



# Kvalitetsutmärkelse 2005 för Rågens förskolor

Förskolan Spårfinnargränd 17A



Förskolan Lännäsbacken 5



Förskolan Stövargatan 91



# Innehåll

Verksamhetsbeskrivning

## A. Ledarskap

1. Värderingar och visioner
2. En stimulerande arbetsmiljö för medarbetarna
3. Dialog med brukarna för utveckling av verksamheten

## B. Åtaganden

4. Enhetens åtaganden

## C. Arbetssätt

5. Arbetssätt som säkerställer åtagandena

## D. Resursanvändning

6. Resursanvändning kopplat till respektive åtagande

## E. Uppföljning

7. Beskrivning av uppföljning av åtagandena

## F. Resultat

8. Resultat från uppföljningar.
9. Resultat från brukarundersökningar
10. Prognostiserat budgetutfall

## G. Utveckling

11. Utveckling av åtaganden, arbetssätt och resursanvändning
12. Åtgärder som vidtagits utifrån brukarundersökningar.
13. Kompetensutveckling

Enhetschef  
Annika Kindblom  
Rågens Förskolor  
Stövargatan 91  
124 61 Bandhagen  
070/7204272

## Verksamhetsbeskrivning

### Stadsdelsnämndens

#### Verksamhetsspecifika inriktningsmål

- ✍ Förskolans kvalitet ska utvecklas och bidra till att stärka barnets identitet och självkänsla samt ta tillvara barnets erfarenheter och kulturella bakgrund.
- ✍ Nämnden ska inom sina verksamheter skapa attraktiva arbetsplatser med en god och hälsosam arbetsmiljö samt verka för att säkra framtida personal- och kompetensförsörjning.
- ✍ Nämnden ska arbeta för att öka medvetenheten om de egna verksamheternas effekter på miljön och för att största möjliga miljöhänsyn tas vid all verksamhetsplanering.
- ✍ Nämnden ska uppnå en ekonomi i balans i syfte att säkerställa långsiktigheten inom sina verksamheter.

### Stadsdelsnämndens

#### Generella åtaganden

- ? Nämnden åtar sig att Vantörs förskolor ger alla barn möjlighet att delta i planering och utvärdering av sitt lärande och övriga aktiviteter utifrån sin egen förmåga.
- ? Nämnden åtar sig att Vantörs förskolor vidareutvecklar arbetsformer och förhållningssätt som skall medverka till att varje barn utvecklar en demokratisk kompetens.
- ? Nämnden åtar sig att Vantörs förskolor prioriterar utvecklingen av arbetet med alla barns språk- och kommunikationsförmåga.
- ? Nämnden åtar sig att Vantörs förskolor ger alla föräldrar möjlighet till insyn och inflytande över sitt barns lärande och utveckling.
- ? Nämnden åtar sig att minska sjukfrånvaron samt att befrämja god hälsa.
- ? Nämnden åtar sig att inom sina verksamheter vidareutveckla ledarskap- och medarbetarrollen.
- ? Nämnden åtar sig att arbeta med strategisk kompetensutveckling samt att utveckla former för rekrytering av särskilt angelägna yrkesgrupper.
- ? Nämnden åtar sig att använda de tilldelade resurserna på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.
- ? Nämnden åtar sig att kontinuerligt följa upp den verksamhetsmässiga och ekonomiska utvecklingen för att i ett tidigt skede identifiera avvikelser och vidta åtgärder.

#### Enhetens verksamhetsidé

*Förskolebarnens framtidstro – vår utmaning!*

- ? Vi vänder oss till alla barn och föräldrar
- ? Vi skapar en brygga för barnen
- ? Vi är kreativa pedagoger
- ? Vi möter barnen utifrån deras behov
- ? Vi stimulerar och utmanar barnen
- ? Vi ser barngruppen som en tillgång
- ? Vi tar vara på föräldrars intresse och engagemang
- ? Vi prövar okonventionella lösningar
- ? Vi har kvalificerad hjälp av vårt stödteam

### Strategiska mål

Vi har i enheten åtaganden gentemot barn och föräldrar. Våra åtaganden har vi utlovat att ständigt fullgöra. Våra strategiska mål är någonting att sträva efter på längre sikt i syfte att förverkliga vår verksamhetsidé. Vi har kommit fram till två mål som känns viktiga som kan bli ledstjärnor i enheten.

### Föräldrars upplevelse

? Varje förälder ska uppleva att de är nöjda med sin delaktighet i förskolan.

### Barns lärande

? Enhetens förmåga att synliggöra barns språkutveckling och lärande ska öka.

### Strategiska åtgärder

Öka kunskapen om barns lärande och utveckla pedagogens förhållningssätt i enlighet med vår syn på lärande. Skapa samsyn på vad vårt bemötande ska präglas av och utveckla ett gemensamt förhållningssätt som präglar våra möten till barn, föräldrar och oss emellan.

Insatser för att utveckla verktyg för att följa upp och utvärdera målen.

Insatser för att tydliggöra ansvar på alla nivåer i enheten.

Till vår hjälp med det strategiska arbetet har vi vår pedagogiska ledare och våra språkpedagoger. Vi kommer att använda oss av vår konsult och stödgrupp.

Vi kommer att gå på olika föreläsningar och ta tillvara på kurser som känns angelägna för vårt arbete. Vi ska absolut ta tillvara på den kompetens som finns bland medarbetarna i vår enhet.

## Organisationsbeskrivning

En förskolechef En pedagogisk ledare Tre ekonomibiträden/kök Vi har städfirma som sköter vår städning i enheten. 12 förskollärare 20 barnskötare 7 resurspersoner 1 vikarie Totalt : 45 personal Sjukfrånvaro 2004: 3 % Antal brukare : 182 Antal barn med annat modersmål än svenska: 90 % Budgetomslutning 16 500 000
---

<b>Förskolan Spårfinnargränd 17 A</b> 4 avdelningar 91 % med annat modersmål än svenska.	
Snigeln 15 barn 1-3 år 3 bsk	Fjärilen 15 barn 1-3 år 1 fskl o 2 bsk
Ekorren 18 barn 3-4 år 3 bsk	Hajen 18 barn 4-5 år 2 fskl o 1 bsk
Vi har en kock som lagar maten. Vi har 3 resursperson på förskolan. Vi har modersmålspedagoger som kommer till förskolan.	

<b>Förskolan Lännäsbacken 5</b> 3 avdelningar 94 % med annat modersmål än svenska	
Gul 14 barn 1-3 år 1 fskl o 2 bsk	Blå 18 barn 2-4 år 2 fskl o 1 bsk
Grön 18 barn 4-5 år 1 fskl o 2 bsk	
Vi har en kokerska som lagar maten. Vi har två resurspersoner på förskolan. Vi har modersmålspedagoger som kommer till förskolan.	

<b>Förskolan Stövargatan 91</b> 4 avdelningar 86 % med annat modersmål än svenska.	
Myran 15 barn 1-3 år 1 fskl o 2 bsk	Nyckelpigan 15 barn 1-3 år 1 fskl o 2 bsk
Grodan 18 barn 3-4 år 1 fskl o 2 bsk	Humlan 18 barn 4-5 år 2 fskl o 1 bsk
Vi har en kokerska som lagar maten. Vi har två resurspersoner på förskolan. Vi har modersmålspedagoger som kommer till förskolan.	

## Styrdokument

Verksamheten styrs av skollagen, läroplanen, Stockholms stads förskoleplan och stadsdelsnämndens verksamhetsplan.

I förskolans nationella läroplan har följande områden prioriterats

- ? Normer och värden
- ? Utveckling och lärande
- ? Barns inflytande
- ? Förskola och hem
- ? Samverkan med förskola, förskoleklass och skola

Samt förskolans strävansmål för att nå upp till det ”Det livslånga lärandet”.

Stockholms stad har prioriterat följande områden i stadens förskoleplan.

- ? Olikheter som tillgång
- ? Språk, kommunikation, kultur
- ? Barns inflytande
- ? Förskola och hem
- ? Samverkan

Vår enhets egen verksamhetsplan har upprättats utifrån dessa styrdokument som sedan följs upp i enhetens verksamhetsberättelse/kvalitetsredovisning.

## A. Ledarskap

### 1. Värderingar och visioner

#### *Vantörs gemensamma verksamhetsidé*

Vantörs förskolor har arbetat fram en gemensam verksamhetsidé.

Arbetet påbörjades i januari 2000, med en serie föreläsningar för all personal som behandlade värdegrunden, barnsyn och dokumentation. I det fortsatta arbetet med ledningsutveckling har sedan verksamhetsidén och den pedagogiska deklARATIONEN växt fram. I arbetet har också representanter för medarbetarna ute på enheterna varit delaktiga. Dessa dokument utgör en tydlig beskrivning av vad barn och föräldrar har rätt att förvänta sig från alla som arbetar i Vantörs förskoleverksamhet. Verksamhetens framgång ligger i hur väl enheterna, med en pedagogisk deklARATION som grund lyckas tillgodose barns och föräldrars behov av omsorg, lärande och utveckling.

Nytänkande och utveckling kräver stark pedagogisk grund, därför är verksamhetsidén och den pedagogiska deklARATIONEN också ett viktigt inslag i verksamhetens strategi för personalförsking.

Det har varit betydelsefullt för mig att vi i enheten har arbetat fram en gemensam värdegrund. Det är också angeläget för mig att bygga mycket av verksamheten på all den kunskap som personalen har. Det finns mycket specialkunskap i enheten som jag tycker är viktig att vi använder oss av i framtagandet av värdegrund och då vi vill omsätta våra visioner till verkligheten. Vantörs stadsdelsnämnd har beslutat om ett generellt åtagande gällande ledarskap. Utifrån nämndens generella åtagande har enheten tagit fram ett enhetsspecifikt åtagande som redovisas under rubriken åtaganden. För mig som ledare är det angeläget att vara en god förebild för både barn, personal och föräldrar. Genom att vara en god lyssnare, ha ett trevligt bemötande och ett bra förhållningssätt. Under mina år som förskolechef så har jag tagit tag i olika problem både sådant som har handlat om min egen personal och runt olika familjer. Det har gjort att jag har förstått att det varit grundläggande med ett tydligt ledarskap

och att hålla sig ajour med vad som händer när det gäller förskolan. Jag värderar våra fyra planeringsdagar per år mycket högt. Dessa dagar är ett sätt att kunna föra förskolorna inom enheten närmare varandra. Att vi får en gemensam röd tråd att följa. En av de viktigaste sakerna för mig som ledare är att personalen känner stor delaktighet i alla beslut och det vi utför. Det finns beskrivet under åtagandena.

Jag tycker det är mycket angeläget att ta vara på den kompetens som finns hos personal, barn och föräldrar.

#### *Vantörs gemensamma värdegrund*

I Vantör har alla chefer tillsammans med stadsdelsdirektören arbetat med en gemensam värdegrund. Vi har sedan i enheten diskuterat den gemensamma värdegrunden för Vantör på arbetsplatsträffar. Personalen har arbetat i olika grupper. Vi har jämfört vår egen värdegrund med Vantörs. Vi har konstaterat att det är inga större skillnader.

-Tilltro är att ha en positiv människosyn med en tro på individens förmåga och utvecklingsmöjligheter. Tilltron befrämjar öppenhet och ansvarstagande samt ger trygghet och självförtroende.

-Respekt är att möta människor så att en god kommunikation kan uppstå. Respekt är vidare att se att alla människor är unika och har lika värde.

-Öppenhet internt är att vi har ett tillåtande klimat med högt i tak samt att vi är tillgängliga för varandra.

-Öppenhet externt innebär att det för medborgarna är enkelt att föra en dialog med oss samt att vi är öppna för insyn.

-Delaktighet ger möjlighet att påverka och förutsätter ett ömsesidigt ansvar.

Vår egen värdegrund har vi tagit fram på följande sätt: Vi startade detta arbete för fem år sedan. Vi bildade en kvalitetsgrupp med en personal från varje avdelning och förskolechefen. Vi träffades och utifrån läroplanen så gick vi igenom det vi tyckte var viktigt att stå för gentemot våra brukare (barn och föräldrar). Vi tog fram förslag på en värdegrund som gruppen tog med sig till sina medarbetare. De diskuterade förslaget i arbetslaget. Den kvalitetsansvarige på avdelningen tog med sig synpunkter till nästa kvalitetsmöte. Där vi tillsammans tittade på alla synpunkter. Vi lade ett förslag som vi sedan fattade beslut om på en arbetsplatsträff. Vi går igenom vår värdegrund varje år för att se om vi behöver ändra eller lägga till något. Vår värdegrund sitter skriven väl synlig på alla avdelningar.

#### *Enhetens värdegrund*

Vår syn på barn, föräldrar och personal:

☒ Vi tänker på att alla barn, föräldrar och personal har lika värde.

☒ Vi utgår ifrån att alla föräldrar gör sitt bästa.

☒ Vi respekterar föräldrarnas behov och önskemål.

☒ Vi ser att alla barn har goda sidor och är duktiga på något. Vi försöker stärka deras goda sidor, samt stötta deras svaga.

☒ Vi hjälper varandra att vara goda förebilder och vi använder ett vårdat språk. Vi har en rak kommunikation och en varm vuxenrelation.

☒ Vi tar ansvar för att verksamheten och miljön är stimulerande, utvecklande och rolig för alla barn.

☒ Vi vill att våra föräldrar ska ha lätt att föra samtal med oss och få insyn i vår verksamhet.

☒ Personal och föräldrar har ett ömsesidigt ansvar när det gäller barnen.

## *Visioner*

### *Strävansmål*

Varje förälder ska uppleva att de är nöjda med sin delaktighet i förskolan.

Enhetens förmåga att synliggöra barns språkutveckling och lärande är 100 %.

Enheten ska använda sig mer av personalens specialkompetens på ett mycket bra sätt. Vi ska arbeta mer grupp och stationsinriktat. Barnen ska få välja vad dom vill göra och då ska personalen finnas till hands. Föräldrarna ska vara med oss i verksamheten på ett naturligt sätt.

## 2. En stimulerande arbetsmiljö för medarbetarna

Hur enheten skapar en arbetsplats som erbjuder en god och stimulerande arbetsmiljö där medarbetarnas kompetens, mångfald och idéer tas tillvara redovisas huvudsakligen under rubrikerna B.4 *Åtaganden* och C.5 *Arbetsätt (Arbetsmiljö)*.

## 3. Dialog med brukarna för utvärdering och utveckling av verksamheten

### *Mitt arbete med brukarna (föräldrar och barn)*

Hur vi förstärker brukardialogen i syfte att utvärdera och utveckla verksamheten framgår av våra åtaganden och arbetsätt. Alla synpunkter, klagomål och förbättringsförslag dokumenteras så att vi kan diskutera detta på våra arbetsplatsträffar. Målet med detta sätt är att det används i vårt förbättringsarbete. Det är angeläget att få veta om en förälder inte är nöjd. Vi har en struktur för klagomålshantering. I egenskap av förskolechef försöker jag att ha en så nära relation som möjligt med barnens föräldrar. Jag är på de olika förskolorna varje vecka. Då har jag också möjlighet att träffa en del föräldrar. Jag är med på en del föräldrasamtal när personal eller föräldrar så önskar. Eftersom vi har 90 % barn med annat modersmål än svenska så byggs mycket av kontakten upp med våra föräldrar genom det dagliga mötet. Jag försöker alltid vara med på så mycket som det går när de olika avdelningarna har träffar med sina föräldrar för att ta del av deras synpunkter osv. Personalen är noga med att informera mig om synpunkter och idéer som kommer upp från föräldrar när de har samtal.

För att få ut information som rör alla föräldrar så skriver jag ett informationsbrev med jämna mellanrum. Vill en förälder ta kontakt med mig så är jag alltid öppen för det. För mig är det viktigt att ha en bra och öppen kontakt med alla.

Min kontakt med barnen i enheten är viktig. Jag bemöter alla barn med deras namn. Jag försöker äta frukost, lunch så ofta som det är möjligt tillsammans med barnen. Jag är med i verksamheten när tid finns. För att jag ska vara på alla avdelningar (11st ), så har jag bokad in en dag på varje avdelning under våren. Då får jag chans att vara tillsammans med barnen i deras lek och sysselsättning. Jag känner att jag betyder något för barnen. Det märks när jag kommer till de olika förskolorna. När glada barn tar emot mig med öppna armar.

Barnen är alltid välkomna in på kontoret. De vill prata och fråga om olika saker.

### Dialogen med barnen

Vi för en medveten dialog med barnen. Man måste lyssna med stort intresse och bry sig om vad de säger och inte bara ställa frågor som man själv vet svaren på. Det viktigaste är inte att man frågar utan hur. Man måste vara lyhörd och ta tillvara på det som barnen säger. Att barnen får känna sig delaktiga. Exempelvis så var det en liten flicka på gymnastiken som ville pröva karate. Det fanns inte med i planeringen men pedagogen lade in det vid nästa gymnastikpass. Hon tog själv reda på fakta och övningar men lät flickan vara med och planera och utföra passet. Kompisarna blev så imponerade och var jätteglada.

På småbarnsavdelningarna får barnen själva leda samlingarna. De sköter upprop berättar flanosagor och väljer egna sånger. De är otroligt duktiga när de själva får leda och välja. Man får en antydning om vad de tycker om eller inte. De lär sig att lyssna på varandra.

## **B Åtaganden**

### **4. Enhetens åtaganden**

## **C. Arbetssätt**

### **5. Arbetssätt som säkerställer åtagandena**

#### **B.4 Enhetens åtagande**

##### **Ledarskap**

? Rågens förskolor åtar sig inom sin enhet utveckla ett ledarskap som präglas av engagemang, tydlighet och en förtroendeskapande dialog. Rågens förskolechef ska vara en god förebild och ha en helhetssyn på Vantörs verksamheter.

##### **C.5 Arbetssätt:**

Detta säkerställer jag som förskolechef genom att:

- ☒ stödja och uppmuntra avdelningarnas arbete.
- ☒ alla ska känna att man har rätt att utvecklas
- ☒ all personal ska ha möjlighet att själva bestämma hur arbetet skall utföras så långt det är möjligt utefter de förutsättningar vi har.
- ☒ all personal har möjlighet att påverka sitt arbete.
- ☒ vara rak och tydligt i mitt förhållningssätt.
- ☒ vi har bra och välplanerade planeringsdagar
- ☒ vi avslutar varje termin med något trevligt tillsammans hela enheten.
- ☒ hjälpa till vid svåra samtal med föräldrar.
- ☒ ta tag i problemen så fort dom uppstår.
- ☒ ge den information som rör vår verksamhet så fort som möjligt.
- ☒ bevilja ledigheter så långt det är möjligt.
- ☒ uppmuntra egna initiativ till kompetensutveckling.
- ☒ uppmuntra till friskvård genom att erbjuda bl.a. företagskort i Högdalshallen, friskvårdstimme, medlemskap i SMIK, olika aktiviteter tillsammans m.m
- ☒ när vakanta tjänster uppstår alltid försöka anställa utbildad personal.

#### **B.4 Enhetens åtagande**

##### **Arbetsmiljö**

? Rågens förskolor åtar sig att minska sjukfrånvaron genom att arbeta aktivt för att motverka och förebygga ohälsa och genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete.

##### **C.5 Arbetssätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi har en bra utarbetad arbetsmiljöplan för enheten, som följs upp kontinuerligt.
- ☒ vi har vikarier på sommaren för att i möjligaste mån låta personalen få den ledighet som önskas.
- ☒ vi har vikarie om det är möjligt vid sjukdom och för att täcka upp vid språkpedagogernas arbete med avdelningarna.
- ☒ vi skapar goda och säkra arbetsförhållanden som främjar personalens hälsa och utveckling, genom att erbjuda friskvård, kompetensutbildning osv.



- ☒ vi planerar genomför och utvärderar arbetet på ett sätt som säkerställer att arbetsmiljön uppfyller de krav som ställs i lag och föreskrifter. Detta sker bl.a. på arbetsplatsträffar där vi har arbetsmiljödiskussioner om den fysiska och psykiska arbetsmiljön.
- ☒ vi tar emot nyanställda med en bra introduktion på arbetsplatsen. Vi använder oss av vår egen introduktionspärm som vi utarbetat.
- ☒ vi använder oss av mentorskap som en metod när vi anställer en nyexaminerad förskollärare. Där en förskollärare i enheten är mentor. Vilket innebär kontinuerliga samtal mellan den nyexaminerade och förskolläraren om hur arbetet fungerar och vilket stöd man vill ha i sitt fortsatta arbete. Dessa samtal pågår under ett års tid. Den pedagogiska ledaren kommer att följa upp mentorsarbetet i samtal under detta år.
- ☒ vi har en samverkansgrupp med fackliga representanter och förskolechef som samverkar runt stora beslut som rör hela enheten.
- ☒ vi har medarbetarsamtal/lönesamtal en ggr/år tillsammans med förskolechefen.
- ☒ vi har kontinuerlig fortbildning för all personal för att vi ska kunna göra ett så bra arbete som det är möjligt.
- ☒ förskolechefen har vid all rehabilitering samverkan med personalavdelningen, företagshälsovården och med försäkringskassan.
- ☒ vi utvecklar en fungerande arbetsplatsdemokrati genom att vi tar till vara på allas synpunkter och åsikter som rör det direkta arbete och arbetsplatsen.
- ☒ vi har en gemensam värdegrund i enheten.
- ☒ en personal på varje förskola samt förskolchef har genomgått full utbildning till hälsocoach. Coachernas uppgift skall vara att uppmuntra medarbetarna till ett sundare, friskare aktivare liv. De skall samordna trevliga aktiviteter tex. stavgång, yoga, bowlingskväll, brännbollsturnering m.m. Coacherna träffas ca två ggr/termin. Då planerar och utvärderar man olika aktiviteter. De gör studiebesök och tar aktiv del i olika friskvårdsaktiviteter. De skall också ta del av media och litteratur. Vi hoppas kunna följa upp, utvärdera och individanpassa friskvården genom samtal med varje medarbetare innan terminens slut.

## **B.4 Enhetens åtagande**

### **Kompetensutveckling**

- ? Rågens förskolor åtar sig att arbeta aktivt för att säkra framtida personal- och kompetensförsörjning genom strategiska insatser inom ramen för kompetensfonden, annan extern och intern fortbildning samt genom att utveckla arbetet med att ta emot studerande från olika utbildningar

### **C.5 Arbetsätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi har kontinuerlig fortbildning för all personal för att vi ska kunna göra ett så bra arbete som det är möjligt tex. föreläsningar, pedagogisk dokumentation och sagor.
- ☒ vi är i partnerskap med lärarhögskolan vilket innebär att vi tar emot studenter under deras utbildning. Vi tar därigenom aktiv del i läroplan och utbildning.
- ☒ tre arbetslag har gått arbetslagsutbildning.
- ☒ vi tar emot många olika studerande, bla från Sfi, åk 8, åk 9, gymnasiet, sommarungdomar.
- ☒ vi har en hemsida ([www.ragensforskolor.se](http://www.ragensforskolor.se)). Den ska leda till att man blir intresserad av att arbeta hos oss och att söka plats för sitt barn hos oss
- ☒ vid lediga tjänster värna om utbildad personal och att få mer män till verksamheten, vi har flera män i verksamheten i dag.
- ☒ uppmuntra egna initiativ till kompetensutveckling.
- ☒ på medarbetarsamtal diskutera vilken kompetensutveckling behövs för medarbetaren.

## B.4 Enhetens åtagande

### Barnens inflytande

? Rågens förskolor åtar sig att ge alla barn inom enheten möjlighet att delta i planering och utvärdering av sitt lärande och övriga aktiviteter utifrån sin förmåga.

### C.5 Arbetsätt:

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi arbetar och utgår från förskoleplanen. Personalen går igenom den ordentligt inför planeringsdagen. Vi tar vid behov ut delar av den och diskuterar på arbetsplatsträffar, avdelningsmöten osv. kontinuerlig uppföljning är av stor vikt för att säkerställa genomförandet.
- ☒ vi frågar föräldrarna under invänjningen om barnets intressen och behov. Vi har efter ny forskning och nyutbildad förskollärares examensarbete börjat med en ny invänjningsform. Vilket innebär att föräldrarna är med sina barn 3-5 hela dagar under invänjningen. Föräldrarna får då mer insyn i vår vardag och vårt arbete. De får vara med om alla rutiner och lär känna oss personal bättre. Man har då naturligt löpande samtal om barnen och deras intressen. Vid överflyttning mellan avdelningarna har vi "omvända samtal". Föräldrarna får berätta om sitt barn utifrån sin egen synvinkel. Detta för att bygga upp ett ömsesidigt förtroende och tillit.
- ☒ vi utvärderar aktiviteter tillsammans med barnen. De får i bild beskriva vad de tänker, känner och gjort osv. Vi använder oss också av olika barnintervjuer. Vi har ett flertal mallar för olika områden och åldrar. Det som vi använder oss mest av är spontana samtal i liten grupp. Vi samtalar och utvärderar också vid samlingen. Då får barnen lära sig turtagande, hänsyn, att lyssna på varandra i större grupp. Barnen lär av varandra och kompisarnas tankar och känslor. Vi lyssnar på barnen med genuint intresse.
- ☒ vi gör en utvecklingsplan för varje barn för att tillgodose varje barns behov. Vi följer barnet från liten till stor och över avdelningsgränserna. Detta går vi igenom varje termin under utvecklingssamtalen tillsammans föräldrarna.
- ☒ vi gör pedagogisk dokumentation för varje barn kring barnens vardag med fotografier och text = portofolio. Vi gör en löpande, aktuell dokumentation för varje barn som sätts upp på varje avdelning. Vi använder oss av mycket fotografier på barnets vardag med lek och aktiviteter. Denna dokumentation sparas sedan i barnets egen pärm. Barnet bestämmer själv vad hon/han vill ha i sin pärm eller inte. I pärmen ska barnet själv kunna se och följa sitt lärande t.ex. "förut skrev jag mitt namn så här och nu skriver jag så här"
- ☒ vi skapar en miljö som stimulerar språket och till lek, där material finns i barnens nivå som gör det möjligt för alla barn att välja vad de vill göra.
- ☒ vi som pedagoger är flexibla och vågar använda okonventionella lösningar och metoder
- ☒ vi ser barngruppen som en tillgång.
- ☒ vi möter barnen efter deras unika behov i mån av tid och förmåga.
- ☒ vi tar vara på barnens åsikter, engagemang och intressen när vi planerar förskolans verksamhet.

## B.4 Enhetens åtagande

### Demokratisk kompetens

? Rågens förskolor åtar sig att man inom enheten vidareutvecklar arbetsformer och förhållningssätt som skall medverka till att varje barn utvecklar en demokratisk kompetens. Det förutsätter att föräldrarna respekterar förskolans värdegrund.

### C 5. Arbetsätt:

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi bemöter alla, barn och vuxna med respekt.

- ☒ få varje barn att tycka att han/hon är bra som man är. Genom att stärka deras självkänsla och självförtroende.
- ☒ på ett positivt sätt betona/ uppmärksamma barnens likheter/olikheter.
- ☒ vi vuxna är goda förebilder genom att vi förmedlar till barnen hur man tar hänsyn och löser konflikter.
- ☒ vi arbetar medvetet med att barnens empatiska förmåga och sociala kompetens ska stärkas. Vissa avdelningar låter barnen vara veckans kompis vilket bl.a. innebär att man får ta med sig sin favoritleksak och berätta om den, hålla i samlingen. Det är viktigt att poängtera att alla barn får vara veckans kompis under terminen.
- ☒ vi tar barnens åsikter på allvar och låter dem vara med och påverka sin vardag.
- ☒ vi stödjer barnens kamratskap och motverkar all mobbning och rasism.

## **B.4 Enhetens åtagande**

### **Utveckla språk och kommunikationsförmåga**

? Rågens förskolor åtar sig att man inom enheten vidareutvecklar alla barns språk- och kommunikationsförmåga.

### **C.5 Arbetsätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi använder musik och sång, rim och ramsor.
- ☒ vi använder oss av teckenkommunikation.
- ☒ vi har tre förskollärare som har gått 20 poäng i ”svenska som andra språk” och en som gått 10 poäng på universitetet. Dessa ansvarar för språkarbetet i vår enhet. De handleder 2-3 arbetslag var. Personalen får litteratur att läsa och uppgifter som följs upp. Varje avdelning skall arbeta med litteratur på ett roligt och medvetet sätt som passar barnen. Detta arbete redovisas på vår utvärderingsdag en ggr/termin. Småbarnens personal samlar ord både på svenska och modersmålet. De äldre barnens personal transkriberar texter och gör en språkutvecklingsanalys. Denna analys skall vara färdig inför varje överflyttning mellan avdelningarna eller till skolan. Den skall muntligt gås igenom både med föräldrar och ny personal.
- ☒ vi leker lekar, spelar spel och använder färg, bild och form. De yngre barnen samlas i mindre grupp och målar på stafflier till lugn avslappnande musik. De äldre barnen får lära sig materialvård och olika tekniker på ett medvetet anpassat sätt. De besöker också nationalmuseum.
- ☒ vi stimulerar den motoriska utvecklingen genom rörelselekar, skogspromenader och massage.
- ☒ vår rörelsepedagog ansvarar för alla enhetens femåringar i rörelse en gång i veckan. I planeringen ingår ”Lilla Vasaloppet”, ”Minimaratton”, idrottsdag på idrottsplats. Varje barn/förälder får en planering för varje termin. Barnet ska få möjlighet att pröva det breda utbud av olika idrotter tex. dans, innebandy, handboll, rockringar mm. Vid tio tillfällen januari – februari håller vi en skridskoskola kostnadsfritt på Gubbängens IP. De stärker barnens självkänsla inför skolstarten att kunna åka skridskor. På avslutningen inbjuds alla föräldrar. Barnen får medalj och diplom.
- ☒ vi ger barnen tillgång till datorer med program anpassade för barnens ålder och utvecklingsnivå.
- ☒ vi dokumenterar vardagen med hjälp av digitalkamera, video för att använda som samtalsunderlag med barn och föräldrar.
- ☒ vi är lyhörda för barnens intresse för språk och bokstäver.
- ☒ vi söker modersmålsstöd för ett barn om vi tillsammans med föräldern anser att barnet är i behov av det.

- ☒ vi skapar en miljö som stimulerar språket.
- ☒ vi stimulerar barnen att aktivt använda språket i samspel med andra barn och vuxna.
- ☒ vi använder oss av vår pedagogiska ledare och våra språkpedagoger i enheten som stöd och hjälp i arbetet.
- ☒ vi arbetar med litteratur tillsammans med barnen.
- ☒ vi har elever från årskurs 5 i Rågsvedsskolan som kommer och läser böcker på barnens modersmål och på svenska i olika grupper.
- ☒ vi har barnlitteratur på olika språk som föräldrar kan låna hem eller modersmålspedagogen kan använda tillsammans med barnen.
- ☒ vi erbjuder alla barn minst ett kulturutbud per termin, som kan bestå av teaterbesök, museum, bibliotek, skansen m.m. De äldre barnen erbjuds det oftare.
- ☒ vi analyserar och dokumenterar barnens språkutveckling, som vi tillsammans med föräldern går igenom på utvecklingssamtalet. Vi går även igenom språkanalysen för skolbarnen tillsammans med skolan.
- ☒ vi stärker barnens modersmål bl.a genom att hälsa alla välkomna till avdelningen på barnens olika språk.
- ☒ vi använder språket medvetet i alla situationer för att öka ordförråd och meningsbyggnad.
- ☒ vi har ett genomtänkt språkarbete på alla avdelningar i enheten.

#### **B.4 Enhetens åtagande**

##### **Föräldrainflytande**

- ? Rågens förskolor åtar sig att ge alla föräldrar inom enheten möjlighet till insyn och inflytande över sitt barns lärande och utveckling

##### **C.5 Arbetsätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi anpassar öppettiderna efter föräldrarnas behov.
- ☒ vi erbjuder minst ett utvecklingssamtal per termin.
- ☒ föräldrarna känner sig välkomna in på avdelningarna genom att vi har en varm och inbjudande atmosfär.
- ☒ föräldrarna erbjuds insyn i verksamheten genom att vi har möjlighet att visa och diskutera runt den pedagogiska dokumentationen.
- ☒ tillsammans med föräldrarna diskuterar vi fram en handlingsplan om barnet är i behov av särskilt stöd för sin utveckling.
- ☒ bjuda in föräldrarna i firandet av traditioner och på öppna aktiviteter tex. gårdsfest, basar, soppkväll, grillkväll, drop in kaffe, lucia m.m.
- ☒ varje barn har en ansvarspedagog på avdelningen som ska följa barnets utveckling och ha huvudkontakten med barnets föräldrar.
- ☒ vi tar vara på föräldrars intresse och engagemang för barnet.
- ☒ vi gör det lätt för föräldrarna att följa barnets framsteg genom bra dokumentation runt det enskilda barnet.
- ☒ vi informerar alla föräldrar vilka mål och åtagande förskolan har.
- ☒ vi vill arbeta aktivt för att alla föräldrar ska samarbeta med oss runt barnets utveckling.
- ☒ vi tar vara på de dagliga mötena till samtal med föräldrarna vid hämtning och lämning.
- ☒ vi visar gärna vår förskola för nya föräldrar som söker plats inom förskolan.
- ☒ om barnet har behov av extra stöd i verksamheten så tar vi vid behov kontakt med Vantörs konsult och stödgrupp. Där finns det musikpedagog, specialpedagog och förskolepsykolog att tillgå.

## **B.4 Enhetens åtagande**

### **Miljöåtagande**

Rågens förskolor åtar sig att arbeta för att successivt minska enhetens miljöpåverkan genom att ta största möjliga miljöhänsyn vid inköp av varor och tjänster, vid avfalls- och sophantering samt att minska miljöpåverkan gällande transporter och energiförbrukning.

### **C.5 Arbetsätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi vårdar förskolans utrustning och material.
- ☒ vi arbetar aktivt med natur och miljö tillsammans med barnen.
- ☒ vi beställer varor när det är möjligt som är kravmärkta och miljöanpassade.
- ☒ vi diskuterar vår miljö kontinuerligt på arbetsplatsträffar.
- ☒ vi använder oss av entreprenadstädning som garanterar miljöanpassat material och städmetoder.
- ☒ vi ska försöka påverka SISAB som förvaltar vår enhet att ge oss förutsättningar för källsortering som inte vi har i dag.

## **B.4 Enhetens åtagande**

### **Ta ansvar för ekonomin**

? Rågens förskolor åtar sig att använda de tilldelade resurserna på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

### **C.5 Arbetsätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi varje år gör en budget som regelbundet följs upp.
- ☒ vi följer upp enhetens ekonomi en ggr/mån.
- ☒ vi gör tertialrapporter med åtgärdsförslag som förvaltningen godkänner.

Tydlig ledningsorganisation.

Effektiv planerings och uppföljningssystem med fyra gemensamma planerings- och utvärderingsdagar och bra mötesforum som bidrar till att man får en helhetsbild av arbetet på Rågens olika förskolor. Det blir ett bra samarbete.

- ☒ vi har bra schema med tid för planering, reflektion, samverkan och kompetensutveckling.

Vi använder oss av:

- ☒ externa resurser som specialpedagog, musikpedagog, förskolepsykolog.
- ☒ vår egen pedagogiska ledare för att få stöd och hjälp i de pedagogiska arbetet.
- ☒ våra egna språkpedagoger i enheten för att få stöd i språkarbetet.
- ☒ våra egna pedagoger med specifika intressen och kompetens.

Vi har ambitionen att på sikt minska barnantalet i småbarnsgrupperna med ett barn per grupp.

? Rågens förskolor åtar sig att kontinuerligt följa upp den verksamhetsmässiga och ekonomiska utvecklingen för att i ett tidigt skede identifiera avvikelser i förhållande till budget eller fastställda mål.

### **C.5 Arbetsätt:**

Detta säkerställer vi genom att:

- ☒ vi följer upp enhetens ekonomi en ggr/mån.
- ☒ vi gör tertialrapporter med åtgärdsförslag som förvaltningen godkänner.
- ☒ vi har fyra planerings och utvärderingsdagar per år.
- ☒ vi har arbetsplatsträff en ggr/månad.
- ☒ alla avdelningar har avdelningsmöte en ggr/månad.
- ☒ vår pedagogiska ledare följer upp avdelningarnas hela arbete.
- ☒ våra språkpedagoger följer upp språkarbetet på alla avdelningar.

## D. Resursanvändning

### 6. Resursanvändning kopplat till respektive åtagande

Resursanvändning finns också beskrivet under varje åtagande och arbetssätt.

Det är inte möjligt att detaljerat beskriva resursanvändningen till respektive åtagande och arbetssätt då vårt sätt att arbeta spänner över flera åtaganden som till exempel ledarskap, arbetsmiljö, kompetensutveckling, språk och kommunikation etc.

#### *Ledarskap*

Det är av stor vikt för mig som ledare att all kunskap tas tillvara inom enheten.

Att personalen lär av varandra. Delegera arbetsuppgifter så att alla känner sig delaktiga och känner ansvar. Att jag ger stöd både i det dagliga arbetet och i förändringsprocesser.

Att jag anlitar stadsdelsförvaltningens resursenhet med specialpedagoger, psykolog för att handleda personal då det uppstår behov av experthjälp. Att vi har en pedagogisk ledare med ansvar för det pedagogiska arbetet och för att intensifiera kvalitetsutvecklingen.

#### *Arbetsmiljö*

All personal har schemalagd arbetstid. Den är anpassad i möjligaste mån efter barnens tider på förskolan och efter verksamhetens behov. Vi har bra schema med tid för planering, reflektion, samverkan och kompetensutveckling.

Vi har vikarier på sommaren för att i möjligaste mån låta personalen få den ledighet som önskas. Så fort en vakans uppstår söker vi utbildad personal.

Hälsocoachen på varje förskola har till uppgift att uppmuntra medarbetarna till ett sundare, friskare aktivare liv. De skall samordna trevliga aktiviteter.

Vi har personal i enheten som är utbildad i att ge vuxen massage. Detta används flitigt för stela nackar och allmän välbefinnande. Vi har också möjlighet till två massagetillfällen/år som är subventionerat av Vantörs stadsdelsförvaltning.

Vi har en fungerande lokal samverkansgrupp.

För att verksamheten skall kunna utvecklas på ett bra sätt så kommer vi att jobba mer i arbetsgrupper över enheten i vissa frågor.

#### *Kompetensutveckling*

I enheten har vi förskollärare och barnskötare. På några vikariat har vi utbildad personal. Vi försöker ta vara på varandras kompetens genom att vi utbildar och delger varandra den kunskap som vi har.

Varje förskola har en dataansvarig. Han/hon inventerar varje avdelnings behov. De handleder personalen i IT arbetet och är lyhörda för nyheter. De går just nu en IT pedagogutbildning. Dessa personer ansvarar också för vår hemsida, videoarbetet m.m.

Vi har utbildad personal i bild och form som handleder och utbildar övrig personal i enheten. På planeringsdagarna så kan hon bidra med sin kunskap om material, arbetssätt och utformning av varje förskolas ateljé.

Vi kommer att satsa på den kompetensutveckling som personalen behöver för att kunna göra ett bra jobb. Vi kommer att uppmuntra till egna initiativ när det gäller detta.

Vi har personal utbildad i barnmassage som varje förskola kontinuerligt använder sig av.

En övervägande del av personalen har fram till nu fått en breddutbildning om barns tvåspråkighet och utbildning i teckenkommunikation. Vilket innebär att vi har hög kompetens när det gäller barns tvåspråkighet.

Vår pedagogiska ledare och våra språkpedagoger arbetar mot varje avdelning i de pedagogiska frågorna. För att språkpedagogerna ska kunna gå ifrån sina egna avdelningar och gå in och hjälpa till med språkarbete på andra avdelningar så har vi en vikarie anställd.

### *Barns inflytande*

Vi tar vara på barnens åsikter, engagemang och intressen när vi planerar förskolans verksamhet. Vi försöker se alla barn som en tillgång i gruppen.

### *Demokratisk kompetens*

Pedagogerna använder barnens/föräldrarnas olikheter/likheter som en viktig resurs i arbetet. Vi tar tillvara den mångfald av olika kulturer som enheten har.

### *Språk och kommunikation*

Pga. att vi har många barn med annat modersmål än svenska så får vi riktade medel. Vilket innebär att vi får extra pengar som gör att vi kan ha färre barn i en del grupper, mer personaltimmar för att kunna arbeta med språkarbetet.

Vi har personal med utbildning i "lek, dans och idrott". Hon är verksam som friidrottsinstruktör och utbildar ungdomsledare för svenska friidrottsförbundet och har skrivit en bok om lekfull friidrott för SISU-idrottsböcker. Hon har även skridskoskolutbildning.

Personal från varje förskola har utbildning genom friluftsförbundet i mulle, knytte, och knopp. Där delar vi in barnen i olika åldersgrupper. De får sedan möjlighet att varje vecka gå till skogen. De tränar språk, motorik och lär sig om djur och natur på ett för dem anpassat sätt.

Vi har personal som är mycket duktig på gitarr som använder sig mycket av musiken i sitt arbete med barnen.

Vi har två elever från åk 3 i Kärrtorpsgymnasium som sätter upp en musikföreställning "Hajarna mot stjärnorna" tillsammans med barnen och personal på avdelningen Hajen med åldern 4-6 år. De gör detta arbete som sitt stora projektarbete för att få sitt slutbetyg. Vi har tre studenter från lärarhögskolan som arbetar mycket med matematik och teknik med våra barn och personal.

En personal är mycket duktig på att väva. Hon använder sig mycket av naturmaterial. Hon arbetar med åldern 4-5 år som har blivit fantastisk duktiga på denna konst.

Vi har elever från årskurs 5 i Rågsvedsskolan som kommer och läser böcker på barnens modersmål och på svenska i olika grupper.

Föräldrars modersmål tas tillvara i språkutvecklingsarbetet.

### *Föräldrainflytande*

Varje barn har en ansvarspedagog på avdelningen som ska se till att barnet mår bra, följa barnets utveckling och ha huvudkontakten med barnets föräldrar.

Vi använder oss av pedagogisk dokumentation för att kunna tydligare kommunicera med föräldrarna om barnets lärande och utveckling.

Vi har tagit tillvara föräldrarnas och barnens kompetens när vi har upprustat förskolegårdarna.

### *Miljön*

Vi försöker hela tiden använda våra lokaler på bästa sätt. Vår miljö är viktig både för barn och personal. Vi har ett sinnesrum som hela enheten kan använda sig av. Det är helt vitt med lampor för synupplevelsen. Bubblerör och avslappnande musik för hörseln. Mjuka kuddar och saccosäck för känslan.

Vi har ett konferensrum för studiecirkel, utbildning, möten och möjlighet till arbete i lugn och ro för personalen.

Vi har ett rörelserum med genomtänkta redskap för olika lekar och aktivitet. Klättra, hoppa, rulla och springa. En scen för uppträdanden.

På varje förskola har vi en ateljé där stafflier, färger och material är synliga och anpassade till barnen. Vi har även detta material inne på avdelningarna.

Vi har fått hjälp av utbildad konsult och besiktningsman i leksäkerhet vad gäller utemiljön.

Två av förskolorna har fått gårdarna upprustade under 2004. Och vi kommer att få den sista förskolan upprustad under året. På varje förskola har vi en gårdsgrupp med en personal från varje avdelning som träffas varje termin och går igenom önskemål och förslag till förbättring.

### *Ekonomi*

Vi använder oss av stadens upphandlingsavtal för att på bästa sätt använda våra ekonomiska resurser. Vi diskuterar också vilka inköp och prioriteringar som ska göras.

## **E. Uppföljning**

### **7. Beskrivning av uppföljning av åtagandena**

#### *Utveckla och förbättra*

Vi kommer att utvärdera åtagandena och hela verksamheten en gång/termin.

Varje avdelning får göra en skriftlig beskrivning av hur arbetet har fungerat.

Vår pedagogiska ledare följer upp alla avdelningars utvärderingar och gör en sammanställning.

Enheten har utformat åtaganden jämt mot brukarna utifrån prioriterade områden i stadens förskoleplan och den nationella läroplanen Lpfö 98

Enheten följer upp sina åtaganden kontinuerligt vid planeringsdagar och arbetsplatsträffar etc.

Enheten redovisar till nämnden i samband med tertiärrapporterna och i kvalitetsredovisningen.

Uppföljning finns också beskrivet under C.5 arbetsätt.

#### *Ledarskap*

Mitt ledarskap följs upp på medarbetarsamtal med min chef och med medarbetarna när jag har samtal med dem. Jag har arbetat med mitt ledarskap med konsulter från Strategihuset.



### *Arbetsmiljö*

Arbetsmiljön följs upp en gång per år med en arbetsmiljöenkät. Som sammanställs och diskuteras på arbetsplatsträff. Arbetsmiljöfrågor är en stadig punkt på alla arbetsplatsträffarna under året.

Arbetsmiljö tas upp enskilt med varje medarbetare tillsammans med förskolechefen på medarbetarsamtalet.

Hälsocoacherna följer upp friskvårdsarbetet genom samtal med sin medarbetare. För att se om de kan hjälpa till med något.

Jag som chef har uppföljningssamtal i rehabärenden.

### *Kompetensutveckling*

När personal har varit på fortbildning så får man delge innehållet till sina medarbetare på arbetsplatsträff eller avdelningsmöte.

### *Barnens inflytande*

I miljön är barnen ett viktigt redskap. Det är deras miljö. Så den följer vi upp ofta tillsammans med barnen för att se om vi måste göra någon förändring.

Efter olika aktiviteter brukar vi samlas och låta barnen berätta vad de tyckt varit roligt eller vad som inte var kul. När de märker att vi uppmärksammar och tar lärdom av vad de berättar så känns det självklart viktigare och roligare att säga något. I början vill de ofta tramsa och säga "lustiga saker" så att kompisarna skrattar. I bland vill de vara oss vuxna till lags och säger att allt var kul eller det som de tror att vi vill höra. Det är därför oerhört viktigt att de klart kan se att vi lyssnar, försöker förstå och anpassa oss. Ibland går det inte alls...

Men säger de exempelvis "Jag tycker inte om att sitta still". Kan man t.ex. börja med en rörelsesång eller med att alla springer runt huset.

Barnen får rita/måla och berätta sina upplevelser tillsammans med personalen när det har varit på olika kulturutbud, utflykter osv.

Efter varje skridskoskola och rörelsepass så samlar man barnen och följer upp hur det har varit. Vad som har fungerat bra – mindre bra. Vad vi har gjort. Vilka förändringar man ska göra osv.

Efter varje mulle, knytte och knopp pass så samlar man barnen och följer upp hur det har varit. Vad som har fungerat bra – mindre bra. Vad vi har gjort. Vilka förändringar man ska göra osv.

Pedagogisk dokumentation följs upp på varje planering som personalen har. Där de går igenom innehåll.

### *Demokratisk kompetens*

Uppföljning sker genom samtal med barnen om hur man är en bra kompis, löser konflikter, tar hänsyn osv. Har det hänt en konflikt så hjälper vi barnen att lösa den.

Vi i personalgruppen följer upp vårt arbete med att stärka barnens självkänsla, självförtroende, empatiska förmåga osv. genom att diskutera hur vi lyckas med detta och om vi ska arbeta på något annat sätt.

### *Språk och kommunikation*

Uppföljning för barnens språkutveckling får vi genom språkanalyserna och transkriptionerna av barnens texter. Vi ser ett ordförråd grammatik och meningsbyggnad på ett mycket tydligt sätt. Genom barnens lek och sätt att agera förstår man det som de inte i ord kan beskriva.

Målarskolan har vernissage. Det är ett sätt att följa upp arbetet med målarskolan.

Vi följer upp dataarbetet tillsammans med barnen vad de behöver träna på för att kunna ex. mushantering och olika instruktioner som krävs de pedagogiska programmen.

Vi i personalgruppen går igenom vårt arbete med massagen regelbundet för att den ska vara så bra som möjligt för barnen. Vi lyssnar även på barnen vad de tycker.

### *Föräldrainflytande*

Vi följer upp läroplanen genom diskussioner på arbetsplatsträffar. När inskolningen är klar med nya barn så följer vi upp den tillsammans med föräldrarna.

Uppföljning av vårt arbete får vi då barn och föräldrar besöker oss efter att de slutat hos oss. De hälsar på, skickar brev, vill praktisera och sommarjobba. Då reflekterar de mycket.

Vi ska göra en enkät, men då många föräldrar har svårt med det svenska språket blir det inte alltid rättvist.

Vi följer upp barnens tider kontinuerligt så att vi har öppet efter föräldrarnas behov.

Alla utvecklingssamtal följs upp tillsammans med föräldrarna. Arbetet med de barn som vi har extra stöd för i verksamheten, har vi uppföljning tillsammans med föräldrarna ca en ggr/månad. Vi följer upp vårt arbete vid de dagliga mötena med våra föräldrar. Vi tycker att det är lättast för både oss och föräldrarna när man kan visa vad vi gjort och prata om det på en gång.

Genom våra åtaganden och arbetssätt vill vi beskriva vad föräldrarna kan förvänta sig av verksamheten. För att vi ska veta om förväntningarna infriats följer vi upp dem med föräldrarna på följande sätt:

i den dagliga kontakten, som vi ser som mycket viktigt med tanke på att vi har så många föräldrar som har annat modersmål än svenska (90%).

i utvecklingssamtalen, där en del av samtalet är omvänt vilket innebär att föräldern leder samtalet. Vid behov anlitas tolk.

### *Miljö*

Vi pratar med barnen om var man slänger glas, papper osv. De själva får berätta vad de vet och kommer ihåg vad vi har pratat om och varför.

### *Ekonomi*

Vi följer upp enhetens ekonomi en gång i månaden på arbetsplatsträff för att alla ska få en inblick i ekonomin och känna sig delaktiga. Vi gör tertialrapporter med åtgärdsförslag som förvaltningen godkänner.

Åtagandena och arbetssätt följs även upp av förskolechef, pedagogisk ledare och personal på följande sätt:

- ✕ på avdelningsplanering
- ✕ på arbetsplatsträffar
- ✕ på planerings och utvärderingsdagar
- ✕ på medarbetarsamtal mellan förskolechef och personal.

Det är viktigt att alla åtagande och arbetssätten följs upp regelbundet.

Arbetsmiljöfrågor/friskvård, personalfrågor, fortbildning, verksamhetsfrågor, ekonomi, har en stadig punkt på dagordningen.

Vissa frågor följs upp enskilt med förskolechef och berörd personal.

Uppföljning sker också på medarbetarsamtal.

Uppföljning sker vid särskilda möten med den pedagogiska ledaren och språkpedagogerna.

När externa kontakter används så har man uppföljning med dem.

Resursutnyttjande och budget följs upp av förskolechef och personal på arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.

Alla synpunkter, klagomål och förbättringsförslag dokumenteras i en liten bok som varje avdelning har. Så att vi kan diskutera detta på våra arbetsplatsträffar. Målet med detta sätt är att de ska användas i vårt förbättringsarbete.

Det är alltså viktigt för oss att få veta när en förälder inte är nöjd.

Om föräldern vill lämna synpunkter, klagomål och förslag till förbättring så ber vi dem att vända sig till:

✕ personalen på avdelningen

✕ förskolechef Annika Kindblom

✕ pedagogiska ledaren Marie-Louise Askinger.

Anser föräldern att dom inte får gehör för dina synpunkter kan dom ta kontakt med Vantörs stadsdelsförvaltning, verksamhetschef Göran Sjödin.

På arbetsplatsträffar går vi tillsammans igenom åtagandena för revidering.

## Resultat

### 8. Redovisning av resultat.

Stockholms stads förskoleinspektörer har utvärderat enhetens pedagogiska verksamhet för drygt ett år sedan för att kontrollera hur enheten levde upp till måluppfyllelsen gentemot de nationella målen och förskoleplanens mål. Följande områden granskades; Normer och värden, utveckling och lärande, barns inflytande, förskola och hem. Resultatet av inspektörernas utvärdering och rapport visade att Rågens förskolor utmärktes av ett antal styrkor.

- ? Tydligt dokumenterade arbetssätt som är kopplade till verksamhetens åtaganden.
- ? Strategi för kompetensutveckling som sammanfaller med målen för verksamheten.
- ? Personalens kompetens tas tillvara inom hela enheten
- ? Tydlig strategi för barns språkutveckling
- ? Gott samarbete mellan förskola och hem
- ? Gott samarbete mellan förskola och skola

Inspektörerna hade bara en svaghet att peka på och det var ojämn fördelning av förskollärare inom enheten. Som vi idag ser en ändring på.

### *Ledarskap*

Mitt resultat av mitt ledarskap är att jag är mera tydlig och rak, lyhörd, lyssnande och tillmötesgående sedan jag gått en ledarutbildning genom Strategihuset. Det får jag bekräftat av personalen genom resultatet av arbetsmiljöenkäten och genom medarbetarsamtalen.

### *Arbetsmiljö*

Vi har i dag en sjukfrånvaro på 3 % mot för ett par år sedan hade vi 5 %.

Vi hoppas på resultat av vår satsning på friskvård och fortbildning för personalen.

Att det för med sig minskad sjukfrånvaro och att personalen stannar kvar längre  
Vi har gjort en arbetsmiljö och friskvårdenkät för all personal i enheten som har följts upp på medarbetarsamtalet tillsammans med förskolechefen. Resultatet var mycket bra. All personal var nöjd med det friskvårdsarbete vi har i enheten. Övrig arbetsmiljö tyckte de flesta av personalen var bra. Det finns vissa saker som vi måste förbättra. Det gäller bl.a. belysning och ventilation.

#### Hälsa

Vi hoppas på resultat då vi ändrar våra kostvanor. Vi ska ha ett matprojekt för minskat sockerintag. Vi önskar även medvetandegöra våra föräldrar. Det resultat vi vill uppnå är bättre tänder och minskad fetma bland barnen. Det kompletteras med vår stora satsning på rörelse. Vi har redan efter kort tid sett effekt på detta arbete genom att ex. Ett barn med fetma som ändrat kostvanor både på förskolan och hemma har gått ner i vikt och mår bättre. Föräldrarna är nöjda med det råd och stöd de har fått av oss på förskolan och delvis genom BVC.

#### *Kompetens utveckling*

Resultat av personalens kompetensutveckling är tydlig genom att arbetet med barnen är säkrare och mer inspirerande. De utvecklar det de är bra på. Ex. bild och form, musik, natur, rörelse, språkarbetet m.m. Det ser den pedagogiska ledaren tydligt när hon är på de olika avdelningarna i enheten.

#### *Demokratisk kompetens*

Våra bästa klaraste resultat synliggörs av våra barn. När de lämnar vår förskola vill vi att de har bra självförtroende och självkänsla. Att de vågar försöka, kunna misslyckas för att sen försöka på nytt. De ska kunna ifrågasätta och kunna säga Nej! Men likväl ha respekt för andra människor. När skolan tar kontakt med oss när barnen har kommit till dem från oss och vill bekräfta vilka fina och duktiga barn de fått i sina klasser.

#### Massage

Resultat av massagen ser vi att ”man slår inte den som berör mig”. Att barnen själva ger massage till varandra. Att de ber en vuxen att få massage. Att de kan slappna av och stressa ner. Många av våra föräldrar berättar att de får massage av sina barn hemma. Då tycker vi att vi har lyckats mycket bra. Vi upplever att flertalet av barnen har fått större empatisk förmåga.

#### *Språk och kommunikation*

Resultatet av teckenkommunikation får vi få genom att barnen förstår och själva kan presentera bl.a. maten med tecken, sånger, djur. Att de visar intresse och vill pröva mer. Föräldrar berättar att barnen lär dem tecken.

Vår satsning på språkutvecklingen ser vi resultat i att barnen är mycket intresserade av att läsa böcker, bokstäver och siffror m.m. Barnen vågar uppträda, prata inför kompisarna. Eftersom pedagogerna har fått kompetensutveckling i barns tvåspråkighet så kan vi se tydliga resultat på det enskilda barnets språkutveckling genom våra språkanalyser. All personal har kompetens att samla ord och transkribera texter. När vi gör själva analyserna finns det hjälp hos våra språkpedagoger. Vi kan tydligt se resultat på hur barnen bygger meningar, böjer ord och använder sig av olika tempusformer m.m. Det gör att vi sedan medvetet kan individanpassa språkinläringen tex. genom mungympa, sagoberättande i liten grupp, återberättande, lek med ord, rim och ramsor m.m. Vi för en ömsesidig dialog och ger feedback till barnet och föräldrarna.

### *Barnens inflytande*

Pärmen – ett sätt att följa barnens lärande

Resultatet av barnens lärande skall synliggöras i det enskilda barnets pärm. Inget barn är det andra likt, alla har olika intressen och utvecklingsmöjligheter. Det är meningen att denna pärm ska vara specifikt och unikt för just det enskilda barnet.

Barnen kan själva se och följa sitt lärande ex. ”förut skrev jag mitt namn så här och nu skriver jag så här”. ”titta vilken konstig gubbe jag ritade när jag var liten och nu ritas jag jättebra gubbar” osv.

### Skridskoskola och rörelse

Genom vår skridskoskola för femåringarna så har alla barn lärt sig att åka skridskor, framåt, bakåt och bromsa. De kan bära sin egen ryggsäck. Ta på och av skridskorna. Allt detta får vi bevis för på skridskoavslutningen.

Genom rörelsepassen får barnen en uppfattning om olika idrotter. De vågar byta om, duscha och känna rörelseglädje. Att det är roligt med gympa! Det får vi ett kvitto på när vi ha rörelseavslutning.

### Pedagogisk dokumentation

Här ser barn och föräldrar vad deras barn gör. Man kan även se att de lärt sig något. Det är beskrivet genom bild och text både med barnens och personalens ord.

### Inne/utemiljön

Resultat i vår inne - ute miljö får vi genom barnens spontana lek. Hur de hittar de möjligheter för lek och sysselsättning av olika slag på egen hand.

### Målarskola

Resultatet med målarskola är att barnen har ett positivt förhållningssätt till bild och skapande. Barnen är starka i sin tro att ”Det jag gör är bra” Barnen kan förmedla sina känslor och tankar. Data

Resultatet från arbetet med data är att alla barn kan och känner till hur en data fungerar ex mushantering, förstår instruktioner osv.

### *Föräldrainflytande*

Resultat från föräldrainflytande får vi främst genom samtal vid inskolning, omvända samtal, utvecklingssamtal och främst genom den dagliga kontakten. Arbetet med förskolegårdarna har våra föräldrar varit med och planerat. Resultat har vi sett på två av förskolorna. Detta år kommer vi att se resultatet av den tredje gården.

### Enkät

För några år sedan hade vi en egen enkät inom enheten. Där resultatet var mycket bra. Då hade vi övervägande föräldrar med svenska som modersmål som hade lätt att förstå våra frågor. Men våra föräldrar med annat modersmål än svenska har ökat markant de senaste åren. Det är väldigt svårt att göra en enkät med bra frågor som alla förstår. För något år sedan hade Vantör en enkät till alla brukare. Vi fick hjälpa våra föräldrar att fylla i och förklara vad olika frågor betydde. Det var väldigt tidskrävande. Det innebar att det var svårt för föräldrarna att kunna svara anonymt.

Stockholm stad ska göra en brukarundersökning under våren och Vantörs förskolor har gjort en tilläggsbeställning för att kunna bryta ner resultatet på förskolenivå och har därför inte gjort någon egen enkät utan vi har avvaktat stadens enkät.

Vi satsar därför mycket på det dagliga mötet och på våra utvecklingssamtal där vi har möjlighet att ha tolk. Det vi pratar om på utvecklingssamtalen dokumenteras i barnens utvecklingsplan.

#### *Miljö*

Resultatet av vår miljöpåverkan får vi genom att fråga barnen t.ex. var slänger man glas, papper osv. För barnen är svaret givet att de kan. De är mycket duktiga.

#### Mulle, knytte och knopp

Resultatet av mulle, knytte, knopp får vi genom att barnen tycker om att gå till skogen. Att de förstår hur man ska vara klädd och att bära sin lilla ryggsäck med frukt och dricka. De vet efter mulleutbildningen vad som händer med skräp i naturen. Att man vårdar djur och natur.

### 9. Resultat som framkommit i dokumenterade dagliga kontakter med mera.

En avdelning bjöd förra terminen in föräldrarna till pepparkaksbak. Det resulterade i att föräldrar med annan kultur och religion blev väldigt nyfikna och positivt överraskade på vårt svenska julfirande. De kände sig mer delaktiga och förstod att vi inte påverkar barn till kristendom. Men att det är en del av vår kultur. Annars kan en del bli skrämnda och ta avstånd från t.ex. luciafirande då de tror att det är religiöst. De avstår att vara med för att de inte riktigt får grepp om vad det är. Förut accepterade vi det bara som föräldrarnas önskan. Nu förstår vi att de faktiskt inte förstod trots alla fina pedagogiska ord. Det är viktigt att vi är tydliga, lyhörda och inte tar för givet att föräldrar vet vad vi gör.

Ett annat tydligt resultat från vår dokumentation har blivit att fler föräldrar diskuterar vår vardag med varandra och oss personal utifrån bilderna. Fler deltar i exempelvis våra olika avslutningar och fester då de ser andra föräldrar på bilderna som är med.

### 10. Prognostiserade budgetutfall i förhållande till enhetens utfall

#### *Ekonomisk resultat*

##### Budget 2005

Vi har en budget på 16 539 894 kr. Det prognostiserade budgetutfallet är + - 0.

##### *Utfall 2003*

Resultatöverföring + 772 430 kr

##### *Utfall 2004*

Resultatöverföring + 144 122 kr

## **G. Utveckling**

### 11 Hur arbetssätt utvecklats jämfört med tidigare

#### *Nuvarande förmåga att synliggöra barns språkutveckling och lärande.*

Genom dokumentation som följer barnet i olika aktiviteter. Det som vi ska bli bättre på är att synliggöra själva läroprocessen. Man ska i bild och ord kunna följa barnets utveckling och sökande till kunskap. Med inspiration av en föreläsning håller vi på att utarbeta egna pärmar till varje barn. Det är viktigt att pärmen är barnets egen. De bestämmer själva vad de vill ha med. Meningen är att man t.ex. ska följa barnens väg med en lerklump. Från att man känner,

prövar och kladdar. Barnet leker och experimenterar. Till slut blir det ett resultat som barnet oftast är väldigt nöjd med. Hela processen skall synliggöras.

Vi tycker att vi har kommit en bra bit på väg i vår ambition att synliggöra utvecklingen. All personal har blivit inspirerade av en föreläsning och av vår pedagogiska ledare. Många avdelningar har kommit riktigt långt. Det viktiga är att alla vill och att man vågar försöka och pröva nya saker.

Vår enhet har genomgått en stor utveckling de senaste åren. Tre traditionella förskolor har slagits ihop till en enhet. Det har varit stor personalomsättning och många utbildade. Men nu har vi funnit harmoni, fått många nya medarbetare och kan samarbeta över gränserna.

Vi har under året minskat de sex största barngrupperna med två barn/grupp.

Genom observationer och lyhörddhet kan vi utveckla verksamheten.

Ett stort utvecklingsområde har som vi tidigare beskrivit varit invänjningarna. Även att ändra de traditionella föräldramötena till mer inriktning på familjen.

Den pedagogiska ledaren i enheten har hittat ett bra sätt att jobba emot avdelningarna. Jag som förskolechef har arbetat med att få ett gemensamt synsätt i enheten.

Samarbetet med skolorna har också utvecklas till det bättre. Vi besöker dem och de besöker oss. De vill ta del av det vi gjort i förskolan och spar underlaget under skoltiden. Så har det inte varit tidigare det har varit mer vi och dom.

Vi har startat ett samarbete med BVC. Vi har en kontaktperson på varje förskola.

#### *Skapande verksamhet*

En personal i enheten är mycket duktig på målning hon har i dag målarskola med blivande skolbarn på Spårfinnargränd. Hon har fått i uppdrag att försöka genomföra detta med alla blivande skolbarn i enheten med start i höst.

#### *Pedagogisk dokumentation*

För att kunna arbeta mer med barns utveckling och lärande så ska all personal gå en utbildning i portfolio. Man får lära sig hur man samlar material på ett bra sätt runt barnen för att kunna se lärandet.

Den pedagogiska ledaren kommer att handleda all personal i pedagogisk dokumentation.

Vi kommer att utveckla våra samtal med barnen (barnintervjuer). Där de avdelningar som arbetar med detta kommer att utbilda övrig personal i enheten.

#### *Barns språkutveckling*

Språkarbetet har utvecklas väldigt mycket. Vi kan synlig- och medvetandegöra språket. Vi jobbar över gränserna med andra förskolor vilket är mycket positivt. Man blir inte "hemmablind".

Våra språkpedagoger i enheten kommer att handleda all personal i vårt språkarbete.

Vi kommer att utveckla vårt arbete med sagoberättande. Vi kommer att ha två utbildningar i dessa ämnen. En inspirationskväll med "Sagan som språkets nyckel" och en kväll med hur man kan berätta sagor på olika sätt med ex. effektinstrument, muntligtberättande, skuggspel, bild och berättande, musik och berättande.

Vi har utvecklat vårt " eget" läsprogram med Rågsvedsskolan. I dag kommer barn från en 5:e klass och läser sagor på sina modersmål och på svenska.

## *IT*

Vi har byggt om vår hemsida. IT i förskolan ska utvecklas mera med hjälp av våra tre dataansvariga pedagoger. Som nu går en IT pedagogutbildning. De kommer att ansvara för vår hemsida, videoarbetet, digitalkameraarbetet osv.

## *Matematik och teknik*

Vi har påbörjat att utveckla arbetet med matematik och teknik i enheten. Vi har till vår hjälp lärarstuderande och personal i enheten. Våra studenter som vi har från lärarhögskolan kommer lära ut hur vi kan arbeta med matematik och teknik i förskolan.

## *Rörelse, mat och hälsa*

Rörelsen har utvecklats. Nu kommer de stora barnen i tre grupper avdelningsvis till rörelsepasset. Passet leds av en utbildad pedagog och det blir mer spännande för barnen att komma till ”gympafröken”. Vi har gemensamma idrottsdagar samt skridskoskola.

Vi har påbörjat en förändring av vår matkultur. Vi har utbildat tre hälsocoacher som ska inspirera och stötta alla medarbetare till friskvård av olika slag.

All personal kommer att få en föreläsning om mat i förskolan.

All personal ska gå en ABC kurs i olycksfall. Det kommer att bli en halvdag.

## 12 Ange vad som åtgärdats utifrån brukarundersökningar

Höstens teman och aktiviteter läggs främst fram efter våra omvända samtal med föräldrarna. Vi försöker vara lyhörda på föräldrarnas önskemål och deras uppfattning om barnens intressen. Ibland måste vi vara snabba att förändra våra planer då barnen visar behov av något annat än vi tänkt t.ex. då katastrofen i Thailand hände, om någon varit med om något roligt/tråkigt. Om barnen visar att det är något särskilt de vill leka, göra just nu. I detta yrke måste man vara väldigt lyhörd och tänka positivt. Det går att göra något bra och meningsfullt av det mesta.

Vårens tema läggs främst upp med barnens önskemål som underlag. Det är viktigt att det resultat vi fått fram i barnintervjuer och samtal synliggörs och tas tillvara.

Vi gör undersökningar varje termin om barnens närvarotider. Vi skriver upp hur många barn som kommit tex. kl. 6.30 mån-fred kl 7.00 kl.7.30 osv. Med detta som underlag lägger vi upp personalens schema. Detta kan vara nödvändigt att förändra efter barnens och föräldrarnas behov.

Vi går löpande igenom föräldrars synpunkter och önskemål både på avdelningsmöten och arbetsplatsträffar. Till vår hjälp har varje avdelning en anteckningsbok där man direkt skriver ner vad föräldrarna säger som rör verksamheten. Det kan t.ex. vara önskemål från en förälder att deras flicka inte får duscha naken av religiösa skäl. Det kan vara klagomål på smutsig toalett eller härligt beröm för trevligt bemötande m.m

## 13 Analyser visat på att utveckla medarbetarnas kompetens

Genom medarbetarsamtalen där kompetensutvecklingen diskuteras, kommer förskolechef och medarbetare tillsammans överens om vad som behöver utvecklas för att ett bra arbete ska kunna genomföras. Vi utgår från våra mål och åtaganden.