommer under senhösten internt i enheten ha nätverk för alla medarbetare för att skapa mer kunskap om digitala verktyg och förståelse för digitaliseringen där skolplattformen är en del.

Flera avdelningar har påbörjat arbete med programmering utan digitala verktyg. Detta för att introducera barnen i programmering. Vi har under hösten 2018 köpt in en programmeringsrobot till varje förskola där några avdelningar precis startat upp arbetet med dessa.

Vi ser i WKI att personalen har svårigheter att skatta sig högre p.g.a. tillgången av digitala verktyg och hur de ska använda verktygen i barnens utveckling och lärande. Vi bedömer att vi är inne i en period där medarbetarna känner stress och osäkerhet inför de förändringar som sker kring digitaliseringen. Vi bedömer att det handlar om okunskap och rädsla för vad som komma skall och att ledningen måste stötta personalen i detta arbete.

Digitaliseringen fortgår och vi är just nu inne i uppstarten av skolplattformen. Först ut under hösten 2018 är frånvaro/närvaro. Under hösten har två ambassadörer utbildats per förskola. De ska ligga steget före sina kollegor i introduktionen av skolplattformen. De har under hösten utbildat sina kollegor hur första steget i skolplattformen fungerar samt uppdaterat information längs vägen då det bl.a. uppstått problematik centralt.

Just nu ser vi en problematik i antalet digitala enheter då skolplattformen grundas på personliga enheter. Detta är något vi behöver se över och hitta lösningar för.

Analys

Anvisning

Analysera vad som bidragit till att de förväntade resultaten uppfyllts respektive inte uppfyllts. Redovisa om det finns något av detta som kan tas med som framgångsfaktorer och/eller kommande utvecklingsområden. Om det bedöms att arbetet med ett

utvecklingsområde behöver fortsätta kan nuläget inför kommande års arbete definieras här.

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt förväntade resultat men att vi är i en pågående process som pågår under en längre tid. Vi är på god väg. Detta gäller alla våra utvecklingsområden, arbetsmiljö, pedagogiska lärmiljöer, systematiskt kvalitetsarbete och digitalisering.

Arbetsmiljön:

Arbetsmiljön är i förändring i enheten då två enheter slagits samman from 1 september 2018. Vi upplever att vår nya enhet skapar goda förutsättningar genom en större ledningsgrupp med fler kompetenser och en tydlig struktur. Vi ser samtidigt att de förändringar vi står inför (ny enhet) kommer att skapa utmaningar både i ledningsgruppen och för medarbetarna. Vi ser i nuläget att sammanslagningen upplevs av medarbetarna som positivt.

Den SWOT vi gjorde inför sammanslagningen både i ledningsgruppen men även i personalgruppen visade inte på några större orosmoment. Det som uppkom från medarbetarna var frågor kring hur närvarande (främst i fysisk form) ledningen kommer att vara framöver då enheten har totalt 8 förskolor. Inför sammanslagningen hade vi vid ett tillfälle "öppen dörr". En möjlighet för medarbetarna att träffa ledningen och ställa frågor kring sammanslagningen samt lyfta eventuell oro. Ingen personal kom. Detta bedömer vi som att ingen större oro fanns.

Vi bedömer att våra gemensamma spelregler och framförallt processen då vi utformade spelreglerna har gett resultat. De diskussioner som låg till grund för utformningen av de gemensamma spelreglerna har varit värdefulla och vi bedömer att det gett en positiv påverkan på verksamheten och personalens arbetsmiljö.

Pedagogiska lärmiljöer:

Vi bedömer att lärmiljöerna inomhus generellt är goda och likvärdiga. Vi arbetar aktivt med att utveckla dessa där vi ser brister. Lärmiljöerna är en färskvara som kräver underhåll för att behålla en jämlig kvalitet. Under Ht-18 ska all personal delta i vårt nätverk som vi kallar pedagogiska lärmiljöer.

Systematiskt kvalitetsarbete:

Vi bedömer att det finns ett fortsatt behov att förtydliga och inkludera alla medarbetare. Vi bedömer att utvecklingsgruppen för förskollärarna är ett gott exempel på hur vi får alla avdelningar att bli delaktiga och skapa förståelse i det systematiska kvalitetsarbetet.

Digitalisering:

Vi bedömer i nuläget att personalen behöver fortbildning inom området då flera uttrycker okunskap och rädsla. Vi kommer under senhösten internt i enheten ha nätverk för alla medarbetare för att skapa mer kunskap om digitala verktyg och skolplattformen. Vi måste bli bättre på att använda oss av de anställda som har kunskaper och erfarenheter kring digitalt lärande för att sprida ut goda arbetssätt. Ett sätt är t.ex. att en till två avdelningar vid varje APT berättar hur de arbetar med digitala verktyg just nu. Detta för att sprida kunskaper mellan avdelningarna. Vi ser också en stor framgångsfaktor i våra skolplattformssambassadörer.

Enhetsmål med pedagogisk inriktning för 2018

Anvisning

Redogör för detta års nämndmål/enhetsmål med pedagogisk inriktning och hur dessa har uppfyllts utifrån de förväntade resultaten, med särskilt fokus på måluppfyllelsen. Finns inga nämndmål eller enhetsmål med pedagogisk inriktning räcker det med en notering under rubriken om att rubriken ej är aktuell.

Alla barn utvecklar sina skapande förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje, intresse och förståelse för skapandets möjligheter genom att skapandet kontinuerligt genomsyrar barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Analys

Vi ser och bedömer att alla avdelningar utvecklar barnens skapande förmågor och att barnen upplever att skapandet är lustfyllt. Vi ser dock att skapande med färg och form är dominerande och att fler olika uttrycksformer behöver erbjudas mer kontinuerligt för att öka barnens förmågor och kunskaper och därmed höja kvalitén. Vi ser att vi på några avdelningar behöver utveckla skapandemiljöerna men att miljöerna överlag är goda.

Vi ser att de professionella kulturupplevelserna som barnen erbjudits främst har varit i form av teater. Även andra upplevelser har erbjudits som tex. dansmuseet. Vi ser att vi behöver bredda utbudet till andra former av kulturella upplevelser.

Beskrivning:

Skapandet har olika inriktningar på olika avdelningar över tid men främst arbetar man med färg och form men också med olika byggmaterial, lera, foto, berättelser, rörelse/dans, musik/sång, dramatisering och lärplatta för att göra egna filmer med hjälp av t.ex. Puppets pals och Imovie.

Barnen ska ha rätt till minst en professionell kulturupplevelse per termin. Under 2018 har vi köpt in en föreställning per termin till förskolan där föreställningen skett på en av våra förskolor, detta för att underlätta för de yngsta. Vt-18, "Pricken" och Ht-18, "Filt och kudde". De äldre barnen har bokat in egna föreställningar som de besöker.

Förskolorna har lite olika förutsättningar kring arbete i ateljé. En del har gemensam ateljé och andra har inne på avdelningarna utformat lärmiljöer som inspirerar till skapande. Materialet har en tydlig och tillåtande placering. Mycket av materialet är inköpt men avdelningarna samlar även mycket material tillsammans med barnen som de hämtar från naturen. Skapandet har ett pedagogiskt syfte både inne och ute.

Exempel:

Ett exempel från en avdelning på hur skapandet inkluderas i det tematiska arbetet. Barnen på avdelning besökte utställningen "jorden hon snurrar". Detta skapade många frågeställningar där intresset för planeterna visade sig vara stort. Efter besöket på museet tittade de i böcker för att inhämta mer faktakunskaper om solsystemet. De har även använt sig av digitala verktyg som b.la möjliggjort att barnen kunnat se kortare informationsfilmer om solsystemet. De har tillsammans skapat sig en bild av hur solsystemet är uppbyggt med stjärnor och vilka planeter som finns och hur de ser ut. Med stor delaktighet har barn tillsammans med personal skapat planeter med hjälp av ballonger och papier mache. Det var ett nytt material att skapa med för alla barn i gruppen. Materialet utmanade barnen genom att det inte var helt enkelt att

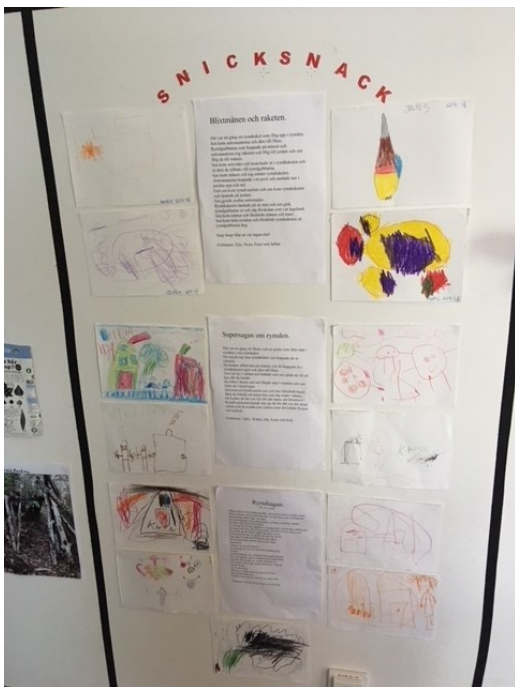
få materialet att fastna på ballongen. För en del barn var det en härlig känsla att kladda med lim och papper. För andra var det en utmaning då kladdet upplevdes mindre positivt.



Solsystemet i papier mache.

Genom skapandet ser personalen hur nytt skapandematerial utmanat barnen samt att de upplever att barnens nyfikenhet och kunskaper ökat kring rymden. Personalen ser även hur barnen själva kommer med förslag på hur man kan hitta information när man vill veta mera. I barnens samtal har nya frågeställningar uppkommit som leder arbetet vidare. Frågeställningar kring rymdmänniskor uppkom. Utifrån detta har barnen i mindre grupper skapat fantasifulla berättelser. Både i text och med illustrationer.

Personalen ser hur barnens lärande kring temat kring rymden växlar mellan fantasi och faktiska faktakunskaper där utrymme för olika typer av skapande ges.



Rymdsagor med illustrationer.

En annan avdelning startade upp i för dem nya lokaler i augusti. De har lagt stort tid och fokus på att iordningställa en pedagogisk miljö där barnen blir inspirerade på olika sätt. De har följt denna barngrupp från att de var 1 ½- 4 år och barnen är vana vid allt skapandematerial och

kan nu själva välja med vilka verktyg de vill använda i sitt projekterande. Sommaruppgiften för i år var att ta med en favoritbok som de sedan har utgått ifrån.

Vi har sedan arbetat i olika smågrupper där barnen har tecknat, byggt, arbetat i lera, målat, fotat, dramatiserat och använt lärplattan för att göra egna filmer med hjälp av Puppets pals. Allt detta för att på olika sätt uttrycka sig och berätta sina egna berättelser.



Boken om havets djur inspirerade till att göra bläckfiskar i lera.



"Du är för liten Pytte" som handlar om en häst. Den inspirerade till att bygga stall och ett bårhus med brygga där man kan fika.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Genom att integrera skapandet i barnens lärande inom olika kunskapsområden möjliggörs att alla barn får uppleva glädjen och inhämta nya kunskaper i olika former av skapande.

Personalen ser att genom att arbeta långsiktigt med barngruppen och introducera olika verktyg i skapandet blir barnen mer självgående och kreativa samtidigt som man kontinuerligt utmanar skapandet på nya sätt.

Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar sin skapande förmåga och sin förmåga att förmedla upplevelser, tankar och erfarenheter i många uttrycksformer som lek, bild, rörelse, sång och musik, dans och drama

Lpfö 98, rev 2016

Förskoleundersökningen:

I förskoleundersökningen hade vi en nöjdhetsgrad på 84% 2018. Vi bedömer att vi i vissa fall

behöver använda oss av fler varierande uttrycksformer för att höja nöjdhetsgraden. Nöjdhetsgraden har under de senaste tre åren haft en variation mellan 82-85%.

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former:

2018	2017	2016
84%	85%	82%

Alla barn utvecklar sina matematiska förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje, intresse och förståelse för matematikens grunder och möjligheter genom att matematiken kontinuerligt genomsyras och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Analys

Vi gör vi bedömningen att matematiken kontinuerligt genomsyras i verksamheten för barnen. Personalen uttrycker att barnen upplever arbetet med matematik lustfyllt.

Beskrivning:

Förskolorna har gemensamma aktiviteter kring matematik. Jämföra, sortera, kategorisera och antal.

Exempel:

En avdelning beskriver att de har lagt mycket fokus på former och mönster där de kan se ett förändrat kunnande. Barnen kan urskilja, uttrycka, undersöka och använda matematiska begrepp när de pratar om former och mönster. Detta har bland annat gjorts i projektgrupperna, men även på samlingar och utomhus. De ser även att barnen använder matematiska jämförelsebegrepp så som stor-liten, liten-mindre-minst, lång-kort, tung-lätt osv. när de pratar med varandra. Pedagoger försöker tänka på vilka begrepp de använder när de pratar. Arbetet med former kan utvecklas genom att de uppmärksammar fler former. De fortsätter med formjakter och skapar mönster med t.ex. pärlplattor.



Tillsammans med barnen har personalen haft formjakt. De letar efter former i vardagen. Barnen ser former överallt. Titta en cirkel!



Former skapas i naturmaterial.

En avdelning beskriver att de är i uppstarten av implementeringen med olika matematiska övningar och ser därför ännu inget resultat förutom att de ser att barnen upplever det som stimulerande, utmanande och kul. Målet är att barnen ska utveckla en förståelse för sambandet mellan matematiska tecken och konkreta handlingar.

De arbetar med konkret material i barnens miljö samt konkretiserar plus och minus genom att barnen får lägga till och ta bort föremål beroende på vilket tecken de får. De arbetar med "kims lek" där barnen får öva på att minnas olika mönster. De arbetar även med olika mätverktyg.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

En framgångsfaktor är att personalen har ett tydligt syfte och mål med aktiviteterna och på detta sätt ser barnens förändrande lärande i processen. Arbetet med matematik erbjuds genom

planerade aktiviteter som sedan i barnens lek/görande vidareutvecklar barnens lärande. Detta gör att barnen utvecklar sitt matematiska tänkande under hela dagen.

Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar sin förståelse för rum, form, läge och riktning och grundläggande egenskaper hos mängder, antal, ordning och talbegrepp samt för mätning, tid och förändring.

Lpfö 98, rev 2016

Förskoleundersökningen:

Nöjdhetsgraden har sjunkit. Vad det beror på är svårt att analysera men vi bedömer att det tyder på att vi behöver bli bättre på att kommunicera ut till vårdnadshavarna hur vi arbetar med matematik.

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska lärande

2018	2017	2016
71%	85%	70%

Alla barn utvecklar sina naturvetenskapliga förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje och intresse för naturvetenskap genom att naturvetenskap kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt. Vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och närmiljön i Norra Djurgårdsstaden" genomsyrar verksamheten

Analys

Vår bedömning är att barnen erbjuds en varierad och innehållsrik upplevelse av naturvetenskap. Vi ser att personalen planerar aktiviteter utifrån att det ska vara lustfyllt för barnen. Vi ser att de använder förskolans lokaler men även dagligen nyttjar områdets närmiljö vilket vi ser skapar stora möjligheter att utveckla arbetet kring naturvetenskap.

Vi kan se att arbetet med naturvetenskap på avdelningarna främst handlar om naturen men att naturvetenskap är så mycket mer. Avdelningarna behöver utveckla sitt arbete kring barnens förståelse för enkla kemiska processer och fysikaliska fenomen. En del av naturkunskapen där flera i personalen uttrycker att de behöver utveckla sina kunskaper.

Beskrivning:

Vi fortsätter arbetet med vårt övergripande tema "barns möte med naturen och vår närmiljö i Norra Djurgårdsstaden". En gemensam aktivitet är att ha en naturruta, en återkommande plats att utforska. Den kan se olika ut. Det kan t.ex. vara en "ruta", ett område eller ett träd.

Under 2018 har stort fokus lagts på Grön Flagg på en av förskolorna. Ansvarig personal har haft inspirationstillfälle på APT för att sprida intresset hos medarbetarna så att arbetet med Grön Flagg ska sprida sig mellan förskolorna. Det har under våren främst handlat om kretslopp och återvinning.

Exempel

I arbetet med Grön Flagg har en avdelning hittills i höst fokuserat på marin nedskräpning. De

har sett att det intresserar många av barnen och att de ser ett förändrat kunnande hos de barn som själva visar ett intresse. Några barn har deltagit i tvärgrupper kring Grön Flagg och hos dem ser de ett stort engagemang. De har fått en förståelse kring marin nedskräpning och tar med sig den kunskapen till andra lekar. Barnen tar även med sig detta hem och lär sina föräldrar. De ser att barnen har fått en förståelse kring skräp och nedskräpning samt dess påverkan på våra hav. Avdelningen ser att de behöver utveckla arbetet så att även de barn som inte är med i Grön Flagg-grupperna får ta del av och blir engagerade i Grön Flagg.



Tillsammans med barnen har man läst en berättelse (Grön Flagg material) om en flicka som är på stranden och upptäcker skräp. Hon räddar fiskarna genom att plocka bort plasten. På avdelningen får barnen prova på att känna hur det känns när plasten ligger i vattnet. I vattnet ligger även låtsasfiskar. Barnen räddar fiskarna. Efteråt får barnen rita och beskriva hur de tror att fiskarna mår i det nedskräpade vattnet.

Vi har en naturruta i skogen som vi går till flera gånger i veckan och vi ser att barnen blir vanare och tryggare i skogen. Vi ser att de leker mer och med fantasi- och rollekar på egen hand samt att de kan röra sig mer obehindrat än tidigare. I skogen har vi tittat på olika löv och träd och barnen visar ett förändrat kunnande kring detta. Vi behöver dock lägga mer fokus på kunnandet om djur och samband i naturen samt enkla kemiska processer och fysikaliska fenomen.

De kommer att fortsätta med arbetet Grön Flagg och kommer fokusera mer på plast. De kommer ta med sig Grön Flagg-arbetet utanför projektgrupperna och sprida vidare det till resten av gruppen. Detta genom att bland annat skapa stora hav, ett rent och ett med plast i.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

En framgångsfaktor har varit att ha naturvetenskap som ett övergripande tema på förskolorna. Detta har gjort att avdelningarna lagt stort fokus på naturvetenskap och därmed haft en god kvalitet. Vi ser att nöjdhetsgraden sjunkit hos vårdnadshavarna men ser också att fortsatt stort fokus läggs på naturvetenskap på avdelningarna.

Vi bedömer att en framgångsfaktor är att personalen kommunicerar kring barnens lärandeprocesser både i veckobrev och i pedagogisk dokumentation för att visa på att naturvetenskap fortsatt är något som vi arbetar aktivt med på förskolorna. Vi tror och hoppas på att Skolplattformen kommer att möjliggöra att detta blir tydligare och mer överskådligt för både barn, vårdnadshavare och personal.

Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar sin förståelse för naturvetenskap och samband i naturen, liksom sitt kunnande om växter, djur samt enkla kemiska processer och fysikaliska fenomen.

Lpfö 98, rev 2016

Förskoleundersökningen:

Vi såg i uppstarten av förskolorna att vårt gemensamma tema gynnat resultaten i förskoleundersökningen. Vi ser dock att det goda resultatet minskat över tid. Vi ser att avdelningarna arbetar aktivt med naturvetenskap men bedömer att vi behöver bli bättre på att förmedla till vårdnadshavarna hur vårt arbete med naturvetenskap tillsammans med barnen ser ut. Då vi vet att avdelningarna har fokuserat på naturvetenskap under lång tid behöver vårdnadshavarna tydligare få information om barnens lärande och avdelningarnas syfte och mål med arbetet med naturvetenskap.

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen.

2018	2017	2016
81%	87%	91%

Alla barn utvecklar sina språkliga och kommunikativa förmågor och kunskaper i en god pedagogisk miljö.

Förväntat resultat

Se barns glädje och intresse för språk och kommunikation genom att språk kontinuerligt genomsyrar och lyfts i barnens vardag på ett lustfyllt sätt.

Analys

Vi ser att avdelningarna arbetar medvetet och kontinuerligt med språk på ett lustfyllt sätt. Vi ser överlag att vi på vissa avdelningar behöver utöka högläsning för barnen. Flera uttrycker att det är svårt att hitta tid och läsro. Vi ser att i våra nybyggda förskolor finns i stort sett inga utrymmen för att gå undan med en mindre barngrupp.

Vi bedömer att vi fortsatt behöver utveckla och lyfta arbetet kring andra språk än svenska som flertalet av barnen har. Personalen behöver arbeta mer aktivt med språkdomänerna för att kartlägga barnen.

Beskrivning:

Avdelningarna arbetar med språk på olika sätt bl.a. genom högläsning, lyssna på sagor, utvecklar språket genom samtal, skriftspråk och hitta på egna berättelser. Några avdelningar med yngre barn arbetar med språkstimulerande materialet "Babblarna".

Exempel:

På en avdelning beskriver personalen hur de medvetet ställer öppna frågor inom alla aktiviteter för att uppmuntra barnen till att svara på frågor som inte enbart kräver ett ja eller ett nej. Personalen märker att detta resulterar i att barnen mer och mer utvecklar tillit till sin egen förmåga, och specifikt deras kommunikativa förmåga. De arbetar även med att barnen

ska få återberätta händelser som de varit med om för personalen och inför varandra.

En avdelning arbetar med skriftspråk. De ser ett förändrat kunnande kring bokstäver och skriftspråk då flera av barnen har börjat skriva eller bygga olika namn. De började med sitt eget namn och har nu fortsatt till att vilja skriva kompisarnas namn och andra ord.

Pedagogerna har påverkat resultatet genom att utveckla miljön och tillföra mer material i form av olika sorters bokstäver. De barn som skriver har uppmuntrats till att skriva flera olika ord och namn. Några barn har provat på att skriva på datorn. Personalen ser att barnen som kan skriva inspirerar de som inte riktigt kan än.

Personalen ser att ordförrådet och ordförståelsen har utvecklats då de kan uttrycka sig tydligare och berätta mer detaljerat. I samlingarna får barnen möjlighet att berätta olika saker, så som vad de har gjort i helgen eller på förmiddagen, något som utvecklar deras förmåga att berätta.

De lägger stor vikt vid bokläsning och sagoberättande och kan se att barnen har gått från att lyssna på sagor till att förändra och utveckla dem och senare även hitta på och berätta egna. Personalen utmanar barnen i deras eget sagoberättande och fantasi och låter dem skapa egna sagofigurer för att fysiskt kunna berätta sagor.

Personalen vill fortsättningsvis uppmuntra till mer skrivande, både för hand och på datorn/lärplattan. De barn som inte skriver uppmuntrar de till att istället bygga ord med färdiga bokstäver. De erbjuder olika sorters färdiga bokstäver. De har laddat ner appar med bokstäver. De vill utmana barnen till att utveckla sitt sagoberättande och berätta med olika tekniker, både analogt och digitalt. De planerar att lägga mer fokus på att leka med ord så som rim och ramsor i t.ex. samlingen.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Vi ser att i och med att de digitala möjligheterna ökat i förskolan ser vi att skapandet av egna berättelser och illustrationer/filmer blivit ett sätt att utmana barnen i språk.

Vi ser att personalen har en förändrad inställning till språk när man samtalar med barnen. Istället för att förenkla ord använder man mer komplexa ord. Ett exempel är att stället för att säga fyrkant benämner man formen som kvadrat. Genom att använda sig av korrekta benämningar utmanar man barnen och utökar deras ordförråd.

Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar nyanserat talspråk, ordförråd och begrepp samt sin förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra.

Lpfö 98, rev 2016

Förskoleundersökningen:

Vi ser att nöjdhetsgraden minskat och bedömer att vi mer tydligt behöver förmedla till vårdnadshavarna hur vi arbetar med språk.

Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk.

2018	2017	2016
75%	87%	79%

Barnen har inflytande över verksamheten.**Förväntat resultat**

Alla barn ska vara medvetna om sin egen möjlighet till påverkan av verksamhetens innehåll.

Analys

Vi bedömer att många barn är medvetna om sin möjlighet till påverkan av verksamhetens innehåll.

Beskrivning:

Vi ser att alla avdelningars arbete med barnkonventionen har lyft och påverkat personalens medvetenhet kring sitt förhållningssätt med barnen. Vi ser detta i arbetet på avdelningarna och hur personalen uttrycker sitt arbetssätt kring barns inflytande bl.a i medarbetarsamtalen. Personal uttrycker att detta är något som de sätter i praktiken dagligen. Vi ser att det i vissa fall finns möjlighet att utveckla arbetssättet så att barnens intressen får mer påverkan i verksamheten. Barnen har inflytande utifrån utveckling och mognad.

Exempel:

Inom ramen för barnens aktiviteter samtalar vi tillsammans med barnen på samlingar och i den fria leken ute och inne om vad barnen är intresserade och nyfikna på. Syftet med detta är att få barnen att känna ökat inflytande i de aktiviteter som planeras och erbjuds på förskolan.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Aktiviteter där barnen tydligt förstår sina möjligheter och rättigheter till inflytande och hur de kan påverka sin vardag.

*Förskolan ska sträva efter att varje barn utvecklar sin förmåga att förstå och att handla efter demokratiska principer genom att få delta i olika former av samarbete och beslutsfattande.
Lpfö 98, rev 2016*

Enheten har barnens bästa i fokus**Förväntat resultat**

Alltid sätta barnens bästa i fokus utifrån omsorg, lek, utveckling och lärande.
Barnrättsperspektivet uppmärksammas och barnets rättigheter respekteras.

Analys

Vi bedömer att vi har barnens bästa i fokus där omsorg, lek, utveckling och lärande går hand i hand. Genom mångfald i personalgrupp med olika åldrar, bakgrund, erfarenheter och kompetens möjliggörs.

Vi kan se att personal i vissa fall prioriterar annat än att ha barnens bästa i fokus men bedömer att det i dessa fall handlar om kompetens men också på engagemang och fokus på uppdraget. Vi ser att detta i många fall handlar om tillfällig personal. Vi behöver vara tydligare i vår introduktion av nya medarbetare, framförallt för tillfällig personal, detta för att förtydliga vilka krav vi ställer på personalen.

Vi ser återkommande att personal känner sig maktlösa i barngrupper där de upplever att det finns barn som är "jobbiga". Vi har i flera fall tagit hjälp och fått stöd från specialpedagog i på förvaltningen. Vi ser dock ett mönster i att detta är ett återkommande problem för flera medarbetare. Vi behöver bli bättre på att anställa kompetent personal samt att stötta de som saknar kompetens för att komma tillrätta med dessa problem. I vissa fall är verksamhetsstöd nödvändigt men många gånger handlar det om personalens förhållningssätt och arbetssätt gentemot barn som inte håller sig inom den så kallade normen. Föreläsningen med David Edfeldt kring lågaffektivt bemötande som flertalet av medarbetarna gått på under hösten lyfte problematiken kring dessa barn. Alla medarbetare behöver hjälpas åt att stötta kollegor som behöver hjälp med att hitta verktyg i arbetet med en utmanande barngrupp. Många besitter en god kompetens som vi måste ta till vara på.

Satsningar på kompetens som gjorts under året är att nu har nästan all personal har gått utbildningen ABC där man använt sig av boken "fem gånger mer kärlek" Detta bedömer vi är ett steg i att skapa ett mer gemensamt synsätt och arbetssätt med barnen. Utbildningen anordnas främst för vårdnadshavarna och vi har en personal i enheten som håller i dessa föräldrautbildningar.

En annan satsning är att under vt-18 fick all personal i enheten en föreläsning kring diskrimineringsgrunderna och arbetet kring vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" av Josef Elveskog, leg psykoterapeut/socionom. En mycket uppskattad och informativ föreläsning enligt kommentarer från personalen. Vi tror dock att arbetet med planen behöver konkretiseras och förtydligas ytterligare.

Vi ser att avdelningarna arbetar med barnkonventionen tillsammans med barnen för att skapa en medvetenhet hos barnen kring deras rättigheter.

Beskrivning:

Vi har barnens bästa i fokus.

Vi har som gemensam aktivitet i verksamhetsplanen att arbeta tillsammans med barnen om barnkonventionen.

Några avdelningar arbetar med materialet "stopp min kropp" för att barnen ska få en medvetenhet om hur de själva bestämmer över sin egen kropp.

Personalen har gått utbildningen ABC. Detta har skapat möjlighet till ett gemensamt synsätt och förhållningssätt i personalgruppen.

Vi har utformat gemensamma spelregler utifrån hur vi bemöter barn, vårdnadshavare och kollegor, detta för att skapa ett gemensamt synsätt kring bemötande.

Under Ht-18 har förvaltningen köpt in en föreläsning med David Edfeldt kring lågaffektivt bemötande. Denna som ett komplement till den ABC utbildning som medarbetarna gått.

Exempel:

Med materialet stopp min kropp jobbar vi mycket med stopphanden och att det är viktigt när en får ett stopp att en backar. Vi övar detta i en lek där barnen ligger ner på rygg och blundar och ett barn går runt med en kudde. När man känner kudden mot foten skriker en stopp, den som går med kudden måste då snabbt backa undan. Genom detta arbetssätt får barnen medvetet öva på att säga stopp och skapa en förståelse för sin egen och andras rätt.

Vi jobbar mycket med att ge positiv bekräftelse och att ha ett lågaffektivt förhållningssätt.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018.

En framgångsfaktor är att arbeta aktivt med barnkonventionen så att den blir en naturlig del i barnens utveckling och lärande. Barnen blir medvetna om sina rättigheter och skyldigheter samtidigt som personalen utvecklar sina kunskaper kring barns rätt och sitt eget förhållningssätt utifrån barnkonventionen.

Ta tillvara på den goda kompetens flera av medarbetarna besitter kring lågaffektivt bemötande för att stötta kollegor som behöver hjälp med att hitta verktyg för att kunna hantera en utmanande barngrupp.

Verksamheten ska anpassas till alla barn i förskolan. Barn som tillfälligt eller varaktigt behöver mer stöd och stimulans än andra ska få detta stöd utformat med hänsyn till egna behov och förutsättningar så att de utvecklas så långt som möjligt.
Lpfö 98, rev 2016

Förskoleundersökningen:

Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mitt barn på ett respektfullt sätt.

2018	2017	2016
83%	90%	90%

Vårdnadshavarna känner att de är delaktiga och har inflytande i ett förtroendefullt samarbete.

Förväntat resultat

Vårdnadshavarna ska uppleva delaktighet och inflytande.

Analys

Vår analys är att genom bl.a. daglig kontakt, skriftliga nulägesrapporter från avdelningarna, månadsbrev från ledningen, föräldramöte, förskoleråd samt kökets instagramkonto skapar vi delaktighet och inflytande. Vi bedömer att vi lyssnar in vårdnadshavarna och bemöter deras önsknings framförallt utifrån barngruppens behov men även utifrån individen. Vårt synsätt att se vår verksamhet utifrån gruppen och vårdnadshavarens sätt att se vår verksamhet utifrån sitt eget barn är inte alltid enkel att hantera. Här behöver vi i vissa fall bli bättre på att få vårdnadshavarnas förtroende så att de förlitar sig på vår kompetens och de beslut vi tar i verksamheten.

Vi bedömer att vi i personalgruppen behöver fortsätta med att upprätthålla ett gemensamt förhållningssätt för att alla vårdnadshavare ska känna att de bemöts likvärdigt. All personal har gemensamt under våren 2018 utarbetat ett dokument för gemensamma spelregler kring bemötande. Vi ser att detta påverkat och förbättrat det förtroendefulla samarbetet med vårdnadshavarna samt förbättrat arbetsmiljön för personalen på förskolorna.

Vi ser att personalen behöver bli bättre på att informera om förskolans uppdrag samt förtydliga vad vårdnadshavarna kan utöva inflytande över. Vi bedömer att detta många gånger är oklart och behöver förtydligas för att personalen ska känna sig trygga. Vi bedömer att det i vissa fall handlar om att personal måste uttrycka en professionalitet och bygga upp ett förtroende hos vårdnadshavarna men även att man från ledningen förtydligar kring detta. Vi

upplever att vårdnadshavare många gånger tycker att de ska ha inflytande över mycket i verksamheten.

Beskrivning:

Vid ett förtroendefullt samarbete upplever vårdnadshavarna delaktighet och inflytande. Vi tror att genom att vårdnadshavarna upplever att barnen erbjuds en god introduktion i förskolan så skapar man grunden till fortsatt förtroende. Vårdnadshavarna behöver få information om förskolans uppdrag samt om vad vårdnadshavarna kan och inte kan utöva inflytande över. Ledningen har tillsammans med övriga ledningsgrupper på Östermalm inlett diskussioner kring vårdnadshavarnas möjligheter till inflytande då det visat sig att behov av förtydligande finns inom alla enheter.

I och med introduktionen av skolplattformen kommer våra kontaktkanaler att förändras, men våra förhoppningar är att vårdnadshavarna fortsatt ska uppleva, men också få en ökad känsla av delaktighet och känna att de har inflytande i ett förtroendefullt samarbete.

Exempel:

Vi har under våren haft en turbulent tid på en avdelning där vårdnadshavarna har kommunicerat med ledning och personal på avdelningen för att hitta lösningar för alla inblandade (Barn, vårdnadshavare och personal). Vi vill lyfta detta som ett gott exempel på hur ett stort missnöje gemensamt kan lösas med hjälp av ledning, personal och vårdnadshavare. I många fall kan vi med hjälp av vårdnadshavarna uppnå ett gott resultat där vårdnadshavarna känner både delaktighet och inflytande i ett förtroendefullt samarbete. Vi upplever att dessa situationer många gånger fastnar i ältandet av det som varit istället för att se framåt och vara lösningsfokuserad. I detta fall har vi inte upplevt detta utan istället en grupp vårdnadshavare som i samarbete med förskolan varit lösningsfokuserade. Vi har tillsammans med vårdnadshavarna haft flera möten och återkopplingar för att avslutningsvis ha ett avslutande möte i endast positiv anda. Ett avslutande möte där alla inblandade beskrev den goda känsla som uppstått och att alla inblandade nu upplevde en trygghet när de lämnade sina barn på förskolan. Vi har lärt oss mycket av denna situation som vi kommer ha nytta av framåt.

Ett exempel från en barngrupp: Eldis och numera också hans bror Vassklo (två mjukisdrakar) deltar i verksamheten inom förskolans ram när det gäller språkutveckling, barnkonventionens mål och kontakt och samverkan med hemmet.

Två barn får ett erbjudande att ta med en drake på fredagen och ha den som gäst i sitt hem över hela helgen. Draken dokumenterar mötet med barnets hemmiljö. Draken och barnet väljer sedan en favoritbok. Denna presenteras på en samling i början av veckan och barnet får berätta om vad hen och draken har gjort (återberättande).

Barnens engagemang ökar när vi arbetar med att en av drakarna följer med barnet hem över en helg. Den hjälper till att välja barnets favoritbok som vi sedan har till högläsning på samlingar. Denna aktivitet är en del av att öka barns intresse för litteratur och böcker, språkutveckling och återberättande. Det enskilda barnet får sedan hålla i samlingen och tala inför gruppen. Detta stärker barnets självförtroende och höjer självkänslan. Barnen lär sig att respektera varandras åsikter och tankar.

Vidare syftar aktiviteten till att främja kontakt mellan barn, vårdnadshavare och förskola – vilket har varit mycket framgångsrikt.

Denna aktivitet ökar barnens kunskaper om barnkonventionen och då mer specifikt om att alla barn har rätt till sitt eget namn, familjeliv, uttrycka sin mening, lek, vila, fritid etc. Det ger även en uppbyggnad av språkförrådet och stimulerar till läsning och berättande. Självkänslan växer hos barnen när vi tar tillvara deras åsikter och tankar.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

En framgångsfaktor är att ha ett lösningsfokuserat och respektfullt samarbete, se exemplet ovan.

Ge vårdnadshavarna insyn och delaktighet i verksamheten genom att ta med barnets lärande hem och tillbaka till förskolan.

Arbetslaget ska visa respekt för föräldrarna och känna ansvar för att det utvecklas en tillitsfull relation mellan förskolans personal och barnens familjer och beakta föräldrarnas synpunkter när det gäller planering och genomförande av verksamheten.

Lpfö 98, rev 2016

Förskoleundersökningen:

Vi har och har haft låg nöjdhetsgrad i denna frågeställning men har under de senaste åren ökat nöjdhetsgraden med 20%. En bra ökning men resultatet är trots detta ändå relativt lågt vilket vi behöver fundera på. Vi bedömer dock att denna fråga tolkas väldigt olika av de svarande men resultatet bör vi ändå reflektera över samt hur vi kan påverka vårdnadshavarnas känsla av delaktighet och inflytande i verksamheten. Vi måste tydliggöra vad vårdnadshavarna ska ha möjlighet att få delaktighet och inflytande i. Denna bild kanske inte ser lika ut ur vår synvinkel som i vårdnadshavarnas synvinkel.

Jag har möjlighet till delaktighet och inflytande i verksamheten

2018	2017	2016
72%	67%	52%

Enheten har en välfungerande samverkan med skolan.

Förväntat resultat

Trygg övergång från förskola till skola.

Analys:

Vi bedömer att samverkan har blivit bättre då vi tidigare upplevt att samarbetet inte fungerat så väl. Vi ser att de gemensamma arbetsätt som tagits fram har bidragit till ett bättre samarbete mellan förskola och skola.

Beskrivning:

Nätverksträffar med skolan för att stärka samarbetet sker under vårterminen. Vi stödjer barnens utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv inför övergången till skolan. Barnen introduceras till skolans miljö för en trygg övergång. Vi följer vår gemensamma mall för hur arbetet ska genomföras. Ansvarig är personal för åldersgruppen.

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Vi ser att de gemensamma dokument för övergången till förskolan påverkat och utökat samarbetet mellanförskola och skola.

*Arbetslaget ska i samverkan med lärare i förskoleklassen, skolan och fritidshemmet förbereda barnen och deras vårdnadshavare inför övergångar.
Lpfö 98, rev 2016*

Analys

Anvisning

Analysera vad som bidragit till att de förväntade resultaten uppfyllts respektive inte uppfyllts. Redovisa om det finns något av detta som kan tas med som framgångsfaktorer och/eller kommande utvecklingsområden. Om det bedöms att arbetet med ett utvecklingsområde behöver fortsätta kan nuläget inför kommande års arbete definieras här.

Övergripande måluppfyllelse

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt förväntade resultat inom alla våra pedagogiska enhetsmål. Dessa mål är under ständig utveckling i verksamheten.

Skapande

Måluppfyllelse: Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Framgångsfaktorer: Genom att integrera skapandet i barnens lärande inom olika kunskapsområden möjliggörs att alla barn får uppleva glädjen och inhämta nya kunskaper i olika former av skapande. Personalen ser att genom att arbeta långsiktigt med barngruppen och introducera olika verktyg i skapandet blir barnen mer självgående och kreativa samtidigt som man kontinuerligt utmanar skapandet på nya sätt.

Analys: Vi ser och bedömer att alla avdelningar utvecklar barnens skapande förmågor och att barnen upplever att skapandet är lustfyllt. Vi ser dock att skapande med färg och form är dominerande och att fler olika uttrycksformer behöver erbjudas mer kontinuerligt för att öka barnens förmågor och kunskaper och därmed höja kvalitén. Vi ser att vi på några avdelningar behöver utveckla skapandemiljöerna men att miljöerna överlag är goda.

Matematik

Måluppfyllelse: Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Analys: Vi gör vi bedömningen att matematiken kontinuerligt genomsyras i verksamheten för barnen. Personalen upplever överlag att barnen upplever att skapandet är lustfyllt.

En framgångsfaktor är att personalen har ett tydligt syfte och mål med aktiviteterna och på detta sätt ser barnens förändrande lärande i processen. Arbetet med matematik erbjuds genom planerade aktiviteter som sedan i barnens lek/görande vidareutvecklar barnens lärande. Detta gör att barnen utvecklar sitt matematiska tänkande under hela dagen.

Naturvetenskapliga förmågor

Måluppfyllelse: Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Framgångsfaktorer: En framgångsfaktor har varit att ha naturvetenskap som ett övergripande tema på förskolorna. Detta har gjort att avdelningarna lagt stort fokus på naturvetenskap och därmed haft en god kvalitet. Vi ser att nöjdhetsgraden sjunkit hos vårdnadshavarna men ser också att fortsatt stort fokus läggs på naturvetenskap på avdelningarna. Vi bedömer att en framgångsfaktor är att personalen kommunicerar kring barnens lärandeprocesser både i veckobrev och i pedagogisk dokumentation för att visa på att naturvetenskap fortsatt är något som vi arbetar aktivt med på förskolorna. Vi tror och hoppas på att Skolplattformen kommer att möjliggöra att detta blir tydligare och mer överskådligt för både barn, vårdnadshavare och personal.

Analys: Vår bedömning är att barnen erbjuds en varierad och innehållsrik upplevelse av naturvetenskap. Vi ser att personalen planerar aktiviteter utifrån att det ska vara lustfyllt för barnen. Vi ser att de använder förskolans lokaler men även dagligen nyttjar områdets närmiljö vilket vi ser skapar stora möjligheter att utveckla arbetet kring naturvetenskap.

Språk

Måluppfyllelse: Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Framgångsfaktorer: Vi ser att i och med att de digitala möjligheterna ökat i förskolan ser vi att skapandet av egna berättelser och illustrationer/filmer blivit ett sätt att utmana barnen i språk.

Vi ser att personalen har en förändrad inställning till språk när man samtalar med barnen. Istället för att förenkla ord använder man mer komplexa ord. Ett exempel är att stället för att säga fyrkant benämner man formen som kvadrat. Genom att använda sig av korrekta benämningar utmanar man barnen och utökar deras ordförråd.

Analys: Vi ser att avdelningarna arbetar medvetet och kontinuerligt med språk på ett lustfyllt sätt. Vi ser överlag att vi på vissa avdelningar behöver utöka högläsning för barnen. Flera uttrycker att det är svårt att hitta tid och läsro. Vi ser att i våra nybyggda förskolor finns i stort sett inga utrymmen för att gå undan med en mindre barngrupp.

Vi bedömer att vi fortsatt behöver utveckla och lyfta arbetet kring andra språk än svenska som flertalet av barnen har. Personalen behöver arbeta mer aktivt med språkdomänerna för att kartlägga barnen.

Barns inflytande

Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Aktiviteter där barnen tydligt förstår sina möjligheter och rättigheter till inflytande och hur de kan påverka sin vardag.

Analys:

Vi bedömer att många barn är medvetna om sin möjlighet till påverkan av verksamhetens innehåll.

Barnens bästa i fokus**Måluppfyllelse och Framgångsfaktorer:**

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018.

En framgångsfaktor är att arbeta aktivt med barnkonventionen så att den blir en naturlig del i barnens utveckling och lärande. Barnen blir medvetna om sina rättigheter och skyldigheter samtidigt som personalen utvecklar sina kunskaper kring barns rätt och sitt eget förhållningssätt utifrån barnkonventionen. Ta tillvara på den goda kompetens flera av medarbetarna besitter kring lågaffektivt bemötande för att stötta kollegor som behöver hjälp med att hitta verktyg för att kunna hantera en utmanande barngrupp.

Analys:

Vi bedömer att vi har barnens bästa i fokus där omsorg, lek, utveckling och lärande går hand i hand. Genom mångfald i personalgrupp med olika åldrar, bakgrund, erfarenheter och kompetens möjliggörs.

Vi kan se att personal i vissa fall prioriterar annat än att ha barnens bästa i fokus men bedömer att det i dessa fall handlar om kompetens men också på engagemang och fokus på uppdraget. Vi ser att detta i många fall handlar om tillfällig personal. Vi behöver vara tydligare i vår introduktion av nya medarbetare, framförallt för tillfällig personal, detta för att förtydliga vilka krav vi ställer på personalen. Vi ser återkommande att personal känner sig maktlösa i barngrupper där de upplever att det finns barn som är "jobbiga". Vi har i flera fall tagit hjälp och fått stöd från specialpedagog i på förvaltningen. Vi ser dock ett mönster i att detta är ett återkommande problem för flera medarbetare. Vi behöver bli bättre på att anställa kompetent personal samt att stötta de som saknar kompetens för att komma tillrätta med dessa problem. I vissa fall är verksamhetsstöd nödvändigt men många gånger handlar det om personalens förhållningssätt och arbetssätt gentemot barn som inte håller sig inom den så kallade normen. Föreläsningen med David Edfeldt kring lågaffektivt bemötande som flertalet av medarbetarna gått på under hösten lyfte problematiken kring dessa barn. Alla medarbetare behöver hjälpas åt att stötta kollegor som behöver hjälp med att hitta verktyg i arbetet med en utmanande barngrupp. Många besitter en god kompetens som vi måste ta till vara på.

Satsningar på kompetens som gjorts under året är att nu har nästan all personal har gått utbildningen ABC där man använt sig av boken "fem gånger mer kärlek" Detta bedömer vi är ett steg i att skapa ett mer gemensamt synsätt och arbetssätt med barnen. Utbildningen anordnas främst för vårdnadshavarna och vi har en personal i enheten som håller i dessa föräldrautbildningar.

En annan satsning är att under vt-18 fick all personal i enheten en föreläsning kring diskrimineringsgrunderna och arbetet kring vår "plan mot diskriminering och kränkande behandling" av Josef Elveskog, leg psykoterapeut/socionom. En mycket uppskattad och informativ föreläsning enligt kommentarer från personalen. Vi tror dock att arbetet med planen behöver konkretiseras och förtydligas ytterligare.

Vi ser att avdelningarna arbetar med barnkonventionen tillsammans med barnen för att skapa en medvetenhet hos barnen kring deras rättigheter.

Vårdnadshavares delaktighet och inflytande

Måluppfyllelse: Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Framgångsfaktorer: En framgångsfaktor, lösningsfokuserat arbetssätt.

Analys: Vår analys är att genom bl.a. daglig kontakt, skriftliga nulägesrapporter från avdelningarna, månadsbrev från ledningen, föräldramöte samt kökets instagramkonto skapar vi delaktighet och inflytande. Vi bedömer att vi lyssnar in vårdnadshavarna och bemöter deras önsknings framförallt utifrån barngruppens behov men även utifrån individen. Vårt synsätt att se vår verksamhet utifrån gruppen och vårdnadshavarens sätt att se vår verksamhet utifrån sitt eget barn är inte alltid enkel att hantera. Här behöver vi i vissa fall bli bättre på att få vårdnadshavarnas förtroende så att de förlitar sig på vår kompetens och de beslut vi tar i verksamheten.

Vi bedömer att vi i personalgruppen behöver fortsätta med att upprätthålla ett gemensamt förhållningssätt för att alla vårdnadshavare ska känna att de bemöts likvärdigt. All personal har gemensamt under våren 2018 utarbetat ett dokument för gemensamma spelregler kring bemötande. Vi ser att detta påverkat och förbättrat det förtroendefulla samarbetet med vårdnadshavarna samt förbättrat arbetsmiljön för personalen på förskolorna.

Enheten har en välfungerande samverkan med skolan.**Måluppfyllelse:**

Vi ser att vi kommer att uppnå vårt mål för 2018

Framgångsfaktorer:

Vi ser att våra gemensamma dokument för övergången till förskolan påverkat och utökat samarbetet mellan förskola och skola.

Analys: Vi bedömer att samverkan har blivit bättre då vi tidigare upplevt att samarbetet inte fungerat så väl. Vi ser att de gemensamma arbetssätt som tagits fram har bidragit till ett bättre samarbete mellan förskola och skola.

Övriga enhets- och stadsdelsnämndsgemensamma insatser för 2018 för att öka måluppfyllelsen**Anvisning**

Beskriv vilka gemensamma insatser som gjorts på stadsdelsnämnds nivå för ökad måluppfyllelse och likvärdighet.

Exempelvis övriga genomförda utvecklingsinsatser, arbete för barn som behöver särskilt stöd, eventuella specialverksamheter, VFU, framtagande av policy, fortbildning, stödåtgärder, rekryteringsåtgärder med mera. Beskriv vilka resultat och effekter detta arbete och dessa insatser lett fram till kopplat till måluppfyllelse och likvärdighet.

Pedagogiska plattformen - Arbetet med plattformen pågår på förskolorna. Den planeras att uppdateras i samband med den reviderade läroplanen 2019

Skolplattformen - Vi ser stor potential i skolplattformen för våra medarbetare, barn och

vårdnadshavare. Under 2018 introduceras skolplattformen där vårdnadshavarna kan göra frånvaroanmälan och lägga in sina barns tider.

Miljöombud - Vi har miljöombud på våra förskolor. Under Ht-18 pågår planering för hur vi ska ta detta arbete vidare då ansvarig person på förvaltningen slutat. Ansvarig på enheten är utsedd för att kalla till dessa möten så arbetet fortgår. Möte för detta kommer att ske under november gemensamt i den nya enheten. Vi bedömer att det är viktigt att ha kontinuerliga möten för att hålla igång arbetet kring miljön och att våra ombud är viktiga i processen. De inspirerar och sprider kunskap. "Hållplatsen" har varit en mötesplats dit barngrupperna gått för att introduceras i ett miljötänk. Den har även varit tillgänglig för familjerna i bostadsområdet. Vi är nu inne i nivå 2 i det kemikaliesmarta arbetet. Målet är att uppnå nivå 2 inom årets slut.

PU-tid - Förskollärarnas pedagogiska utvecklingstid skapar möjligheter för att förbättra kvalitén på våra förskolor. Östermalms förskolor tagit fram en gemensam mall för hur den pedagogiska utvecklingstiden ska se ut. Detta för att skapa likvärdighet på alla förskolor i stadsdelen.

Kocknätverk - Våra kockar har ett gemensamt nätverk på Östermalm. Vi ser att detta är viktigt för att skapa likvärdighet i köken på förskolorna samt skapa ett nätverkande för kockarna för att få stöd och råd i olika frågeställningar. Kocknätverken leds av två kockar i vår enhet NDS.

BIBASS - Föreläsningar för personalen
"Allas rätt"(diskrimineringsgrunderna, plan mot diskriminering och kränkande behandling)- med Josef Elveskog,
"Hissad och dissad"- Margareta Öhman
"Lågaffektivt bemötande i förskolan" - David Edfelt

ABC - En stadsdelsnämndsgemensam föräldrautbildning som personalen på förskolorna genomgått under 2017-2018, utgår från boken "Fem gånger mer kärlek". Personal i enheten är utbildad att hålla i utbildningen för vårdnadshavarna.

VFU - Vi tar emot förskollärostudierande samt flera barnskötare i enheten som vidareutbildar sig till förskollärare.

Arbetslagsledarutbildning -kompetensutveckling för våra förskollärare.

Analys

Anvisning

Analysera vilka insatser som varit framgångsrika för att bidra till måluppfyllelsen, vilka som behöver fortsätta att genomföras och eventuella förändringar som behöver göras.

Pedagogiska plattformen - Vi behöver utveckla medarbetarnas arbetssätt med plattformen. Framförallt göra dem mer insatta i de prioriterade områden som är en del i den pedagogiska plattformen. Avdelningarna prioriterar *utveckling och lärande/Barns inflytande under höstterminen och Normer och Värden/ Förskola och Hem under höstterminen* men vi bedömer att vi gemensamt behöver lyfta arbetet framöver för verksamhetens utveckling. I och

med den reviderade läroplanen kommer den pedagogiska plattformen att uppdateras stadsdelsgemensamt.

Skolplattformen - I den första delen i skolplattformen som introduceras november 2018 ser vi en framgångsfaktor i att vi i förskolan kommer att få en översikt över barnantal för att dagligen kunna planera verksamheten på bästa sätt utifrån barnantal.

Miljöombud - Vi ser en potential i att nu ha en ansvarig på enheten så att miljöombuden kan få arbetet med kemikaliesmart förskola att fortgå enligt plan.

PU-tid - I Introduktionen av PU-tiden upplevde flera att det var svårt att få tiden att räcka till. Vi upplever nu att fler använder sig av tiden och ser det som en positiv påverkan på verksamheten.

Kocknätverk - Vi bedömer att detta är ett viktigt forum för våra kockar som generellt är ganska ensamma i sin roll på förskolorna. Nätverken skapar en gemenskap och skapar möjligheter till likvärdighet inom stadsdelen.

BIBASS och ABC - Vi ser att de satsningar som gjorts i stadsdelen kring fortbildning kring lågaffektivt bemötande för alla medarbetare är en viktig grund i ett gemensamt förhållningssätt i bemötandet av barn. Vi ser att det funnits vissa brister inom detta område hos vissa medarbetare vilket resulterat att personalen tycker att de har "jobbiga barn" som gör att de inte kan bedriva en god verksamhet för övriga barn i gruppen då dessa barn tar all tid. Vi hoppas att dessa satsningar skapar ett synsätt på dessa barn som gör att de blir inkluderade i barngruppen och avdelningarnas verksamhet.

VFU - Vi har tre barnskötare i enheten som utbildar sig till förskollärare. Då vi har svårigheter att rekrytera förskollärare är vårt mål att behålla dessa individer efter avslutad utbildning för att öka vår andel förskollärare och möjliggöra en högre kvalitet på våra förskolor.

Arbetslagsledarutbildning - Vi bedömer att arbetslagsledarutbildningen är ett sätt att behålla, attrahera och kompetensutveckla förskolläraren i sitt pedagogiska ledarskap som gynnar måloppfyllelse och kvalitén.

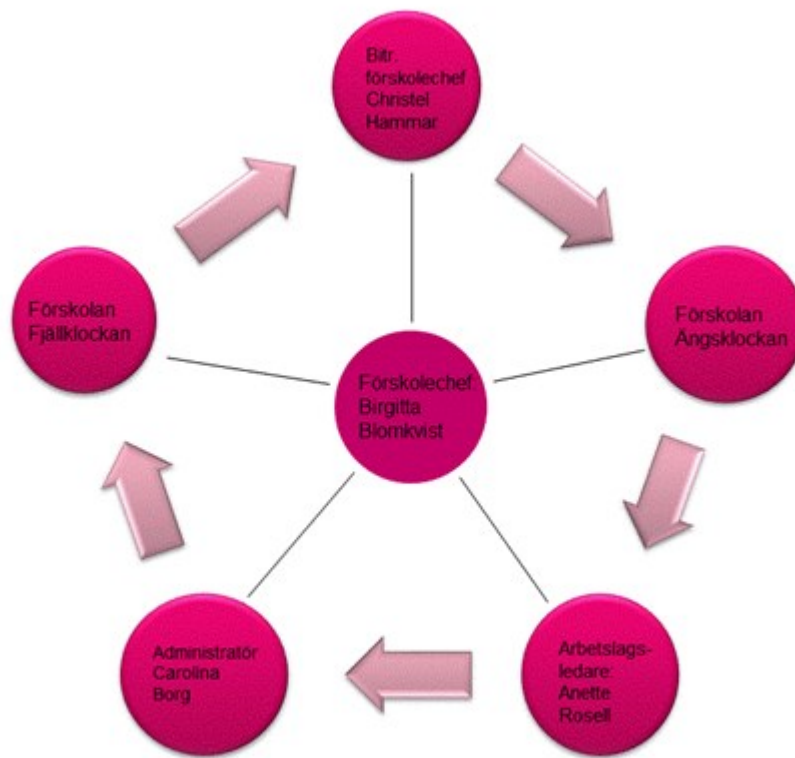
Strukturella förutsättningar

Anvisning

Som en bakgrund till analysen redovisas uppgifter om verksamhetens strukturella förutsättningar och organisation. Vidare hur stadsdelsnämnden/enheten fördelat resurser till utbildningen efter barnens olika förutsättningar och behov.

Beskriv:

- *Organisation på stadsdelsnämnds nivå/enhetsnivå med stödfunktioner för enheterna*
- *Antal förskoleenheter och deras organisation*



Organisations- och ledningsstruktur

Beskrivning av vår organisation och ledningsstruktur för enheten Norra Djurgårdsstadens förskolor 2.

Från och med 1 september 2018 blev Norra Djurgårdsstadens förskolor 1 och Norra Djurgårdsstadens förskolor 2 en enhet. Vi heter nu Norra Djurgårdsstadens förskolor. En plan för hur organisationen och ledningsstruktur ser ut med tydlig arbetsfördelning framåt är framtagen i den "nya enheten" och redovisas i nuvarande NDS1 kvalitetsredovisning.

Denna kvalitetsredovisningen baseras främst på enheten NDS2.

Norra Djurgårdsstadens förskolor 2 är en kommunal enhet som omfattar två förskolor. Förskolan Fjällklockan och förskolan Ängsklockan. Förskolan Fjällklockan har fem avdelningar och Ängsklockan har fyra avdelningar. En avdelning på förskolan Ängsklockan är en naturgrupp där stor del av verksamheten bedrivs utomhus. Enheten bedriver förskoleverksamhet för barn i åldrarna 1-5 år. Vi bedriver omsorg och undervisning för barn.

Under våren (mars) öppnade vi en "garantiförskola" förskolan Diana, detta för att kunna tillgodose platser till barn med garanti på Östermalm då stort behov av platser finns. Denna förskola som till en början var tillfällig kommer fortsatt att bedrivas som förskola men i andra lokaler efter att nuvarande kontrakt går ut sommaren 2019. Förskolan kan i dagsläget ta emot ca 35 barn.

Enheten har ca:135 barn och ca:38 medarbetare (förskollärare, barnskötare, ledningsgrupp med 1 förskolechef, 1 biträdande förskolechef (slutade mars 2018) och 1 administratör. Kökspersonal (1 kock och 1 köksbiträde).

Våra styrdokument är skollagen, läroplan för förskolan 98, rev.2016, verksamhetsplan, barnkonventionen och plan mot diskriminering och kränkande behandling

Ledningsstruktur: Förskolechef och Administratör samt en biträdande förskolechef t.o.m. mars 2018. Samtliga i ledningsgruppen har förskolläraryt utbildning. Vi har en arbetslagsledare i enheten som håller i förskolornas nätverk (pedagogiska samtal) under våren 2018

Interna möten: APT, avdelningskonferens, veckomöte, nätverk.

Arbetsgrupper: Fjällklockan: 5 avdelningar (Fjälltoppen, Fjällbräcken, Fjällspiran, Fjällsippan, Fjällvivan) Ängsklockan: 4 avdelningar (Björnarna, Lodjuren, Vargarna, Naturgruppen)

Diana: 1-2 avdelning utifrån behov.

Resursanvändning: Förskollärare, barnskötare samt verksamhetsstöd på avdelningarna med uppdrag utifrån utbildning och våra styrdokument. Enheten har en gemensam kock och köksbiträde.

Arbetslagsledare: Vi har två utbildade arbetslagsledare i enheten. En av arbetslagsledarna leder våra pedagogiska samtal (nätverk) i enheten.

Lokaler:

Fjällklockan - 5 avdelningar, Lokaler i två våningar. Fristående byggnad.

Ängsklockan - 4 avdelningar, Lokaler i ett plan. I flerfamiljshus. Tre av avdelningarna ligger i anslutning till varandra. En av avdelningarna ligger enskilt i samma byggnad, i en affärslokal. Diana -1-2 avdelningar utifrån behov. Ligger i tillfälliga lokaler som tidigare använts som äldreboende

Samverkan: Fjällklockan och Ängsklockan samverkar genom APT och nätverk med strävan mot att båda förskolorna ska vara lika attraktiva för våra brukare och medarbetare. Detta genom att skapa en likvärdig verksamhet för alla barn. Köket samverkar mellan förskolorna. I köket arbetar en kock och ett köksbiträde.

APT: Vi har arbetsplatsträff en gång i månaden. Vi har fasta återkommande punkter på mötet. Vi startar alltid mötet med en pedagogisk diskussion och varje avdelning delar med sig hur de jobbar med vårt gemensamma tema "barns möte med naturen och vår närmiljö"

AK: Avdelningarna har avdelningskonferens varannan vecka. Avdelningsansvarig ansvarar för mötets innehåll i samråd med kollegor samt att protokoll förs för att kunna följa upp det som diskuterats och beslut som tagits.

PU-tid: Förskollärarna har pedagogisk utvecklingstid, Ett gemensamt upplägg har tagits fram gemensamt på Östermalm för att skapa likvärdighet på Östermalms alla kommunala förskolor.

Pedagogiska plattformen: En gemensam plattform som tagits fram för Östermalms kommunala förskolor för att skapa likvärdighet. Plattformen innehåller pedagogiska ställningstaganden, pedagogiskt årshjul samt observation och utvärderingsmallar.

Veckomöte: Varje vecka har en från varje avdelning möte för att stämna av veckan som

kommer. Protokoll skrivs av en deltagare och sätts upp i personalrummet. Det är all personals eget ansvar att ta del av innehåll och beslut.

Nätverk: Varje tisdag har vi nätverk i mindre grupper. Vi kallar dessa pedagogiska samtal. En av enhetens arbetslagsledare håller i nätverket.

Matråd: Varje termin har vi matråd, personal och kökspersonal.

Lokal samverkan: På de lokala samverkansmötena med Kommunal och Lärarförbundet lyfts frågor som berör hela enheten och ibland enskilda förskolor.

Samverkan med skolan: Vi följer Östermalms förskolor lokala handlingsplan som grundar sig på stadens riktlinjer.

Samverkan med vårdnadshavarna: Vi ska tillsammans med vårdnadshavarna skapa de bästa möjliga förutsättningar i mötet av barnets två världar. I den dagliga kontakten arbetar vi för att varje vårdnadshavare ska känna sig välkommen att framföra sina idéer, synpunkter och förslag i öppen dialog. Samverkan sker främst i den dagliga kontakten, introduktion, förskolerådet, föräldramöten och utvecklingssamtal, nulägesrapporter (nyhetsbrev) veckovis från avdelningarna samt månadsbrev från förskolechef.

Material: Vi har ett gemensamt kemikaliesmart tankesätt vid inköp av material. Vi följer riktlinjerna för en kemikaliesmart förskola där vi under 2018 ska uppnå nivå 2.

Informations och kommunikationsteknik: Vi kommunicerar och informerar våra vårdnadshavare genom olika information- och kommunikationskanaler som:

- Dagliga mötet med vårdnadshavare/föräldrar
- Månadsbrev mailas till föräldrar från förskolechef.
- Nulägesrapporter mailas veckovis från avdelningarna kring den pedagogiska verksamheten.
- Anslagstavla i entré där information som gäller hela förskolan finns.
- Förskoleråd två gånger per termin.
- Föräldramöte en gång per termin.
- Utvecklingssamtal

Varje avdelning har en bärbar dator och lärplatta. I gemensamt kontor finns en stationär dator att tillgå. Avdelningarna har mobiltelefoner (Iphones) som också används som kamera för att dokumentera verksamheten. Två gemensamma projektorer finns på varje förskola.

Skolplattformen - startas upp med början ht-18. Under hösten kommer vårdnadshavarna att kunna göra frånvaroanmälan samt fylla i sina barns vistelsetider. Under 2019 kommer skolplattformen att vara vår främsta informationskanal tillsammans med den dagliga muntliga kommunikationen med vårdnadshavarna.

Alla avdelningar kommer att få ytterligare en Ipad i samband med införandet av skolplattformen.

Anvisning

Redovisa uppgifter från den 15 oktober för de senaste tre åren i tabellform gällande:

	Budgetår 2018	Budgetår 2017	Budgetår 2016
Antal inskrivna barn (antal)	150st	127st	120st
Andel anställda som förskollärare (räknat på årsarbetare) (%)	23,5%	28,1%	29,7%
Barn per personal/årsarbetare med resurspersoner (antal)	4,4st	4,5st	5,2st
Barn per personal/årsarbetare utan resurspersoner (antal)	4,7st	5,1st	5,4st
Barn per grupp (antal)	15st	14,1st	15st
Andel barn med annat modersmål än svenska (%)	16,2	6,7%	21,6%
Andel personal med annat modersmål än svenska	33%	45%	36%
Antal språk som talas av barnen	9	10st	8st
Antal språk som talas av pedagogerna	10	4st	7st

Analys

Anvisning

Analysera de strukturella förutsättningarna utifrån hur de påverkat måluppfyllelsen enligt skollagen och läroplanen samt likvärdigheten. Redogör för relevanta variationer mellan enheter, förskolor och arbetslag, om det exempelvis finns arbetslag som saknar legitimerade förskollärare.

Redovisa de åtgärder som planeras med utgångspunkt från detta och ta med de viktigaste i den sammanfattande analysen.

Andel anställda förskollärare har varierat under de senaste tre åren med en variation från 29,7% ner till 21%. Detta är en ganska markant skillnad. Vi har kontinuerligt ute annons för rekrytering av förskollärare men det är få sökande med adekvat utbildning. Under 2018 upplever vi att det har varit färre sökande än de senaste åren. Vi tror att nystart lockade flera att söka och nu är förskolorna redan igång. Vi kommer att se över våra annonser för att se om vi kan påverka antalet sökande genom att formulera oss annorlunda. Vi har tre barnskötare i enheten som studerar till förskollärare. Detta är en satsning och vi hoppas på att få behålla dem efter avslutad utbildning.

Vi är väl medvetna om att bristen av förskollärare påverkar kvalitén på verksamheten, men de avdelningar som saknar förskollärare får stöd från förskollärare som finns på förskolan. Stödet består främst i planering av verksamheten som t.ex. skrivandet av arbetsplaner och planering av dagliga aktiviteter men också som stöd i vardagliga frågeställningar som uppkommer längs vägen.

Vi har en gemensam utvecklingsgrupp för alla förskollärare i enheten för att skapa god kvalitet

och likvärdighet för alla barn. I denna grupp lyfts t.ex. det systematiska kvalitetsarbetet, årshjulet och dess innehåll samt praktiska exempel i arbetet med barnen. Från denna grupp samlas material in utifrån olika frågeställningar in i samband med rapportering i ILS. Denna grupp startade vi upp i samband med hopslagningen av två enheter i september 2018. Gruppen leds av förskolechef.

Under våren 2018 hade vi pedagogiska samtal (nätverk) där förskollärare och barnskötare deltog var för sig. Detta för att de olika yrkesrollerna skulle få möjlighet att diskutera utifrån sin roll och relevanta frågeställningar. En av våra utbildade arbetslagsledare höll i dessa nätverk. Många medarbetare har uttryckt att dessa möten varit värdefulla och skapat ökad likvärdighet. Vi kommer framöver se över hur vi fortsatt kan använda oss av våra arbetslagsledare för att skapa olika mötesformer för t.ex. pedagogiska samtal.

Antalet barn i barngrupperna och antal barn per personal har legat stabilt de senaste tre åren. Vi ser att vi skulle kunna utöka barngrupperna på en av våra förskolor men ventilationen gör att antalet barn inte får utökas. I övrigt bedömer vi att lokalen kan ta emot fler antal barn då barngrupperna är relativt små i jämförelse med andra förskolor. Vi har hög personaltäthet trots barnantalet pga. lokalernas utformning. Detta gynnar inte vår budget som inte är i balans.

Självvärdering

Anvisning

Redovisa det genomsnittliga värdet för WKI, kvalitetsindikatorn, i stadsdelsnämnden/enheten, samt hur det sett ut över en treårsperiod. Kommentera om det är skillnader över tid och/eller mellan olika områden samt mellan enheter och förskolor.

Beskriv arbetet med att utveckla bedömningskompetensen och hur förskolecheferna säkerställer rimliga bedömningar.

Redovisa hur många arbetslag som gjort bedömningen att de inte når upp till nivå tre och vad som de ansett hindrat bedömning på den nivån. Ange även vilka kriterier som angetts som vanligaste hindret för ännu högre bedömningar. Beskriv effekter av satsningar som gjorts för att möjliggöra högre bedömningar och ökad likvärdighet.

WKI	2016	2017	2018
genomsnitt/totalt	3,9	3,4	3,2

WKI	genomsnitt 2016	genomsnitt 2017	genomsnitt 2018
Pedagogisk miljö	3,75	3,5	3,1
Skapande	3,75	3,7	3,3
Språk	4	3,3	3,1
Matematik	3,9	3,2	3,4
Naturvetenskap/teknik	4	3,3	3,3

WKI	variation 2016	variation 2017	variation 2018
Pedagogisk miljö	2 till 5	2 till 5	2 till 5
Skapande	3 till 5	3 till 5	2 till 5
Språk	3 till 5	2 till 5	2 till 5
Matematik	3 till 5	3 till 5	2 till 5
Naturvetenskap/teknik	3 till 5	2 till 5	2 till 5

Vi ser att personalen skattar sig lägre idag om man ser tillbaka på de tre senaste åren. Genomsnittet har varit 3,2-3,9. Kriterierna har förändrats och kan ha påverkat resultatet liksom att personalomsättningen gjort att det är andra personer som skattat sig över åren. Det är inga markanta skillnader då vi också ser att personalen under alla tre senaste åren skattat sig med en variation mellan 2-5 inom de flesta områdena.

Vi bedömer att vi behöver arbeta mer för att utveckla bedömningsprocessen för att säkerställa att personalen gör rimliga bedömningar. Vi ser generellt att de med högre kompetens skattar sig lägre och att flera avdelningar skattar sig för högt. Vi behöver tydligare gå igenom syftet med WKI samt hur deras bedömningar ska diskuteras fram i arbetslaget. Vid införandet av WKI introducerades verktyget för alla medarbetare men då det varit relativt hög personalomsättning behöver vi introducera nya medarbetare i verktyget. Vi har tidigare bedömt att de som arbetat ett tag i enheten skulle introducera sina nya kollegor då skattningen ska göras i arbetslaget, men vi ser nu brister som gör att vi måste förtydliga.

Under 2016 och 2017 var de vanligaste kriterierna på vad som hindrat uppnående av nästa nivå berott på att vi behöver göra multimedia, informations- och kommunikationsteknologi mer tillgängligt för barnen och att det används aktivt i arbetet med barnens läroprocesser. Det har också berott på att vi behövt utveckla arbetet med pedagogisk dokumentationen.

2018 omformulerades kriterierna och det vanligaste kriteriet som hindrar uppnående av nästa nivå beror på att barnen behöver fördjupa sin digitala kompetens genom att utveckla en förståelse för den digitalisering de möter i vardagen och att de får bekanta sig med programmering.

När vi tittar på 2018 har flera avdelningar skattat sig som "otillräckliga" inom flera områden. Det som hindrat dem för att nå nästa nivå handlar genomgående på tillgång till digitala verktyg samt hur personalen medvetet använder digitala verktyg för att skapa förutsättningar i barnens lärande.

Vi ser att det finns okunskap och osäkerhet kring den pågående digitaliseringen. Detta är en förändringsprocess som alla ska vara med på. Vi ser dock att det för vissa är lättare än för andra vilket var något som vi varit medvetna om skulle ske sedan början.

Vi är just nu inne i ett förändringsarbete med skolplattformens införande vilket vi tror kommer utmana personalen och få dem att känna sig tryggare och därmed våga utöka användandet av digitala verktyg tillsammans med barnen.

Vi ser att våra skolplattformensambassadörer har ett mycket positivt förhållningssätt gentemot sina kollegor i införandet både i medvind och i motgång, vilket skapar goda förutsättningar kring det fortsatta arbetet kring digitalisering. Skolplattformen och att arbeta med barnen med digitala verktyg är två olika delar men vi bedömer att genom att personalen använder sig av digitala verktyg kommer rädslan att använda sig av dessa minska både i arbetet tillsammans

med barnen och i skolplattformen.

Nedan ser man formuleringarna från WKI 2018 som hindrat vissa avdelningar att skatta sig högre än otillräcklig inom de olika områdena.

Pedagogisk miljö

Det finns tillgång till digitala verktyg som används medvetet i olika sammanhang på förskolan vilket bidrar till barnens lärande och ger dem förutsättningar att utveckla digital kompetens

Skapande

Det finns tillgång till digitala verktyg som används medvetet i olika skapande aktiviteter på förskolan vilket bidrar till barnens lärande och ger dem förutsättningar att utveckla digital kompetens.

Språk

Barnen har tillgång till material som uppmuntrar till dialog och kommunikation och även digitala verktyg som används medvetet i olika sammanhang på förskolan vilket bidrar till barnens lärande och ger dem förutsättningar att utveckla digital kompetens.

Matematik

Det finns tillgång till digitala verktyg som används medvetet i olika sammanhang på förskolan vilket bidrar till barnens lärande och ger dem förutsättningar att utveckla digital kompetens.

Naturvetenskap/teknik

Det finns tillgång till digitala verktyg som används medvetet i olika sammanhang på förskolan vilket bidrar till barnens lärande och ger dem förutsättningar att utveckla digital kompetens. Detta sammantaget ökar kunskan om naturen, förståelsen för samspelet mellan människa och miljö samt för enkel teknik.

Analys

Anvisning

Analysera vad variation och bedömningar under nivå 3 beror på och varför de hindrande kriterierna ovan är vanligast.

Redovisa de åtgärder som planeras med utgångspunkt från detta för att möjliggöra högre bedömningar och ökad likvärdighet samt hur stadsdelsnämnden/enheten stödjer det arbetet. Ta med det i den sammanfattande analysen.

De hindrande kriterierna för bedömningar under nivå tre beror genomgående på arbetet med digitala verktyg. Vi bedömer att vi är inne i en period där medarbetarna känner stress och osäkerhet inför de förändringar som sker kring digitaliseringen. Vi bedömer att det handlar om okunskap och rädsla för vad som komma skall och att ledningen måste stötta personalen i detta arbete. Vi bedömer att personalen många gånger upplever digitaliseringen som något ytterligare som läggs på deras arbetsuppgifter och därmed skapar stress. I längden är det tänkt att det ska underlätta deras arbete men självklart är det utmanande att introducera nya verktyg i sitt arbete.

För att möjliggöra högre bedömningar har vi under hösten haft nätverk kring digitala verktyg i

arbetet med barnen i verksamheten men kommer även att ha nätverk kring införandet av skolplattformen. Vi har även utökat antalet digitala enheter samt programmeringsrobotar i enheten. Vi ser att vi fortsatt måste utöka de digitala enheterna. Vi måste bli bättre på att använda oss av de anställda som har kunskaper och erfarenheter kring digitalt lärande för att sprida ut goda arbetsätt. Ett sätt är t.ex. att en till två avdelningar vid varje APT berättar hur de arbetar med digitala verktyg just nu. Detta för att sprida kunskaper mellan avdelningarna.

Förskoleundersökning

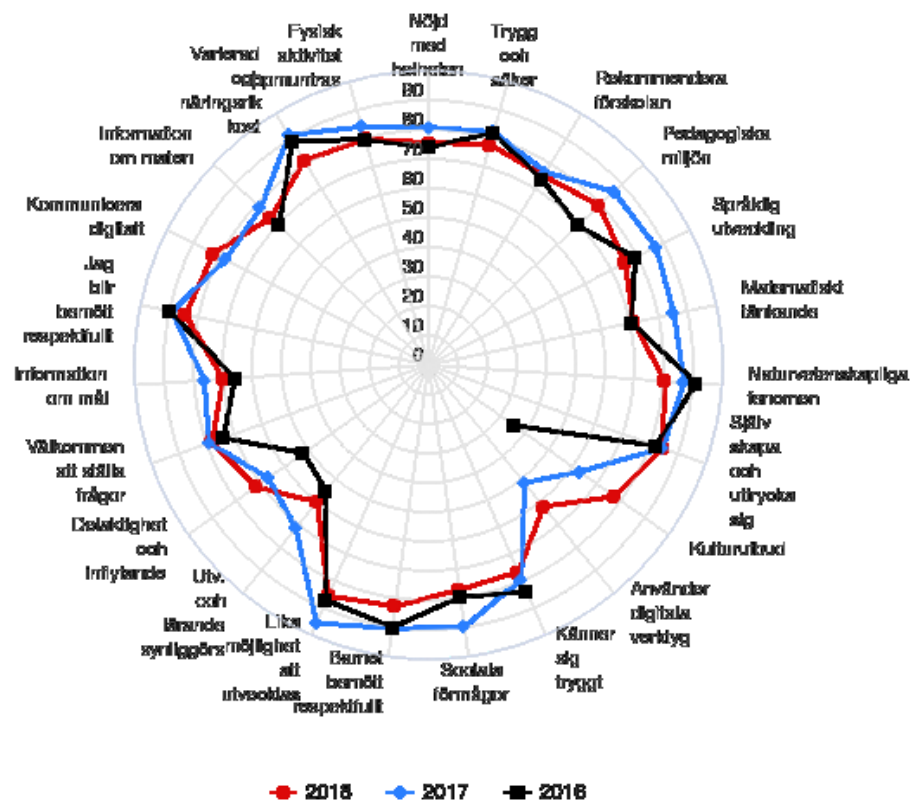
Anvisning

Redovisa resultatet för stadsdelsnämnden/enheten för samtliga frågeställningar gärna i form av spindeldiagram. Redovisa nöjd-föräldraindex över de senaste tre åren.

Kommentera om det är skillnader mellan olika år och områden.

Beskriv hur resultaten förhåller sig till övriga stadsdelar.

Beskriv hur relevanta variationer ser ut mellan och inom förskoleenheter.



Vi ser att det inte skett några markanta skillnader det senaste tre åren i hur vårdnadshavarna bedömer vår verksamhet. Vi kan dock se en indikation på att nöjdhetsgraden minskat något

generellt under 2018. Störst skillnader under de tre senaste åren ser vi i kulturutbud och i delaktighet och inflytande.

NÖJD-FÖRÄLDRAINDEX	2016	2017	2018
Utveckling och lärande	73%	82%	78%
Normer och värden	84%	88%	81%
Samverkan med hemmet	67%	76%	73%
kost, rörelse och hälsa	78%	83%	78%

Svarsfrekvens förskoleundersökningen

2018	2017	2016
71%	65%	66%

Ovan ser man hur svarsfrekvensen sett ut mellan 2016-2018. Ett resultat vi vill ska öka genom att ytterligare tydliggöra vikten av vårdnadshavarnas deltagande. Genom att öka svarsfrekvensen får vi ett mer rättvist resultat som visar på hur vårdnadshavarna bedömer vår verksamhet. Vi har gjort vissa insatser i år genom att informera i avdelningarnas veckobrev, affischer i förskolans lokaler och i den muntliga kommunikationen. Vi måste hitta fler sätt att motivera inför nästa undersökning.

Analys

Anvisning

Analysera vad variationerna beror på mellan olika år, frågor, enheter/förskolor och i jämförelse med andra stadsdelar.

Redovisa de åtgärder som planeras med utgångspunkt från detta för att öka likvärdigheten och ta med de viktigaste i den sammanfattande analysen.

Vi ser att det inte skett några markanta skillnader det senaste tre åren i hur vårdnadshavarna bedömer vår verksamhet. Vi kan dock se en indikation på att nöjdhetsgraden minskat något generellt under 2018. Störst skillnader under de tre senaste åren ser vi i kulturutbud och i delaktighet och inflytande.

Kring kulturutbudet har nöjdhetsgraden ökat mest markant. Åtgärder som genomförts är att vi har utformat en kulturplan samt informerat tydligare för medarbetarna kring "kulturpengen" och alla barns rätt till minst en professionell kulturupplevelse per termin. Under 2018 har även våra kulturombud internt i enheten samlats för att skapa gemensamt arbetssätt bl.a kring beställningar av olika typer av föreställningar som ska erbjudas barnen. I informationsbrev till vårdnadshavarna har personalen mer tydligt lyft arbetet kring kultur.

Arbetet med att få vårdnadshavarna att uppleva mer delaktighet och inflytande är pågående och vi ser att nöjdhetsgraden är relativt låg men gått upp. Vi tror att vi behöver se över vad föräldrarna ska få delaktighet och inflytande i och förtydliga detta. Detta både för att vi bedömer att vårdnadshavarna många gånger ställer orimliga krav men också då vi bedömer att

genom att vara tydlig så förstår vårdnadshavarna bättre vad de kan och ska ha delaktighet och inflytande i.

Överlag bedömer vi att vi har goda resultat men strävar alltid för en högre nöjdhetsgrad. Detta kommer vi att arbeta för genom våra framgångsfaktorer som är del i vårt kvalitetsarbete. Vi ser också att vi behöver fortsätta motivera vårdnadshavarnas deltagande i förskoleundersökningen då vi upplever att deltagandet är lågt (2018 -71%). Vi bedömer att vi gjort insatser men att vi måste fundera på hur vi kan hitta andra sätt att nå vårdnadshavarna.

Övriga underlag

Anvisning

Redovisa vad som, förutom det som redan beskrivits ovan, framkommit i resultatdialoger med enheterna, vid verksamhetsbesök, i enheternas likabehandlingsarbete och klagomålshantering på olika nivåer.

Här kan även hänvisningar göras till exempelvis, forskning, kvalitetsgranskningar och vad som framkommit i kommunal utvärdering.

Beskriv även hur nämnden/enheten har följt upp att arbetslag och förskolor kontinuerligt och systematiskt dokumenterat barns förändrade kunnande kopplat till den undervisning som bedrivits utifrån de nationella målen.

Synpunkter och klagomål

Vårdnadshavarna är välkomna att lämna synpunkter eller klagomål till ansvarig personal eller förskolechef. Ledningsgruppen håller ett möte per år för nya vårdnadshavare, fler vid behov, där övergripande information ges kring förskolan och enhetens organisation samt möjlighet att ställa frågor till ledningen. Vi informerar här om möjligheten att komma med synpunkter och klagomål. Vi fångar även upp vårdnadshavarna tankar kring verksamheten utifrån förskoleundersökningen.

Rutiner kring synpunkter och klagomål: Vi dokumenterar skriftligen när synpunkter och klagomål inkommer. Mapp med mall för synpunkter och klagomål finns. Genom synpunkter och klagomål har vi möjlighet att utveckla vår verksamhet. Ett exempel är synpunkter och klagomål som inkommit kring Fjällklockans gård, vilket resulterat till omfattande förändringsarbeten.

IA - Vårt incidentrapporteringsverktyg har vi förtydligat för medarbetarna genom att säkerhetsansvarig från förvaltningen informerat kring hur rapporteringen fungerar. Denna information gavs på APT.

Analys

Anvisning

Analysera hur dessa underlag hänger samman med andra resultat, om det som framkommit leder fram till åtgärder eller insatser av något slag som behöver tas med till den samlade

analysen.

Vi bedömer att våra grundrutiner kring rapportering av synpunkter och klagomål är goda men vi behöver bli bättre på att faktiskt dokumentera synpunkter och klagomål både i stort och smått.

Vi har fortsatt haft problem med att kunna göra IA-rapporteringen via den app som man ska använda för att underlätta rapporteringen. Just nu rapporterar vi via IA på intranätet. Detta är något vi behöver se över för att underlätta incidentrapporteringen för medarbetarna.