

# Bilaga 4

## Kvalitetsredovisning förskola 2019 för Avdelning Förskola

Bromma stadsdelsnämnd

## **Kvalitetsredovisning förskola 2019 för Avdelning Förskola**

## Innehållsförteckning

<b>Underlag för stadsdelsnämndens analys för innevarande budgetår.....</b>	<b>3</b>
Kvalitetsarbets genomförande.....	3
Strukturella förutsättningar.....	5
Effekter av arbetet med utvecklingsområden för innevarande budgetår.....	7
Effekter av övriga stadsdelsnämndsgemensamma insatser innevarande budgetår för ökad måluppfyllelsen.....	8
Självvärdering.....	10
Förskoleundersökning.....	12
Resultat från övriga underlag.....	14
Effekter av stadsövergripande insatser innevarande budgetår.....	16
<b>Sammanfattande analys.....</b>	<b>16</b>
Utvecklingsområden och gemensamma insatser på stadsdelsnämnds nivå.....	18
Förslag till kommunfullmäktige/nämnd för kommande budgetår.....	18

## **Underlag för stadsdelsnämndens analys för innevarande budgetår**

### **Kvalitetsarbets genomförande**

Alla chefer i Bromma stadsdelsförvaltningar har möten en gång per månad som stadsdelsdirektören håller i. Fokus där är övergripande frågor framförallt kopplat till arbetet med uppföljning, mål och resultat.

En gång per år träffar avdelningschefen rektorerna enskilt och har medarbetarsamtal med fokus på det egna ledarskapet och verksamhetens mål och förutsättningar.

En gång i månaden träffar avdelningschefen rektorerna med fokus på ledarskap och gemensamma strategier.

En gång i månaden träffas avdelningschef, strateg, verksamhetscontroller, samordnare för barn i behov av särskilt stöd och rektorer med fokus på specifika frågor kopplade till stödfunktionernas arbetsområden.

En gång i månaden träffas rektorerna själva kring operativa frågor som de kan hjälpa varandra med kollegialt eller så bereder de frågor som ska tas vidare till ledningsgruppen.

En gång i månaden har avdelningschef, strateg och verksamhetscontroller strategimöten för att sätta en riktning för verksamheten och för att säkerställa att prioriterade frågor fångats upp och följer uppsatt tidsram.

Centralt nätverk för förskoleområdenas specialpedagoger som leds av samordnaren för barn i behov av särskilt stöd.

Centrala nätverk kring digitalisering med fokus på Skolplattformens införande och förvaltning med fokus på att utveckla och förfinande av arbetssätten.

Rektorerna har medarbetarsamtal individuellt men också i grupp utifrån mål och resultat.

Arbetslagen genomför skattningar i WKI 2 gånger per år. Mätningen som används i förvaltningens kvalitetsredovisning är genomförd under perioden 20190501-20190615. När skattningarna är genomförda har rektorerna uppföljningssamtal med arbetslagen utifrån skattningen.

Förskoleundersökningen genomförs en gång per år och resultatet används som indikatorer och tillsammans med pedagogernas skattning i WKI.

Stadsdelsdirektören har kvalitetsdialog med avdelningschefen för att följa upp resultaten och de utsatta målen.

Avdelningschef och strateg/verksamhetscontroller genomför dialoger med respektive rektor för att ge återkoppling på deras verksamhetsplaner och i samband med dialogen har ett förskolebesök genomförts i respektive område. Rektor avgör vilka andra som ska vara delaktiga i dialogerna.

Resultatdialoger har genomförts med rektorerna i grupp om tre och tre utifrån resultaten i medarbetarenkäten, förskoleundersökningen, pedagogernas självskattning (WKI) och rapporter om sjukfrånvaron. Syftet med resultatdialogerna är att synliggöra framgångsfaktorer och de utmaningar som verksamheten och ledningsgrupperna identifierat för att lära och utveckla varandra

och tillsammans hitta en gemensam riktning framåt. Samtalen kommer också ligga till grund för verksamhetsberättelsen, kvalitetsredovisningen och verksamhetsplan.

## **Analys**

En struktur för att sammanställa resultat och analys är under uppbyggnad i förvaltningen. Resultat från WKI, medarbetarenkät, förskoleundersökning och sjukfrånvaron har sammanställts i ett dokument och använts i dialog med rektorer och i övrig analys. Detta underlag ska kompletteras med andel legitimerade och andra resultat som vi finner viktiga. Underlaget har varit användbart i analysen, för att få fatt i mönster och eventuella avvikelser. I övrigt ser förvaltningen att det är svårt att nå dokumentationen från rektorerna kring hur de arbetar kring måluppfyllelsen och det enskilda barnens lärande. Det sker mycket bra aktiviteter i verksamheten men strukturen att beskriva detta saknas. En aktivitet för att nå detta är att förvaltningen har utvecklat verksamhetsplanen inför 2020. Avdelningen har gemensamma mål och gemensamma förväntade resultat kopplade till de statliga styrdokumenterna och Stockholms stads budget. Rektorerna har möjlighet att lägga till egna förväntade resultat och aktiviteter utifrån deras utvecklingsområden och prioriteringar. Detta och i kombination med att utveckla dialogerna med rektorerna och dess sammanställningar är förhoppningen att beskrivningar kring läroplansmålen kommer bli tydligare.

Införandet av dialoger kring verksamhetsplan och resultaten upplever förvaltningen och rektorerna som mycket givande då de har belyst många positiva processer och områdenas olika utmaningar olika utmaningar har blivit tydligare. Rektorerna har upplevt att uppföljningen av verksamhetsplanen har utvecklat deras arbetssätt i stort kring planen och att resultatdialogen varit givande på det sättet att de fått flera perspektiv och lärt av varandra. Resultatdialogernas intention att ligga till grund för kvalitetsredovisningen uppfylldes inte fullt vilket delvis beror på omorganisation som är påbörjad under höstterminen och som ska börja gälla från 1 januari 2020. Innehållet i dialogerna kom att handla mycket kring organisatoriska förutsättningar mer än pedagogiska frågor. Kvalitets- och resultatdialogerna kommer att utvecklas under 2020 så att dialogerna mera kommer att fokusera på måluppfyllelse. Resultatdialoger kring ekonomiska nyckeltal kommer att införas som en del i att renodla dialogerna.

De centrala nätverken kring barn i behov av särskilt stöd är mycket utvecklande för verksamheten. Förvaltningen upplever att det bidrar till att verksamheten utvecklas mot samma mål och medarbetare uttrycker att det utvecklar deras arbetssätt. Flera specialpedagogerna har i sin tur nätverk i sina områden utifrån deras olika kompetenser och styrkor.

I samband med omorganisationen kommer alla mötesformer att ses över och anpassas till den nya organisationen. De biträdande rektorerna kommer i den nya organisationen vara första linjens chef och kommer fortsättningsvis vara delaktiga i de nuvarande mötena som verksamhetscontroller, samordnare för barn i behov av särskilt stöd och strateg medverkar i och leder.

Planen under 2019 var att med hjälp av Planering och bedömning i Skolplattformen lättare följa upp hur förskolorna dokumenterar barns förändrade kunskaper men då Skolplattformen inte blev implementerad enligt utsatt tidplan är planen att utveckla arbetssätt under 2020 för att använda Skolplattformen för att följa upp det systematiska kvalitetsarbetet. Arbetet med att införa Planering och Bedömning ser idag olika ut i de olika enheterna beroende på lokala styrkor i organisationen.

## Strukturella förutsättningar

Brommas stadsdelsförvaltning var i början av 2019 uppdelad i tio förskoleområden som leddes av var sin rektor förutom två områden som hade en rektor. Antalet områden har under hösten minskat till åtta med var sin rektor. Övriga ledningsfunktioner varierar mellan områdena och har förändrats under året som en anpassning till den omorganisation som kommer att gälla från 1 januari 2020. Övriga ledningsfunktioner kan bestå av en eller flera biträdande rektorer, tre områden har en gemensam administratör och tre områden har var sin pedagogisk ledare. Inom områdena finns ofta en samordnare på varje förskola. Ledningsgrupperna sitter gemensamt på två kluster och i början av 2020 kommer det finnas tre administrativa kluster. Målet med gemensamma kontorslokaler är att skapa en effektiv ledningsorganisation med kollegialt lärande i fokus.

Till varje förskoleområde finns det en specialpedagog.

Inom organisationen finns en Öppen förskola, en mindre grupp för barn i behov av särskilt stöd med större personaltäthet som i första hand tar emot barn från Brommas förskolor och en språkförskola med plats för åtta barn med grav språkstörning. Förskolan finansieras i samarbete med SLL och de har också ansvaret för barnplaceringen.

Brommas förskoleområden är organiserade under Avdelning förskola och leds av en avdelningschef. Som stöd finns en förskolestab med köhandläggare, administratör/handläggare, samordnare för barn i behov av särskilt stöd, verksamhetscontroller och förskolestrateg. Utöver detta finns en projektanställd gruppchef med ansvar för omsorg på obekvämt arbetstid. Övriga stödfunktioner som finns på förvaltningen är ekonomicontroller, HR-konsult, lokalintendent och en lokalstrateg.

Från den 1 januari 2020 är Brommas stadsdelsförvaltning uppdelad i åtta förskoleområden och varje område kommer ledas av en rektor och två biträdande rektorer. Målet är att den nya organisationen är att skapa en mera jämlik organisation som ska möjliggöra ett närvarande ledarskap där rektor har förutsättningar att vara den pedagogiska och strategiska ledare som uppdraget kräver. Varje förskoleområde kommer ha en specialpedagog knuten till områden precis som i tidigare organisation förutom i ett område som kommer ha två specialpedagoger. Under året har omorganisationen bidragit till en viss förskjutning bort från pedagogiska utvecklingsfrågor på ledningsnivå och istället har fokus hamnat på organisatoriska förutsättningar och personligt knutet kring enskilda individer och vad förändringar kommer att innebära i framtiden.

	Budgetår 2019	Budgetår 2018	Budgetår 2017
Antal inskrivna barn (antal)	2600	2641	2768
Andel inskrivna barn (%)	-	97,3 %	96,8 %
Andel legitimerade förskollärare (räknat på årsarbetare med förskollärläggning) (%)	32,8	-	-
Andel anställda som förskollärare (räknat på årsarbetare) (%)	34,4 %	35,7 %	37,4 %
Andel anställda i barngrupp som saknar utbildning* för	10 %	-	-

arbete med barn. (räknat på årsarbetare) (%)			
Antal avdelningar som saknar legitimerad förskollärare som kontinuerligt undervisar barnen (antal)	14	6	-
Barn per personal/årsarbetare med resurspersoner (antal)	5,1	5,1	5,27
Barn per personal/årsarbetare utan resurspersoner (antal)	5,4	-	-
Barn per grupp (antal)	15,8	15,9	16
Barn per grupp, yngre barn (antal)	14,8	-	-
Barn per grupp, äldre barn (antal)	18,6	-	-
Andel barn med annat modersmål än svenska (%)	18,3%	-	15,3%
Andel personal med annat modersmål än svenska (%)	39%	-	35%

## Analys

Under 2019 har antalet inskrivna barn minskat ytterligare men prognoser visar att antalet troligtvis kommer öka under 2020 igen. Det lägre barnantalet har inneburit att det finns förskolor som gått med tomma platser samtidigt som det finns områden där barn står på kö. För att möta detta har olika anpassningar gjorts genom att till exempel stänga avdelningar tillfälligt. Flera avdelningar har öppnats i det område där barn står på kö och under 2020 kommer en ny förskola byggas i området.

Andel anställda som förskollärare räknat på årsarbetare ligger på 34,4 procent. Spridningen mellan förskoleområdena ligger mellan 27,3 procent upp till 38,7 procent. En utmaning är bristen på legitimerade förskollärare och flera rektorer beskriver att det blivit allt svårare att rekrytera. Bristen på utbildade förskollärare innebär att löneanspråken har ökat vilket påverkar förskoleområdenas ekonomi. I vissa områden råder det barnbrist och för att klara budgeten behöver de hålla nere antalet nyanställningar men kommer rekrytera förskollärare när barnantalet går upp igen. De områden som har VFU-studenter ser detta som en rekryteringsgrund och duktiga barnskötare uppmuntras att läsa till förskollärare.

Under året har två kartläggningar genomförts i KOLL för att följa upp arbetet kring förskollärare som är tillsvidareanställda men som saknar legitimation. Från första kartläggningen till den andra minskade antalet från 23 förskollärare till 13 varav tre förskollärare var nyexaminerade och fortfarande inte hade fått sin legitimation från Skolverket. Minskningen beror på omvandling av tjänster, naturliga avgångar, utbildning och ett par förskollärare har hämtat ut sin legitimation. Handlingsplaner är upprättade för de kvarvarande förskollärarna och flertalet studerar under 2020 för att erhålla förskollärarexamen.

Antal avdelningar som saknar legitimerad förskollärare har ökat från 6 upp till 14 från föregående år. Tre av förskollärarna har en lärarexamen, två läser utbildning för att erhålla legitimation och resterande är tillförordnade i väntan på rekrytering.

Antal förskolebarn per anställd ligger kvar på samma nivå som föregående år. Resultaten skiljer sig åt mellan förskoleområdena och utfallet har en spridning mellan 4,6 och 5,6. En förklaring till att målet inte uppnås helt kan vara att det har blivit svårare att rekrytera både förskollärare och barnskötare. En annan förklaring är att de ekonomiska förutsättningarna blivit svårare då lönekraven ökat på grund av rådande konkurrens. Barngruppernas storlek anpassas utifrån barnens åldrar och gruppernas sammansättning där hänsyn tas till de grupper där barnen har behov av särskilt stöd.

Årsmålet på max 16 barn per grupp uppnås sett till totalen men det ser olika ut inom organisationen. Spridningen ligger mellan 11 barn upp till 17,4 barn per grupp. De områden som inte håller sin inom ramen beskriver att barngruppernas storlek kan variera under året beroende på vilka barn som finns i verksamheten för att skapa väl sammansatta grupper. Under dagen delas barngrupperna upp i mindre grupper. Enheten som enbart har 11 barn per grupp har en avdelning med större personaltäthet för barn som främjas av ett mindre sammanhang.

De områden som tar emot många garantibarn beskriver att det innebär en påfrestning för de ordinarie barnen i framförallt yngrebarnsgrupperna med ständig inskolning och många kortvariga relationer. Detta sliter också på personalen som upplever att de mest får skola in barn under året och inte har möjlighet att planera undervisning på längre sikt.

Andel personal med annat modersmål har ökat med fyra procent sedan 2017 vilket är en procent mera än andelen barn med annat modersmål än svenska. Rektorerne upplever att det blivit svårare att rekrytera behöriga barnskötare som kan behärska svenska språket och de upplever att en del av de barnskötarutbildningar som de erhållit genom vuxenutbildning inte alltid rustat barnskötarna för uppdraget.

## **Effekter av arbetet med utvecklingsområden för innevarande budgetår**

Inför 2019 identifierade förvaltningen flertalet stora utvecklingsområden och planerade många aktiviteter. Under året har det blivit tydligt att organisationsförändringen har påverkat arbetet mer än vad som förutspåts och i vissa fall har aktiviteter lagts på is alternativt att nya skapats.

För att tydliggöra syftet med omorganisationen och lugna ledningsgrupperna har förvaltningen genomfört Chefoskopet med rektorer och biträdande rektorer under hösten. Syftet med Chefoskopet är att kartlägga chefers organisatoriska förutsättningar för att se över roller och uppdrag. Även uppdragsbeskrivningar är framtagna för att tydliggöra roller och arbetssätt.

I arbetet kring handlingsplanen för barnskötare och förskollärares arbetssituation har det blivit tydligt att tidigare utvecklingsområden överensstämmer med resultatet i handlingsplanen och omorganisationens syfte går hand i hand med planen.

En pedagogisk plattform bestående av ett antal ställningstaganden som ska förena och genomsyra förvaltningens förskolor upprättades som planerat under 2019. Den pedagogiska plattformen ligger till grund för det systematiska kvalitetsarbetet och uppförandet av den gemensamma verksamhetsplanen för avdelningen.



Den generella kompetensen hos medarbetarna kring barn i behov av särskilt stöd har höjts genom specialpedagogernas kontinuerliga handledning med arbetslagen. Specialpedagogerna har också en viktig roll i att säkerställa att miljön är anpassad för att möta alla barns behov av utveckling och omsorg, vilket gagnar alla barn i verksamheten. I Bromma finns en strategi för att alla medarbetare ska ha en TAKK-utbildning och utbildningen erbjuds kontinuerligt. Under slutet av 2018 sågs modellen för att söka verksamhetsstöd över för att lägga fokus på hur förskolan arbetar med de barn som av olika anledningar behöver mer ledning och stimulans ska få förutsättningar för att utvecklas oavsett om det får verksamhetsstöd eller inte. Stödet erhålls nu istället utifrån hur de ska skapa en tillgänglig miljö som är utformad så att alla barn ges lika möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar. Effekterna som hittills blivit tydliga genom förändrad ansökan är att fokus har förskjutits något från det enskilda barnet till anpassning av verksamheten med framförallt är denna förskjutning specialpedagogernas förtjänst genom deras målmedvetna arbete.

I syfte att öka andelen behöriga handledare genomfördes en lokal handledarutbildning tillsammans med Hässelby-Vällingby och Spånga-Tensta. Övriga aktiviteter kring kompetensförsörjningen har mest varit på övergripande nivå där begreppen utveckla och behålla, attrahera, rekrytera och introducera lyfts i olika sammanhang. Detta för att öka medvetenheten kring att alla delar är betydelsefulla för att lyckas med det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Implementeringen av Skolplattformen som avstannat under 2019 kommer att återupptas 2020. Under våren 2019 pågick arbetet på en övergripande strukturell nivå inför uppstarten. Under andra delen av 2019 har mycket arbetet gått åt till utbytet av datorer och att åter få igång den digitala miljön med alla störningar som varit och är i Fujitsus tjänster. Problematiken har gjort det svårt att fokusera på utvecklingsarbete framåt då det har varit stora störningar i det som innan fungerade utan större problem.

## **Analys**

Under 2020 kommer det vara stort fokus på omorganisationen och medvetenheten är stor kring att det till en början kommer vara rörigt i vissa delar av förskoleområden. Mycket kraft kommer gå åt till att bygga nya relationer med både medarbetare och vårdnadshavare för de rektorer som får nya förskolor. Rektorer behöver utifrån aktuellt nuläge planera för hur ledningsorganisationen och verksamheten ska utvecklas. Förvaltningen kommer att ge förskoleområdena stöd kring utvecklingsarbetet av nya ledningsorganisationerna så att de hittar in i sina nya roller på rätt sätt.

Arbetet kring att öka den generella kompetensen kring barn i behov av särskilt stöd ses som mycket positivt och nödvändigt för att inkludera alla barn oavsett förutsättningar och skapa trygghet hos medarbetarna. Därför kommer att detta arbete utvecklas ytterligare genom olika aktiviteter.

Under februari 2020 planeras Skolplattformen att startas upp för vårdnadshavarna i Stockholms förskolor. Det sätter stora utvecklingskrav på verksamheten att sätta upp nya rutiner för kommunikationen med vårdnadshavarna samtidigt som det erbjuds stora möjligheter. För att stödja processerna kommer stadsdelen gemensamt hålla ihop nätverk för ledare som representerar sina respektive förskoleområden. Dessutom kommer de cirka 90 ambassadörerna som utbildades i slutet av 2018 erbjudas en repetitionsutbildning och nya ambassadörer kommer utbildas i Bromma. Införandet kommer att ske under våren 2020 i olika steg parallellt med nuvarande kända arbetssätt. Planen är att Skolplattformens samtliga delar är i drift och arbetssätten utvecklade till höstterminen 2020. Stadsdelen kan samordna och råda respektive enhet i arbetssätt men den stora utmaningen är hur vi

uttrycker oss i kommunikationen när det erbjuds enklare kommunikationskanaler mellan förskola och vårdnadshavare vilket är ett ansvar som rektorerna i verksamheten behöver hantera.

Det strategiska kompetensförsörjningsarbetet kommer att fortsätta i stadsdelen. Olika aktiviteter ska genomföras. En till exempel är att kompetensverktyget KOLL ska användas mera aktivt i stadsdelen där verktyget kommer att bli en naturlig del i introduktion med nya medarbetare och även i medarbetarsamtal så att uppgifterna stämmer när olika kartläggningar i verktyget ska genomföras. I övrigt arbetar förvaltningen utifrån den framtagna kompetensförsörjningsplanen.

## **Effekter av övriga stadsdelsnämndsgemensamma insatser innevarande budgetår för ökad måluppfyllelsen**

Inför 2019 påbörjade förvaltningen utvecklingsarbetet med en verksamhetsplan på avdelningsmål med gemensamma nämndmål. Syftet med detta är att arbeta mot samma mål och skapa en större likvärdighet i Bromma. Nedan kommer områden och aktiviteter att lyftas som genomförs på olika nivåer i stadsdelen.

Förskoleområdena arbetar medvetet kring lärmiljöer för att öka likvärdigheten mellan förskolorna med målet att erbjuda barn miljöer där de utmanas och stärks utifrån sina förmågor. Förskolorna arbetar med att bredda och utöka de pedagogiska miljöerna genom bland annat digitala verktyg, pedagogiskt material och nya inventarier. Goda exempel från verksamheterna visar att en väl utvecklad pedagogisk miljö i kombination med pedagogernas kompetens där undervisning sker i mindre grupper, har stor betydelse för möjligheten att arbeta mot läroplanens måluppfyllelse. De mindre grupperna möjliggör att varje individ synliggörs och planeringen utgår mera utifrån barnens tankar, önskemål och idéer och barnens olikheter blir en tillgång. På flera förskolor lyfts just de digitala verktygen, i kombination med redan befintligt material på avdelningarna, just har bidragit till en inspirerad lärmiljö som lockat till lek och stimulerat barnens fantasi. Pedagogerna har förstärkt miljön genom projiceringar och kombinerat ljud, ljus och bild. Utifrån arbetet med de digitala verktygen ser barnen hur bilder kan manipuleras, genom den kunskapen kan vi ge grunden till källkritik. Den digitala världen ger möjlighet till olika perspektiv.

Många förskolor värnar om att återbruk och att samarbeta kring material. Pedagoger gör besök hos varandra för inspiration och för att upptäcka egna och andras utvecklingsområden. Delar inom matematik, digital kompetens, språk och programmering har lyfts fram tydligare i det systematiska kvalitetsarbetet.

I det förskoleområde som har störst andel flerspråkiga barn är språkutveckling och flerspråkighet ett prioriterat område och där har områdets specialpedagog ett särskilt ansvar i det språkutvecklande arbetet. Högläsning och boksamtal har lyfts och de märker att läsningen får mera utrymme i barngrupperna. Flera barngrupper arbetar med en bok under längre tid och de ser fördelarna med att återkomma flera gånger till samma berättelse. Området har också ett nära samarbete med biblioteket. Förskoleområdets prioritering kring språk har dock fått stå undan lite under året då de haft många områden att jobba mot. Detta har blivit synligt i resultatet i WKI då flera arbetslag i detta förskoleområde har skattat sig längre än vanligt kring språk.

Förskolorna erbjuder barnen rörelseaktiviteter inne och ute men rapporter visar att barn i Stockholms län blir allt mera stillasittande. För att öka medvetenheten hos rektorer och biträdande rektorer har en folkhälsovetare föreläst om vad åren i förskolan betyder för barnens hälsa idag och som vuxna och under 2020 är tanken att jobba vidare i temat med alla medarbetare. Det finns ett behov av att följa upp hur de digitala verktygen används pedagogiskt i verksamheten. Det finns en risk att osäkra pedagoger väljer att använda digitala verktyg så att barnen blir passiva konsumenter vilket ofta beskrivs i den debatt som pågår kring digitala verktygen i förskolan. Vi behöver på en övergripande nivå utbilda och sprida positiva exempel där barnen istället producerar och skapar med digitala verktyg.

Förskoleområdena arbetar i olika projekt som syftar till att barn på olika sätt upptäcker sambandet mellan sig själva och naturen. Flera enheter har till exempel fokuserat på odling där tanken är att barnen ska lära sig att odla och få förståelse hur den naturvetenskapliga processen fungerar. Det leder också till en förståelse för vad kosten har för betydelse för hälsan ur ett ekologiskt och socialt perspektiv.

Kulturen har en central position i förskolans verksamhet. Kultur i förskolan ska vara för, av och med barn. Det egna skapandet, där barnen arbetar med kreativa material och uttrycksätt sker både på förskolan och på Idébanken där det arbetar en konstnär som tar emot barnen för skapande i en ateljé. Det finns väl fungerande samarbeten med biblioteken i stadsdelen och förskolorna besöker dessutom museum, går på musik- och teaterföreställningar eller köper in föreställningar till förskolorna eller närliggande lokaler genom Kulanpremien. Tack vare Kulturrådets satsning har förskolorna kunnat köpa in mera barnlitteratur till förskolorna. Resultaten i förskoleundersökningen kring upplevelsen om barnen uppmuntras till att utvecklas är höga och när pedagogerna skattar sig kring skapande verksamhet och olika uttrycksformer i WKI är det området som hamnar i topp.

Förskolorna arbetar på olika sätt för att medvetandegöra pedagogerna om barns rätt till integritet och hur de ska göra barnen medvetna om sina rättigheter. Kulturrådets satsning har bidragit till att böcker med särskilt fokus på diskrimineringsgrunderna har kunnat köpas in och satsningen har fallit väl ut. Böckerna har skapat intresse hos barnen och en större inblick i barnkonventionen. Litteratur är en viktig källa i värdegrundsarbetet.

Att ha en fungerande kommunikation med vårdnadshavare är av stor betydelse för att öka insynen i verksamheten och för att öka föräldrars delaktighet. Under perioden har enheterna utvecklat sina arbetssätt för att förbättra kommunikationen. Vårdnadshavare erbjuds olika former av samverkan. Introduktionssamtal, uppföljningssamtal, utvecklingssamtal, workshop, drop-in-fika och förskoleråd är exempel på olika samverkansformer. För att vårdnadshavare ska känna delaktighet i vardagen utforskar flera områden nya sätt att kommunicera. Införandet av modulen FNS (frånvaro- och närvarosystem) har fungerat enligt plan men i en uppstartsperiod finns osäkerhet både hos personal och vårdnadshavare kring systemet vilket kommer försvinna med tiden. När Skolplattformens alla delar är implementerad är förhoppningen att samverkan men vårdnadshavarna ska bli enklare och att det blir en språngbräda för att utveckla digitaliseringen ytterligare i stadsdelen.

Förvaltningen har under våren påbörjat sin medverkan i projektet "Nya vägar" som är ett samarbete mellan Ersta vändpunkt, Brommas kommunala förskolor, missbruksenheten och socialtjänsten barn och unga. Syftet med projektet är bland annat att stärka samverkan mellan förskolan och socialtjänsten och öka kunskapen hos förskollärare och barnskötare om barn som växer upp i familjer med missbruk.

Samverkan mellan förskola och skola genomförs enligt "Stockholms stads handlingsplan för övergången mellan förskola och skola". I denna samverkan har rutiner upprättats gällande när möten ska ske. Detta för att arbetet ska kunna planeras, genomföras och utvärderas med ett så högt mötesdeltagande som möjligt. Det har varit viktigt att dessa möten ligger rätt i tiden för att skapa bästa möjliga samverkan. Samverkan mellan förskola och skola har stor betydelse för barnens start i förskoleklass. Samverkan med vissa skolor behöver utvecklas för att fungera tillfredsställande för både barnen och vårdnadshavare.

Under året har samverkan med BUP Brommaplan och Habiliteringscenter Brommaplan utvecklats. Syftet är att öka förståelsen för verksamheternas olika uppdrag, förtydliga rollerna och att diskutera hur samarbetet kan utvecklas vidare i framtiden.

## Självvärdering

	2017	2018	2019
Pedagogisk miljö och material	3,6	3,5	3,6
Skapande verksamhet och olika uttrycksformer	3,5	3,5	3,7
Barns språkliga och kommunikativa utveckling	3,4	3,3	3,5
Barns matematiska utveckling	3,3	3,3	3,4
Naturvetenskap och teknik	3,6	3,4	3,6
<b>Snittvärde</b>	<b>3,5</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>

Det gemensamma resultatet från den webbaserade kvalitetsindikator ligger på 3,6 som är lägre än det utsatta målet som Stockholms stad har satt för verksamheten (3,8) men har däremot ökat från föregående år då resultatet låt på 3,4. Områdena kring skapande, språk och naturvetenskap har ökat mest.

Två förskolor har ett snitt under 3,0 men det finns totalt nio avdelningar som ligger mellan 2 – 2,8 i snittvärde. Kriterierna som angetts till varför avdelningarna inte gjort högre bedömning ser lite olika ut. På tre avdelningar har det varit hög personalomsättning på grund av sjukfrånvaro, att man gjort organisatoriska förändringar och att arbetslagen inte haft rätt förutsättningar att klara sitt uppdrag. I två fall har det varit digitalisering och programmering som varit orsaken. Ett mönster som gäller många arbetslag är att det är självkritik som sänker resultat i jämförelse med den verkliga kvaliteten. Det är ambitiösa och duktiga arbetslag som enligt förskoleledningen är de som egentligen arbetar bäst utifrån uppdraget men de är också mest självkritiska överlag. I jämförelse med 2018 är det i stort sett helt nya arbetslag som nu skattar sig lägre än tre förutom i det fall faktorerna gäller digitalisering och programmering. Efter erbjudna stödinsatser har ett par arbetslag på förskolan skattat sig högre men fortfarande är det något arbetslag som skattar sig lågt fortfarande. Det tar olika lång tid att ta till sig ny kunskap och en del arbetslag behöver erbjudas mera stöd för att de ska känna trygghet kring digitala verktyg. De stödinsatser som arbetslagen fått är bland annat kompetensinsatser kring digitalisering och programmering, inköp av digitala verktyg för att utöka miljöerna och genomgång av de pedagogiska miljöerna överlag. I många fall har resultaten ökat något i den skattning som genomförts under sen höst.

I det förskoleområde som har högst andel tvåspråkiga barn är det fler arbetslag som skattar sig lägre på språkarbetet än förut och de fastnar framför allt på flerspråkighet och dokumentation av barnens språkutveckling. Minskningen beror delvis på att området inte haft samma fokus på språket under året då de också haft andra områden att prioritera.

I resultatdialogerna har det framkommit att det finns skillnader i hur man uppfattar nivåerna i WKI och att syftet med skattningen uppfattas olika mellan förskolorna. Ambitionen var att fördjupa arbetet kring bedömningskompetensen under året för att säkerställa en likvärdighet men på grund av omorganisationen var det ett utvecklingsområde som förvaltningen valde att skjuta upp för att säkerställa att arbetet blir genomfört på ett sätt som får bra genomslag i alla verksamheter.

## **Analys**

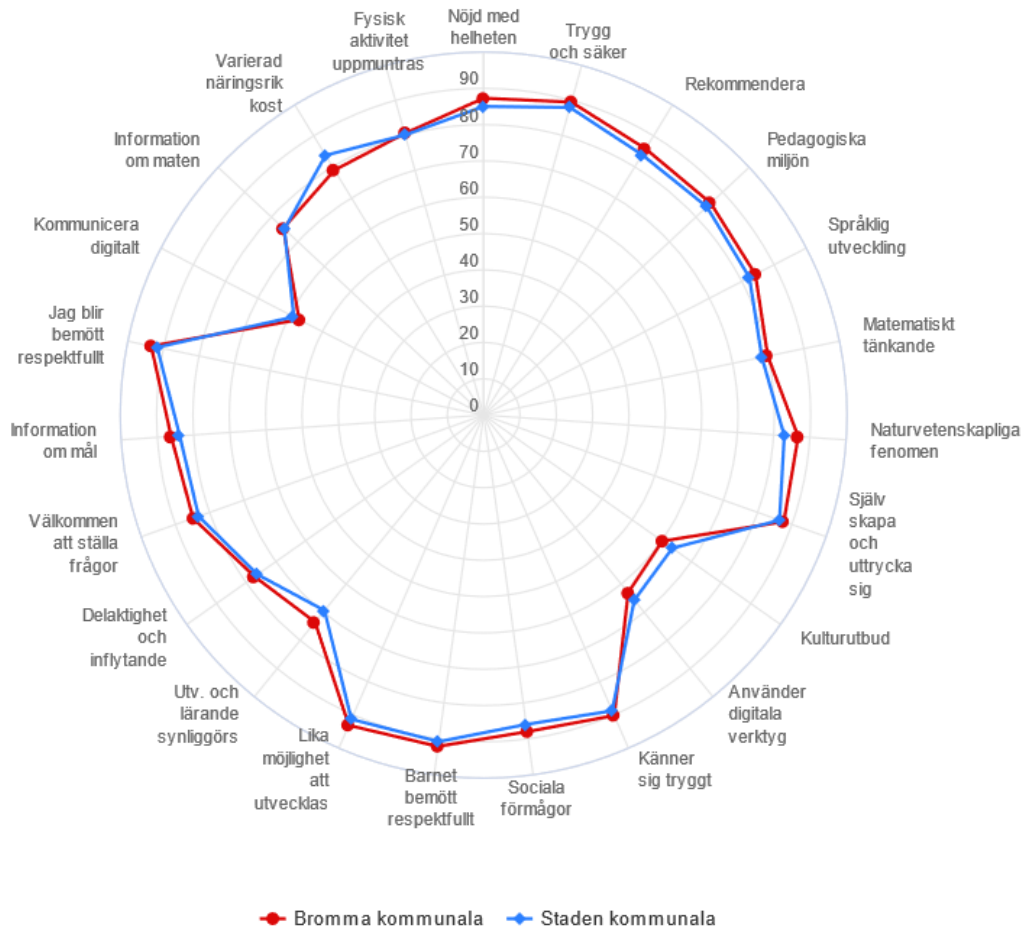
Många arbetslag som kommit långt i sitt arbete kring dokumentation och reflektion skattar sig överlag lägre vilket visar att de har större insikt om de olika nivåernas kriterier men också att de blir mera självkritiska i sitt sätt att bedöma hur de arbetar mot läroplansmålen. Samtidigt finns det exempel där erfarna arbetslag skattar sig högre och känner sig trygga i kriterierna. Det finns också exempel på där rektorer inte ser den kvaliteten i verksamheten som arbetslagen skattar.

Det framkommer i resultatdialogerna att synen på WKI nu är mera positivt än tidigare men att de behöver utveckla analysen av framgångsfaktorerna. Många arbetslag beskriver mest VAD de gjort men inte vad som har varit bra och vad de behöver utveckla för att nå högre resultat. En rektor har provat olika uppföljningsmodeller och den som visat sig mest framgångsrik är den som är i dialog med respektive arbetslag och som sen följts upp på ett gemensamt möte med alla pedagoger.

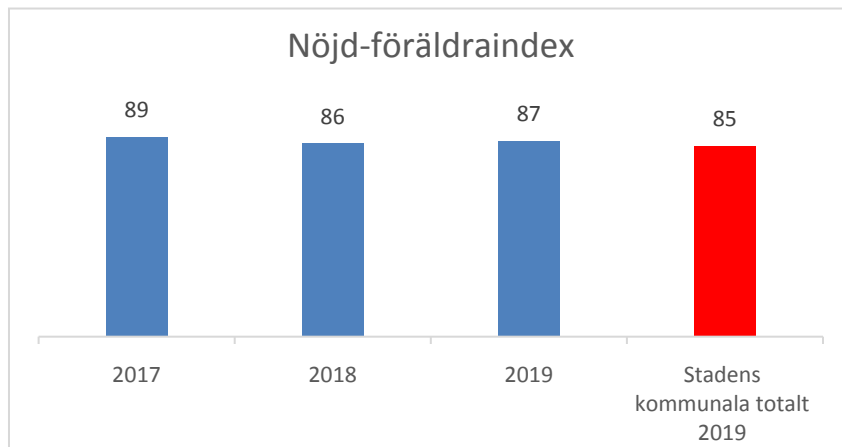
## **Förskoleundersökning**

Det sammanfattande omdömet från vårdnadshavare med barn i Brommas kommunala förskolor är 88 procent och ligger något över det totala omdömet i staden totalt. Svarsfrekvensen har minskat från 68 procent till 66 och resultatet är fyra procentenheter över den totala frekvensen i staden.

I diagrammet nedan finns förskoleundersökningen resultat per fråga i jämförelse med stadens kommunala förskolor totalt. Digital kommunikation, digitala verktyg och kulturutbudet är de tre frågor som fortfarande utmärker sig genom lågt resultat. Digitala verktyg har dock ökat något sedan 2018 men på frågan om digital kommunikation och kultur har resultatet minskat i jämförelse med förra året. Förra året låg de låga resultaten i linje med stadens totala men kring kulturutbudet har nu Brommas förskolor hamnat något under totalen. Ett annat resultat som nu hamnat under stadens totala är det kring varierad och näringsrik mat.



Tabellen nedan visar att nöjd-föräldraindex ligger på 87 procent vilket är en mindre ökning i jämförelse med föregående år då resultatet var 86 procent. Spridningen mellan förskolorna ligger mellan 61 procent upp till 100 procent. De förskolor som har lägre resultat kopplar resultatet till att den aktuella situationen där och då påverkar mycket och de har i regel låga resultat genom hela undersökningen. Gemensamt för förskolorna är att de inte haft rätt förutsättningar för uppdraget då de haft hög sjukfrånvaro och personalförändringar och vid något fall handlar det om eftersatta pedagogiska miljöer.



### Analys

Att svarsfrekvensen minskat från förra året och nu ligger på 66 procent behöver vändas för att säkerställa att resultatet ger en rättvis bild och blir användbart i uppföljningsarbetet. Goda exempel finns i verksamheten där ett medvetet arbete kring undersökningen visar att vårdnadshavare svarar i högre grad. Frågorna har presenterats på föräldramöten, de har beskrivit hur frågorna används i verksamheten och sedan har man följt upp resultatet med vårdnadshavarna på föräldramöte under höstterminen. När vårdnadshavarna får diskutera frågorna och får med sig ett VARFÖR blir de mera angelägna om att svara på frågorna.

Förskolor där personalomsättningen är hög har generellt lägre resultat på förskoleundersökningen från vårdnadshavare. I något fall har det handlat om arbetslag som inte fungerat tillsammans vilket skapat otydlighet kring utbildnings upplägg och innehåll gentemot vårdnadshavare. Detta kan svänga fort och om ”oroligheterna” råkar sammanfalla precis när vårdnadshavarna får enkäten kan det förändra resultatet mycket från ett år till ett annat. Förvaltningen räknar med lägre resultat inför nästa år med tanke på omorganisationen då flera förskolor kommer få nya rektorer. En nyckel i att öka nöjdheten är att ha en väl fungerande kommunikation med vårdnadshavare för att ge insyn i verksamheten och öka delaktigheten.

I resultatdialogerna har det framkommit att vårdnadshavares goda betyg på en verksamhet inte alltid hänger ihop med att det är god kvalitet på undervisningen. Rektorer upplever att det i vissa fall mera handlar om goda relationer och att de är mycket duktiga på omsorgsbiten.

Flera rektorer har uttryckt att vårdnadshavare idag är mera medvetna om kosten och dess innehåll vilket upplevs som en ny utmaning. Det finns områden som behöver öka kompetensen hos kökspersonal men det finns också goda exempel där områdets kökspersonal har nätverk och lär av varandra. En god kommunikation kring kosten är en nyckel för att få nöjda vårdnadshavare.

Resultatet kring om barnen ges möjlighet att ta del av och möta olika sorters kulturutbud är mycket låga och har sjunkit ytterligare från förra året. Faktorer som kan ligga bakom det låga resultatet kan vara definitionen av begreppet kultur och att vårdnadshavare har en annan förväntansbild.

Kommunikationen kring kultur behöver därför ses över i organisation och utvecklas.

Att resultatet är lågt kring vårdnadshavarnas upplevelse att det är enkelt att kommunicera digitalt med förskolorna kan bero på att Skolplattformens alla moduler fortfarande inte är implementerade och även

den kritik som utmålats i media kan ha påverkat resultatet. I de öppna svaren i förskoleundersökningen kan utläsas att det finns en allmän kritik mot digital kommunikation och digitalisering i stort med rädsla att den personliga kontakten med förskolan kommer försämrats och att barnen kommer bli digitala konsumenter och inte producenter. Dessa farhågor behöver bli bemötta i kommunikationen med vårdnadshavarna. Särskilt ett förskoleområde har ökat sina resultat kring kommunikation genom att ha utvecklats sitt arbetssätt. Varje vecka har de skickat ut kort information i bildform för att sedan följa upp innehållet en gång i månaden mer kopplat till läroplansmålen.

## Resultat från övriga underlag

Efter att förskoleområdena skrivit sina respektive verksamhetsplaner följdes planerna upp med en dialog och i samband med detta genomfördes också ett verksamhetsbesök. Rektorer uppskattade att få återkoppling på sina verksamhetsplaner, att få veta vad som var bra och vad de behöver utveckla och förvaltningsstaben fick genom dialogerna förtydliganden kring vissa delar under nämndmålen som rektorerna inte beskrivit i verksamhetsplanerna. Den sammanfattande uppfattningen från dialogerna är att många förskoleområden har svårt att beskriva HUR de arbetar mot läroplanen mera konkret och därför utvecklas underlaget inför 2020 års verksamhetsplan.

Det som har framkommit i resultatdialogerna har beskrivits i texten tidigare under olika rubriker.

Under hösten genomfördes workshops med förskolestaben och rektorer kring ett par utvalda nämndmål/prioriterade områden för att definiera utvecklingsområden inför nästa års verksamhetsplan. Dagen följdes sedan upp med ett pedagogiskt forum då även biträdande rektorer var delaktiga för att skapa en gemensam bild över nuläget och vilka utmaningar och trender som är identifierade. Arbetet låg sedan till grund för avdelningens verksamhetsplan med gemensamma nämndmål, förväntade resultat och en beskrivande vision för alla förskoleområden. De utvecklingsområden som definierades var:

- Kommunikation – extern och intern
- Samverkan med skola, socialtjänst och externa aktörer
- Läroplan och barnkonvention – fortsatt implementering
- Hälsa – minskad rörelse hos barnen och en större medvetenhet hos vårdnadshavare kring kost
- Ledarskapsutveckling – utifrån den nya organisationen
- Kompetensförsörjning – strategiskt kring alla delar (utveckla, behålla, attrahera, rekrytera, introducera). Att bibehålla motivation och arbetsglädje.
- Ekonomi – resursanvändning

## Analys

Verksamhetsbesöken har synliggjort olikheterna mellan områdena och att förutsättningarna ser olika ut. Det är sällan som utmaningarna som rektorerna uttrycker i ord kommer ner i text så besöken har varit ett bra sätt att synliggöra mera vad vi behöver arbeta vidare med. Skillnaderna behöver



synliggöras för att kunna sträva mot en ökad likvärdighet. Att resultatdialogerna genomförs i grupp är en aktivitet för att synliggöra skillnader för rektorerna för ökad förståelse för varandras utmaningar men också för att lära av varandra genom goda exempel.

Två gånger per år kartlägger förvaltningen om förskolorna har en förskollärare på varje avdelning och hur många som är legitimerade. Samtidigt görs en kartläggning kring de förskollärare som är tillsvidareanställda men som saknar förskollärlägitimation. I de fall det saknas förskollärare på en avdelning försöker rektorerna göra organisatoriska förändringar och flyttar personal mellan avdelningar. När det gäller tillsvidareanställda förskollärare utan legitimation upprättas en handlingsplan med respektive förskollärare. Från den första mätningen till andra under 2019 minskades antalet från 23 till 10 förskollärare. Minskningen beror på olika faktorer; till exempel har nyexaminerade fått legitimation, utbildade förskollärare hämtade ut sin legitimation efter påtryckning, i ett par fall har tjänster omvandlats till barnskötare, en lärare har uppmanats att läsa VAL och i övriga fall ser man över vilka möjligheter som finns kring fortbildning utifrån deras grundutbildning.

Utbildningsnivån påverkar resultatet i WKI negativt i vissa fall då de är mera självkritiska, framförallt den yngre generationen som inte är trygga i sin roll ännu. Det framkommer i resultatdialogen att synen på WKI nu är mera positivt än tidigare men att de behöver utveckla analysen av framgångsfaktorerna. Många arbetslag beskriver mest VAD de gjort men inte vad som har varit bra och vad de behöver utveckla för att nå högre resultat. De uppföljningsmodeller som visat sig mest framgångsrika är de som är i dialog med arbetslagen och som sen följts upp på ett gemensamt möte med alla pedagoger.

Resultatet från årets medarbetarenkät visar att Aktivt Medskapande index har sjunkit något från förra året. Det finns en stor spridning mellan förskoleområdena där det högsta området ligger på 89 procent och den längsta på 63 procentenheter. Det är framförallt de unga medarbetarna som är mera missnöjda i enkäten. Förvaltningen behöver bli mera lyhörd för vad som attraherar denna åldersgrupp och synliggöra och anpassa arbetssätten utifrån detta. Handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten ska upprättas för de områden där resultatet varit låga. På de resultatdialoger som genomförts har det framkommit att rektorerna ser att AMI minskar när de gör förändringar av olika slag. Först efter en tid ser de att resultaten ökar igen.

I dialoger med förskolornas ledningsgrupper har det uppmärksammats att arbetet med att säkerställa att pojkar och flickor får samma utrymme i undervisningen är ett fortsatt utvecklingsområde. Frågan behöver få ett större fokus och i högre grad diskuteras ute i verksamheterna. I dialogerna framkommer det också att de arbetslag som har hög sjukfrånvaro och mycket vikarier har svårare att arbeta mot läroplanen. Att rekrytera legitimerade förskollärare och även barnskötare upplevs som svårare men i de fall det finns högre andel behöriga förskollärare är det enklare att rekrytera.

## **Effekter av stadsövergripande insatser innevarande budgetår**

För att öka andelen behöriga barnskötare och förskollärare har 13 barnskötare läst/påbörjat barnskötarutbildning och åtta har läst den erfarenhetsbaserade utbildningen. Utöver detta har en medarbetare läst ULV och sen har två pedagoger magisterutbildning.

En rektor har medverkat på Forskningscirkel under våren och hösten och upplevde det som mycket inspirerande att träffa andra chefer i andra stadsdelar då de fått mycket i utbyte av varandra. Rektorns

fokus i cirkeln är kring hur man får till en rik estetisk läromiljö utifrån formuleringen i läroplanen ”...ta ansvar för att stimulera och utmana barnets utveckling och lärande genom att erbjuda en pedagogisk miljö där lärandet sker i vardagliga, lekfulla och för barnets funktionella sammanhang”. Rektorn har ställt frågor till pedagogerna, till exempel hur de tänker kring sin miljö idag och om de har tankar på att förändra och utveckla miljön för att få till ett lärande och underlätta undervisningen. Frågorna handlar också om hur de tänker kring begreppen inspirerande och lustfylld miljö då de ofta använder dessa begrepp då de pratar förskolemiljö. Därefter har ytterligare frågor diskuterats på APT vid ett par tillfällen och rektorn har också fotograferat miljöerna innan projektet startade för att jämföra med i slutet. Arbetet kommer fortsätta under våren 2020.

Efter att projektet Skolplattformen avslutats deltog stadsdelens lokala projektledare i det stadsdelgemensamma projektledarnätverket. Under höstterminen har Brommas representant varit en av två samordnare för nätverket. Deltagandet har inneburit en god insyn men samtidigt anser stadsdelen att det varit svårt att företräda förskolans behov då det hade krävts en helhetstjänst som arbetat på utbildningsförvaltningen för att kunna samordna och följa upp arbetet.

Rektorer och förskoleavdelningen har deltog på föreläsningarna som Pihlgren och Scherp höll i under 2019 men förvaltningen har inte följt upp det vidare på en övergripande nivå. Däremot finns det rektorer som har tagit arbetet vidare med sina personal på olika sätt.

En rektor och sex biträdande rektorer har deltagit i utbildningsförvaltningens högskoleutbildning ”Undervisning i förskolan” som syftar till att stödja rektor i det pedagogiska ledarskapet. Kursen har upplevts som mycket bra med intressanta föreläsare och intressant innehåll och särskilt då de kunnat diskutera de nya begreppen i läroplanen tillsammans med andra rektorer. Vissa delar av innehållet, litteraturen och uppgifterna i utbildningen har sedan varit en tillgång i deras arbete med interna nätverksgrupper där begreppen utbildning och undervisning har belysts och kopplats till konkreta exempel vilket har påverkat förståelsen och kunskapen hos personalen i arbetslagen.

## **Sammanfattande analys**

Kvaliteten i Bromma stadsdelsförvaltning förskolor är generellt sett god och detta bekräftas av bland annat av förskoleundersökningen och resultatet i det webbaserade uppföljningssystemet (WKI). Resultaten har ökat något sedan förra året och den negativa trenden från förra året har stannat upp. Det finns dock skillnader i kvaliteten och nöjdheten mellan förskoleområden och förskolor som visas genom att det finns en viss spridning mellan resultaten i de olika underlagen. Sammantagningsvis är det tydligt att de arbetslag som haft hög sjukfrånvaro med många vikarier som i regel saknar rätt kompetens har svårare att arbeta utifrån läroplanens mål. De unga förskollärarna är i regel mera självkritiska i sin bedömning och skattar sig lägre än vad skolledning tycker. En välarbetad pedagogisk miljö i kombination med pedagogernas kompetens och en kollegial miljö där undervisning sker i mindre grupper har stor betydelse för möjligheten att arbeta mot läroplanens måluppfyllelse. För att öka likvärdigheten behöver begrepp och tolkningar diskuteras tillsammans i stadsdelen och förskolornas olika förutsättningar behöver synliggöras.

En struktur för att sammanställa resultat och analys är under uppbyggnad i förvaltningen. Resultat från WKI, medarbetarenkät, förskoleundersökning och sjukfrånvaron har sammanställts i ett dokument och använts i dialog med rektorer och i övrig analys. Detta underlag ska kompletteras med andel

legitimerade och andra resultat som vi finner viktiga. Underlaget har varit användbart i analysen, att få fatt i mönster och eventuella avvikelser. I övrigt ser förvaltningen att det är svårt att nå dokumentationen från rektorerna kring hur de arbetar kring måluppfyllelsen och det enskilda barnens lärande. Det sker mycket bra aktiviteter i verksamheten men strukturen att beskriva detta saknas. En aktivitet kring att nå detta är att förvaltningen har utvecklat verksamhetsplanen inför 2020. Avdelningen har gemensamma mål och förväntade resultat kopplade till läroplanen och barnkonventionen. Rektorerna har möjlighet att lägga till egna förväntade resultat och aktiviteter utifrån deras utvecklingsområden och styrkor. I kombination med att utveckla dialogerna med rektorerna och dess sammanställningar är förhoppningen att beskrivningar kring läroplansmålen kommer bli tydligare.

Antalet barn med behov av särskilt stöd ökar vilket förvaltningen ser i antalet ansökningar har ökat från förskolorna. Arbetet kring att öka den generella kompetensen kring barn i behov av särskilt stöd ses som mycket positivt och nödvändigt för att inkludera alla barn oavsett förutsättningar och skapa trygghet hos medarbetarna. Specialpedagogernas målmedvetna handledning, översyn, utveckling och anpassning av miljöer har stor betydelse för att öka delaktigheten och förutsättningarna för alla barn.

Vårdnadshavarna erbjuds många olika mötesformer och andra sätt att kommunicera utvecklas och prövas i verksamheten. När alla delar av Skolplattformen är implementerad är förhoppningen att samverkan med vårdnadshavarna ska bli enklare och bli en språngbräda för att utveckla digitaliseringen ytterligare i stadsdelen. Överlag möts digitaliseringen av vissa farhågor från omvärlden; att barnen kommer bli konsumenter och inte producenter, att barnen kommer bli mera stillasittande och att det personliga mötet mellan pedagoger och vårdnadshavare kommer att bli sämre. De förskoleområden som erbjuder vårdnadshavare olika former av samverkan ser en högre nöjdhet hos vårdnadshavarna.

Kompetensförsörjningen och frisknärvaron är en stor utmaning som behöver hanteras för att leva upp till läroplanens intentioner samt för att skapa en god arbetsmiljö för medarbetare. Ett nära ledarskap är något som lyfts på flera ställen och vikten av en tydlig organisation där roller och mandat är väl förankrade.

Erfarenheter visar att i mycket som anordnas i form av kompetensutveckling, möten och liknande så är det kollegiala lärandet värdefullt, erfarenhetsutbyten på olika nivåer och med kollegor som man inte möter dagligdags är det som deltagarna ser som mest värdefullt i sitt fortsatta arbete.

## **Utvecklingsområden och gemensamma insatser på stadsdelsnämnds nivå**

För att säkerställa en god arbetsmiljö och utveckla den pedagogiska kvalitén på verksamheten kommer det att göras en omorganisation inom förskolan som ska leda till ett mera närvarande ledarskap. Rektorerna arbetar systematiskt med förbättrade åtgärder för den gemensamma arbetsmiljön och tidiga insatser vid korttidsfrånvaro. En ökad dialog med medarbetarna eftersträvas för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa.

För att säkerställa att utbildningen systematiskt dokumenteras, följs upp, utvärderas och utvecklas utifrån det enskilda barnets lärande och förändrade kunnande och för att bedöma om undervisningen

sker enligt läroplanens intentioner behöver arbetet kring planering och uppföljning utvecklas ytterligare i förvaltningen.

Under nästa år kommer arbetssätten kring barn med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar utvecklas genom att öka kompetensen och kollegialt lärande. För att möjliggöra detta söker förvaltningen bidrag från specialpedagogiska skolmyndigheten och dessutom är en föreläsare inbjuden till planeringsdagen för all personal.

För att möta vårdnadshavarnas farhågor kring digitalisering och minskad rörelse behöver kommunikationen kring hur förskolan arbetar med digitala verktyg utvecklas, pedagogernas digitala kompetens och kompetensen kring rörelsens och utevistelsens betydelse behöver öka. En rörelsepolicy ska framtagas på stadsdelsnivå som förskolorna ska arbeta utifrån. Kökspersonalen behöver rustas för att kunna möta den ökade medvetenheten kring kost och hälsa. Stockholms stads strategi för god, hälsosam och klimatsmart mat ska följas och kökspersonalen ska utbildas och inspireras med goda exempel på hur kökspersonalen aktivt samverkar med barn och pedagoger för att främja barn matvanor.

Skolverkets statsbidrag i syfte att minska barngruppernas storlek 2020/21 kommer att sökas.

Språkinventeringen som genomfördes under hösten 2019 ska ligga till grund för att planering av olika språkutvecklande satsningar. Samverkan med biblioteken i Bromma ska fortsätta och möjligheten att organisera en språkverksamhet på öppna förskolan i Bromma ska undersökas. Öppna förskolan är en viktig mötesplats för språk och inkludering/integration. En språkverksamhet skulle möjliggöra för vårdnadshavare med annat modersmål än svenska att utvecklas i språket och i sin yrkesroll och få information om förskolans viktiga roll för barnens utveckling.

Utifrån den Digital Basnivån, som är beslutad av avdelningscheferna för förskolan i stadsdelarna, kommer utvecklingsinsatser att planeras i stadsdelen. Den sätter tydliga förväntningar på att Skolplattformen skall användas liksom att digitala arbetssätt ska utvecklas hos ledning och medarbetare. Tidsplanen i Basnivån behöver justeras då Skolplattformen drabbats av förseningar i införandeplanerna.

## **Förslag till kommunfullmäktige/nämnd för kommande budgetår**

Stadsledningskontoret och utbildningsförvaltningens IKT-enhet och förskoleavdelning behöver tillsammans ta ett tydligt ledarskap i förvaltningen av GSIT 2.0 leveransen och i arbetet kring Skolplattformen tillsammans med stadsdelar så att den motsvarar förskolans behov. Rollen mellan stadsdelarna som är anvisade att använda ett system och förvaltningen/driften av systemen behöver tydliggöras.

De kommunövergripande insatserna kring barn i behov av särskilt stöd och tilläggsbeloppen behöver ses över ur ett likvärdigt perspektiv. Som det är nu gör stadsdelarna olika och det innebär att det finns risk att rättssäkerheten äventyras.

Förvaltningen betonar nyttan av att staden fortsättningsvis har möjlighet till ett kompetensverktyg liknade KOLL även i framtiden. Allra helst önskas ett verktyg med möjlighet att se över alla resurser

och inte bara kartläggning av de pedagogiska medarbetarna. Avsaknaden av ett personalsystem i Stockholms stad görs sig påmind i arbetet kring det strategiska kompetensförsörjningsarbetet.