



Stockholms
stad



Kvalitetsutmärkelsen 2020 för Hässelbygårds förskolor



Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter	4
Inledning	4
Målgrupp.....	10
1. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum.....	10
2. Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.....	14
3. Beskriv hur ni arbetar med jämställdhet och jämlikhet ur ett brukar-/kundperspektiv	17
4. Beskriv hur ni arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den.	19
.....	22
5. Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/ kunddialoger. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.	23
Chef- och ledarskap	26
6. Beskriv din ledarskapsidé. Beskriv också konkret på vilket sätt den märks i ditt dagliga arbete.	26
7. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.	28
8. Beskriv hur du som chef/ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i målluppfyllelsen.	29
9. Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.	29
10. Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.	30
11. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och märks i det dagliga arbetet.....	33
12. Beskriv hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och jämlikhet, utifrån ett arbetsgivarperspektiv.	34
13. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten.	34
14. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.	37
Resultat och analys.....	38
15. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar av era mål i verksamhetsplanen och/eller andra betydande resultat, som visar på hur väl ni har lyckats i ert uppdrag att skapa	

önskat resultat för målgruppen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen..... 38

16. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror.) 39

Från mål till uppföljning 40

17. Beskriv processen, det vill säga hur det gick till när ni tog fram årets verksamhetsplan, vilka som deltog och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål..... 40

18. Skriv era mål från verksamhetsplan eller motsvarande. Under varje mål ska ni skriva förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och hur avser ni att följa upp (hur tar ni reda på att ni nått förväntat resultat?). Om ni har många mål räcker det med att ni för cirka fem av dessa redogör för förväntat resultat, arbetssätt och hur ni avser att följa upp dem. Fokusera då på de mål som avser er kärnverksamhet. Däremot ska alla mål finnas omnämnda..... 42

Barnen deltar i en förskola med hög kvalitet 43

Barn i förskolan utvecklar sitt svenska språk..... 44

I förskolan är alla barn trygga och får tidiga insatser och anpassningar efter behov 45

Vårdnadshavare har förtroende för enhetens förskolor 46

Medarbetarna bidrar till utveckling av den egna verksamheten..... 47

19. Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut. 47

20. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon. 48

Utveckling 50

21. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat. Ge gärna konkreta exempel..... 50

22. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet. 51

23. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa. 52

24. Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten. Ge gärna konkreta exempel. 52

Bilagor

Bilaga 1: Begreppsförklaringar och Ordlista 2020

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Hässelbygårds förskolor.

Verksamhetens chefs namn

Jennie Andersson Smiljanic, rektor.

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

Rektor Jennie Andersson Smiljanic, 08-508 04 171, 076-12 04 171.

E-postadress till verksamheten och till chefen

Jennie.andersson.smiljanic@edu.stockholm.se

Postadress och besöksadress

Förskolan Lönneberga, Astrakangatan 106, 165 52 Hässelby

Antal anställda den maj 2020

71.

Inledning

Hässelbygård förskolors vision:

"Tillsammans lär vi för livet och skapar glada minnen"

När ett barn lämnar oss för att börja skolan ska barnet ha fått livsviktig kunskap från vår utbildning för att på bästa sätt kunna tillgodogöra sig nästa utbildningssteg, samtidigt som barnet ska minnas sin barndom hos oss med glädje. Vi erbjuder en lustfylld och lärorik tid med människans lika värde i fokus.

Vår verksamhet:

Hässelbygårds förskolor bedriver kommunal förskoleverksamhet i stadsdelen Hässelby-Vällingby, Stockholm stad. Enheten består av fem förskolor som alla ligger i området Hässelby gård.

Förskolan Lönneberga, 4 grupper med barn i åldern 1-6 år.

Förskolan Astrakanen, 4 grupper med barn i åldern 1-6 år.

Förskolan Gröna Katten, 4 grupper med barn i åldern 1-6 år.

Förskolan Villekulla, 4 grupper med barn i åldern 1-6 år.

Förskolan Bokkammaren, 9 grupper med barn i åldern 1-6 år.

Styrdokument, förordningar och lagar av särskild betydelse för vår verksamhet:

FN:s konvention om barns rättigheter

Skollagen (2010:800)

Förordning (SKOLFS 2016 och 2018) om läroplan för förskolan

Budget för Stockholms stad

Våra brukare/kunder:

I Hässelbygårds förskolor har vi 216 barn (100 flickor och 116 pojkar) inskrivna som är i åldern 1-6 år. Ungefär 87% av barnen på förskolorna är flerspråkiga, fördelade på 45 olika språk. De allra flesta av våra barn bor i närområdet omkring Hässelby Gård.

Organisation och ledningsstruktur:

Hässelbygårds förskolors organisation

Jennie Andersson Smiljanic
Rektor



Karin Söderberg
Biträdande rektor

Maria Henebratt
Biträdande rektor / Specialpedagog

Ann-Christin Svensson
Administratör

Ann-Sofie Halvarsson
Ateljérista

Richard Winkfield
Kulturista

**Förskolan
Gröna Katten
Enspännargatan 1
4 grupper**

4 förskollärare
4 barnskötare
1 kock
34 barn

**Förskolan
Villekulla
Liljeörnsgratan 35a
4 grupper**

2 förskollärare
6 barnskötare
1 kock
34 barn

**Förskolan
Lönneberga
Astrakangatan 106
4 grupper**

2 förskollärare
6 barnskötare
1 kock
34 barn

**Förskolan
Astrakanen
Astrakangatan 125
4 grupper**

3 förskollärare
5 barnskötare
1 kock
34 barn

**Förskolan
Bokkammaren
Maltesholmsv. 91
9 grupper**

6 förskollärare
17 barnskötare
1 kock
80 barn

Ledning

<u>Rektor</u> Övergripande ansvarig chef Strategisk styrning Övergripande organisation, VP, Systematisk kvalitetsarbete, personalansvar Budget Rehab Sjuk/Frånvaroanmälan Medarbetarsamtal & Lönesamtal, Astrakanen, Lönneberga, Gröna Katten & Villekulla IA - Incidentrapportering Rekrytering Nätverk/APT LSVG	<u>Biträdande rektor</u> Operativ styrning Pedagogiska frågor och daglig organisation, scheman Veckomöten IT-frågor: Skolplattformen, IT material WKI Medarbetarsamtal & Lönesamtal Bokkammaren Utbildningar/kurser: NTA, Digitalisering, Pedagogikcollage, VFU Inköpsansvarig – hållbara inköp och giftfri förskola Rekrytering av nya vikarier Nätverk/Skolplattform Introduktion nyanställda Skyddsronder Skola för Hållbar utveckling Tidigare Grön Flagg. Huvudansvar pedagogik.	<u>Biträdande rektor & Specialpedagog: Mia</u> Operativ styrning BIBASS-nätverk, handledning, kök BIBASS Barnkonferenser Stöd/rådgivande i skrivandet av Handlingsplaner samt uppföljning Övergång till skolan Föräldrasamtal Kontaktperson vid anmälningar eller oro Köksansvar Medarbetarsamtal & Lönesamtal samt nätverk Skola för Hållbar utveckling Livsmedel & Hygien
--	---	---

Rektor har det övergripande ansvaret och yttersta ansvaret på enheten. Rektorn driver det strategiska arbetet, har ansvar för den övergripande organisationen, målpuppfyllelsen, systematiska kvalitetsarbetet, ekonomi och personalansvar.

Biträdande rektor med specialpedagogiskt uppdrag ansvarar för att barn med särskilt behov får det stöd de har rätt till och handleder och stöttar medarbetarna i detta arbete på enheten, samt träffar vårdnadshavarna till dessa barn. Denna biträdande rektor har också köksansvaret på enheten och driver köksfrågorna tillsammans med kökspersonalen.

Biträdande rektor med ansvar för den operativa styrningen, har ansvar för den dagliga organisationen, it, praktikanter, studenter, inköp, visst arbetsmiljöansvar, introduktionen för nyanställda.

Hässelbygård förskolors operativa och administrativa stöd:

<u>Administratör</u> Fastighetsfrågor, städ, SISAB Lisa Självservice Semesteransökningar Vikariehantering Beställningar Dagordningar, kallelser, protokoll Jouröppen verksamhet Studiedagar, tidigare stängning, sommar, jul Barnplaceringar Ekonomi/Administration	<u>Pedagogisk ledare</u> Förskollärare i Barngrupp Språkutvecklande arbete Före Bornholmsmodellen, Flerspråkighet	<u>Kulturansvariga</u> Ansvariga för att enheten tar del av kulturutbudet i stadsdelen Ateljérista – inspiratör och driver kulturfrågor på enheten. Kulturista – inspiratör och driver kulturfrågor på enheten.
--	---	--

På enhetens förskolor arbetar förskollärare, barnskötare och kockar. För att skapa en samsyn och tydlighet har ledningen tillsammans med medarbetarna diskuterat och arbetat fram en ansvarsbeskrivning för vad som gäller för alla som är verksamma i utbildningen samt för de olika yrkesrollerna.

Ansvar för Alla i arbetslaget: Förskollärare, Barnskötare samt annan personal

Alla som arbetar inom Hässelbygårds förskolor skall arbeta för att främja en god arbetsmiljö där enhetens vision, pedagogiska ställningstaganden och verksamhetsidé är i fokus. Det är alla medarbetares ansvar att hålla sig uppdaterad med ny information, samt följa gällande styrdokument/mål, policy och spelregler som gäller på nationell och intern nivå.

Alla i arbetslaget skall bemöta vårdnadshavare med respekt och med ett interkulturellt förhållningssätt. Vi arbetar för att skapa en tillitsfull relation mellan förskola och hemmen där vi har fortlöpande samtal kring barnets trivsel och lärande.

Alla ansvarar för att allas kompetenser används. Arbetslaget inventerar kontinuerligt kompetenserna som finns i gruppen.

Arbetslaget ska kontinuerligt och systematiskt följa, dokumentera och analysera varje barns utveckling och lärande för att göra det möjligt att följa barns förändrade kunskaper samt utvärdera hur förskolan tillgodoser barnens möjligheter att utvecklas och lära i enlighet med läroplanens mål samt målen i Hässelbygårds verksamhetsplan.

Arbetslagen inventerar allas olika kompetenser och möjligheter tillsammans med förskolläraren. Därefter görs en plan och de delar upp olika ansvarområden i arbetet med barnen i gruppen och på förskolan.

Exempel från förskolorna



Med tydlighet, samsyn och samarbete gynnas barnen och utbildningens kvalitet ökar. Allas bidrag, ansvar och roll är viktig och genom att använda allas kompetenser utvecklas verksamheten.



Förskollärare

Ansvarar för, leder och utför det pedagogiska arbetet på avdelningen.

Förskollärare ansvarar för

- att likabehandlingsarbetet planeras och genomförs på avdelningen/förskolan.
- utvecklingssamtals innehåll, utformning och genomförande.
- att leda de målstyrda processerna och ansvara för undervisningen.
- att skapa en god struktur och organisation för att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.
- att vårdnadshavare ges möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av utbildningen.
- samverkan med skolan och särskilt uppmärksamma barn i behov av särskilt stöd i sin utveckling
- resultat från uppföljningar och utvärderingar systematiskt och kontinuerligt analyseras i syfte att utveckla förskolans kvalitet och därmed barnens möjligheter till omsorg samt förutsättningar för utveckling och lärande, och analysen används för att vidta åtgärder för att förbättra utbildningen.

Förskollärare ska ansvara för att varje barn

- Får förutsättningar för att utvecklas, leka och lära och samtidigt stimuleras att använda hela sin förmåga,
- Får ett reellt inflytande över arbetssätt och innehåll
- Varje barns utveckling och lärande kontinuerligt och systematiskt följs, dokumenteras och analyseras.

PUT- tiden

- Förskolläraren ska planera och organisera arbetslagsreflektionen.
- Förskolläraren ska utveckla verksamheten utifrån enhetens/läroplanens mål samt barnens/verksamhetens behov.
- Förskolläraren ska reflektera kring samt dokumentera barnens lärande.
- Förskolläraren ska planera och organisera för kommunikationen med vårdnadshavarna.

Barnskötare

Utför och medverkar i det pedagogiska arbetet på avdelningen.

Barnskötare ska

- medverka och genomföra likabehandlingsarbetet.
- föra fortlöpande samtal med barns vårdnadshavare om barnets trivsel, utveckling och lärande samt genomföra utvecklingssamtal,
- tillsammans med förskolläraren och resterande arbetslag verka för god och tillgänglig miljö för omsorg, lek, rörelse, utveckling och lärande.
- genomföra planerad och spontan undervisning.
- arbeta för att alla barn får möjlighet att ha inflytande av verksamheten.
- medverka för att skapa en god struktur och organisation för att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.

PUT- tiden (och arbetslagsreflektionen)

- Barnskötaren ska förbereda dokumentationer, observationer m.m. till arbetslagsreflektionen.
- Barnskötaren ska förbereda och dokumentera inför utvecklingssamtal samt medverka i kommunikationen med vårdnadshavare.
- Barnskötaren ska planera och reflektera kring aktiviteter med barnen för att skapa tillfällen och förutsättningar som bidrar till barnens lärande.

På alla fem förskolor i enheten lagas maten på plats. Då alla medarbetare som är anställda i köken planerar för näringsriktig kost, gör beställningar och lagar mat på förskolan har ledningen valt att kalla dem kockar, oavsett anställningsform eller utbildning. Ledningen arbetar tillsammans med kockar och pedagogerna på förskolorna för att utveckla de pedagogiska måltiderna samt att sträva för att servera näringsriktiga, hälsosamma, klimatsmarta och goda måltider för alla. Måltiderna är en del av arbetet med *Hållbar Utveckling*.

Kockar

- Ansvar för att servera näringsriktiga måltider och att främja en hälsosam livsstil.
- Ha tydliga rutiner för allergi och specialkost, samt säkerställa att dessa följs.
- Göra beställningar och hålla budget. Följa utsatta mål (t ex ekologiska livsmedel)
- Följa egenkontrollen och ha tydliga hygienregler för köket.
- Samarbeta med pedagoger på avdelningarna för att skapa pedagogiska måltider.
- Arbetar för att inkludera och göra barnen delaktiga i måltiden.

Sammanfattning med alla medarbetare som arbetar på enheten:

En rektor som är ytterst ansvarig chef med strategisk styrning

Två biträdande rektorer, varav en även ansvarig som specialpedagog.

En administratör som stöttar och hjälper ledningsteamet samt pedagogerna i det administrativa arbetet på enheten.

En pedagogisk ledare som arbetar som förskollärare i barngrupp och har också utbildningstillfällen i stadsdelen och enheten kring Flerspråkighet och språkutveckling.

En ateljérista som fungerar som inspiratör i det estetiska arbete och språkliga uttryckssätt. Ateljéristan är inbokad på de olika förskolorna och möter barn och medarbetare på deras egna förskolor och kopplar ihop sin roll med det som redan händer i barnens vardag.

En kulturista som fungerar som inspiratör inom det musikaliska, rytmik, lek och kulturarbetet på förskolorna. Kulturistan är inbokad på de alla fem förskolorna en förmiddag i veckan och har framförallt sångsamlingar och planerade lektillfällen med barnen utifrån behovet på förskolan.

17 förskollärare som ansvarar för och leder det pedagogiska arbetet/undervisningen med barnen.

38 barnskötare som tillsammans med förskollärarna bildar ett arbetslag, där de tillsammans med förskollärarna planerar och genomför utbildningen/undervisningen.

Fem kockar som ansvarar för att tillaga och servera näringsriktiga måltider till medarbetare och barn. De ansvarar även för välplanerade och miljösmarta inköp till förskolorna.

Fyra anställda extratjänster/stockholmsjobbare, två som hjälper till i kök med en kock som handledare och två som är med i projektet Spången med mål att bli utbildad barnskötare.

På enhetens förskolor arbetar 71 medarbetare, varav 4 är män och 67 är kvinnor. Det är 55% av medarbetarna som arbetar med barnen som är flerspråkiga och fördelade på 26 språk.

På enheten har vi fyra gemensamma studiedagar per år och en gång i månaden arbetsplatsträff och dessutom samverkar vi kontinuerligt med våra fackliga företrädare; Kommunal och Lärarförbundet i vår lokala samverkansgrupp. Enheten har nätverksgrupper för samtliga medarbetare såsom förskollärarnätverk, barnskötarnätverk, BIBASS-nätverk (Barn I Behov av Särskilt Stöd) och kocknätverk. Enheten har årshjul och kalendarium med rutiner och återkommande aktiviteter och arbetsuppgifter för arbetsmiljöarbetet, det pedagogiska arbetet och arbetet med barn i behov av särskilt stöd.

Målgrupp

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

Kvalité för oss i Hässelbygårds förskoleenhet är att alla barn och andra brukare av våra förskolor bemöts med glädje, respekt och nyfikenhet. Det ska vara roligt på dagarna tillsammans med barn och pedagoger på förskolorna. Barnen ges tid att leka, lära och utvecklas under sin tid på förskolan. De pedagogiska miljöerna inomhus och utomhus är tydliga och inbjudande. Miljön och materialet inspirerar till lek, utforskande och lärande. Det finns tydliga rutiner och struktur för hur dagarna läggs upp och vilket ansvar och vilka möjligheter alla medarbetare har. Barnen ges på så sätt också möjlighet och förutsättningar att få veta och själva ta reda på vad som ska hända härnäst och vad som förväntas av dem. Visionen är en grundsten i enheten och speglar det vi ser som kvalité.

"Tillsammans lär vi för livet och skapar glada minnen"

Exempel från förskolorna



För att skapa förutsättningar till en utbildning med kvalité arbetar vi så här:

Ledningen agerar förebilder och tar upp bemötande återkommande på APT, i nätverk och vid andra möten och samtal med medarbetarna. Att alla blir behandlade med respekt, möts med ett leende samt får ett "Hej" och blir sedda och väl bemötta är viktigt och tas upp kontinuerligt för både ledningsgrupp, medarbetare, barn och vårdnadshavare. All personal samarbetar och har barnen i fokus. Allas kompetenser tas tillvara och pedagogerna enas och har en samsyn kring att alla barn i vår verksamhet är kompetenta och kreativa. Genom hög personaltäthet kan barnen delas in i mindre barngrupper där de bli lyssnade på och får talutrymme. Barnens

utveckling och lärande följs, planeras för och utmanas utifrån individens behov och intressen. Förskolans uppdrag ligger till grund för enhetens mål och arbetssätt. Språkutveckling och kommunikation har en stor plats i vår utbildning och barnen stötts och utmanas i att erövra det verbala språket. Barnen och vårdnadshavarna möter engagerade och aktiva pedagoger som vill samverka för att skapa en så bra utbildning och förskoletid som möjligt för alla barn.

Vårdnadshavare och Barn

Introduktionen sker vid det första mötet för familjerna med förskolan. Där introduceras familjen och barnet till förskolan. Medarbetarna lägger ett stort engagemang och tid för att på bästa sätt introducera barn och vårdnadshavarna till förskolans rutiner, miljö, aktiviteter och uppdrag och för att skapa trygghet hos både barn och vuxna:

- De familjer som önskar att besöka förskolan innan barnet ska börja, kan boka in sig för en visning av förskolan. Där berättar också medarbetarna mer om verksamheten som sker på förskolan.
- Välkomstbrev mejlas eller skickas hem till vårdnadshavare, i brevet beskrivs förskolans verksamhet och om hur introduktionen kommer att gå till.
- Första dagen under introduktionsperioden får barnet och vårdnadshavarna mer information om förskolan och hur introduktionen läggs upp. Vårdnadshavarna har också där möjlighet att ställa frågor.
- Under de första dagar som sedan följer är vårdnadshavare med på förskolan. Medarbetarna arbetar med att få en god anknytning till barnet för att barnet ska bli trygg med förskolan och människorna. Medarbetarna lägger stor vikt vid att förklara och visa hur dagarna på förskolan ser ut för både barn och vårdnadshavare.
- Under hela introduktionen och förskoletiden får vårdnadshavarna möjlighet att komma med frågor, synpunkter eller idéer kring det som de upplever tillsammans med sina barn på förskolan. Medarbetarna låter också vårdnadshavarna berätta om sitt eget barn för att de på bästa sätt ska kunna möta barnet utifrån dennes behov och intressen.
- Efter att barnet har gått ca. en till två månader på förskolan följer medarbetarna upp introduktionen med ett uppföljningsmöte. Där beskriver medarbetaren hur barnet har kommit in i rutinerna och aktiviteterna på förskolan och vad barnet gör, och hur de upplever att barnet trivs och vad barnet visar intresse för. På mötet får vårdnadshavaren möjlighet att ställa frågor om det är något denne har funderat på samt komma med synpunkter.

Exempel från förskolorna



Inbjudan till uppföljande samtal efter introduktionsperioden

Hej och välkomna till samtal

för

Den som håller i samtalet kommer att vara

Tid och datum för samtal

Samtalet kommer att handla om följande:

- Introduktionsperioden
- Information kring förskolan
- Läroplanen för förskolan (LpF018) och enhetsmål
- Plan mot kränkande behandling och diskriminering

Frågor som ni gärna får fundera över innan samtalet:

- Vilka förväntningar har ni på förskolan?
- Vad anser ni vara viktigt för ert barn?
- Övriga frågor

Mall för inbjudan till samtal för vårdnadshavare efter deras barns första tid på förskolan

Barnen

Tas emot av pedagogen med värme och glädje när de kommer till förskolan på morgonen. Alla barn och deras familjer ska känna sig välkomna, och pedagogerna lägger stort fokus på varje barn som kommer till förskolan. Barnen möts av nyfikna pedagoger som lyssnar in, samtalar och tar tillvara på barnens intresse (mer om detta kommer i stycket; *Delaktighet*). Genom att förskolorna har en hög personaltäthet ökar det möjligheterna att tillgodose alla barns behov och intressen. Barngrupperna kan delas in i mindre grupper större delen av dagen och vuxna finns i närheten för att stötta, utmana, leka och skapa en trygg miljö för barnen att vara i. Pedagogerna ser barnen som kompetenta och strukturen på dagen gör att barnen känner igen sig och ges möjligheter att veta vad som ska ske och vad förväntningarna är.

Dagliga kontakten

Vid hämtningar och lämningar sker en viktig del i kontakten och kommunikationen med vårdnadshavarna. Genom att förskolorna har en hög personaltäthet kan pedagogerna organisera så att det finns tillgängliga pedagoger som kan möta upp barn och vårdnadshavare när de kommer till eller skall lämna förskolan. I det dagliga mötet berättar pedagogerna om vad barnet har fått vara med om under dagen och vårdnadshavarna har möjlighet att fråga om det är något de undrar över. Det ska vara en självklarhet att kunna ställa frågor och att få respektfulla svar oavsett vad man frågar.

Ett gott exempel från förskolorna är att pedagogerna inkluderar barnen under samtalen vid hämtning och lämning. Genom att ställa frågor till barnen och be barnen visa och berätta blir de delaktiga i att berätta om sin dag. På så sätt undviker pedagogerna att "prata över huvudet" på barnen. Pedagogisk dokumentation med bilder och text sätts ofta upp i förskolornas hallar och på avdelningarna för att vårdnadshavare tillsammans med sina barn ska kunna se vad de till exempel gjort, undersökt, upptäckt, lekt eller skapat.

Övriga informationskanaler

- Veckobrev skickas ut till vårdnadshavare via mejl varje vecka. Där beskrivs verksamheten och planering för kommande vecka. Det är ett sätt att skapa delaktighet och förståelse för alla vårdnadshavare kring vad deras barn är med om på förskolan och vad förskolans uppdrag är. Via mejl kan även vårdnadshavare ställa frågor, ge feedback eller komma med synpunkter.
- Skolplattformen är under uppstart för att kunna användas som informationskanal till vårdnadshavarna. Där kommer även bland annat veckobrev, lärloggar, informationsbrev och utvecklingssamtalsunderlag att finnas samlat.
- På föräldramöten får vårdnadshavarna information om förskolans arbete och uppdrag. De får även möjlighet att ställa frågor och komma med synpunkter. Enhetens förskolor har två föräldramöten per år. På ett av dessa möten är ledningen med på för att fånga upp frågor, funderingar och för att kunna berätta om enhetens mål. För oss är det viktigt att vårdnadshavarna ska ha kännedom om hur vi arbetar och varför för att på detta sätt skapa en delaktighet. Under mötet på vårterminen presenteras också verksamhetsplanens mål och planen mot kränkande behandling för alla vårdnadshavare.
- En gång per år erbjuds vårdnadshavarna ett utvecklingssamtal med pedagogerna där barnets utveckling, trivsel och pågående aktiviteter och projekt beskrivs. På utvecklingssamtalet uppmuntras vårdnadshavarna att komma med synpunkter, frågor och idéer. Vid önskemål eller behov sker samtalen oftare.

Exempel från förskolorna



Veckans bok:
Lill-Gruffalon



Veckans ord och begrepp:

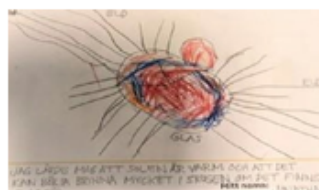
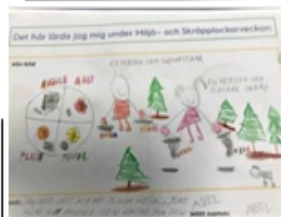
Ord som slutar på bokstaven F; biff, knuff, gylf, golf, smurf, chef, bluff.

Veckans sånger:

Sabokojaja, vårsånger.

Veckans ramsa:

Knut som knöt en knut.



Orange Informationsbrev v.18

Hej alla föräldrar och barn!

Under förra veckan fortsatte vi att arbeta med tema "Hållbar utveckling". Barnen fick i uppgift att rita och diktera för oss vad de har lärt sig under miljö- och skräpplockarveckan. Här följer några citat från era barn:

- "Man ska inte kasta cigaretter och batterier. Cigaretter kan bli eld i skogen. Batterier har gift som skadar naturen. Glas i naturen kan göra ont för djuren."

- "Sopbilarna tar hand om olika skräp, skräpet blir nya fina saker."

- "Jag har lärt mig att sortera skräp i olika sopkärl."

- "Jag har lärt mig att man inte ska skräpa ned. Jag fick plocka mycket skräp och det kändes bra och det var kul".

Några av barnen valde på eget initiativ skapa ett sällskapsspel av återvinningsmaterial, en väldigt god idé tyckte vi [allihopa](#) på Orange.



Att tänka på nu är att:

o Att ta med regnkläder och regnstövlar som passar ert barn, vi är ute mycket nu under våren.

Vi kommer hjälpa er att få in och ut de saker som barnen har vid sina hyllor. Det är bara att ringa till oss, så [bjöd](#) vi er att få era barn att komma ut. Vi ser också till att vara utomhus vid kl.15:00 för att underlätta [barn](#). Vi rekommenderar er att hålla er uppdaterade om Stockholms stads nyheter och policyer kring Corona. // Orange

Pedagogisk dokumentation i form av bilder från barnens aktiviteter och platser de besökt placeras i barnens höjd och i hallen så att barn, pedagoger och vårdnadshavare kan mötas, visa, berätta, minnas, lära och reflektera tillsammans.



Exempel på ett veckobrev från enheten där barnens egna ord, beskrivningar, frågor, aktiviteter och lärande beskrivs. Även exempel från veckans arbete med Före Bornholmsmodellen och barnens alster med funderingar när de arbetat med temat "Hållbar Utveckling" genom att samla skräp i närområdet.



Språkstöd, Språkutveckling och Tolk

Då vi har vårdnadshavare som inte har svenska språket som modersmål, används alltid tolk vid behov. För att stärka barnens självkänsla och språkutveckling samt att utveckla delaktighet med hemmen, tar pedagogerna hjälp av vårdnadshavare så att de kan översätta olika ord och begrepp som barnen använder och lär sig i förskolans vardag, i olika projekt och aktiviteter. Till exempel sätts listor upp i hallen eller utanför avdelningarna med ord och begrepp som barnen använder just nu som då kan översättas till språk från världens alla länder. Vårdnadshavarna kan tillsammans med barnen fylla i med just deras språk.

Exempel från förskolorna

Här kan vårdnadshavarna fylla i olika ord eller begrepp på deras olika språk.



	Svenska	Skriv vilket språk här	Skriv vilket språk här	Skriv vilket språk här
Lufttryck				
Svenska				
Blåsa				
Svenska				
Vatten				

Kränkande behandling

Vår enhet har tydliga rutiner för om någon upplever sig kränkt eller anmäler att någon annan är kränkt. En utredning startar alltid där rektor och de inblandande personerna ingår. Det kan vara barn, vårdnadshavare och pedagoger som ingår i utredningen. Vid behov tar rektorn hjälp av de andra biträdande rektorerna och HR-enheten i stadsdelen. Rektor är drivande i utredningen och fattar beslut och eventuella åtgärder. Målet är att alla ska känna sig rättvist behandlade, både medarbetare och barn/vårdnadshavare och återkoppling sker alltid till dem det berör.

2. Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.

Kvalité för oss är att alla som vistas i vår verksamhet ska ges förutsättningar att förstå vad som händer och varför. Genom tydlighet och öppenhet blir det lättare för barn och vårdnadshavare att ha inflytande och känna delaktighet. Pedagogerna har en samsyn att barnen är kompetenta och skapar tillfällen under dagarna på förskolan där barnen är med och planerar och reflekterar. Den pedagogiska miljön arrangeras för att barnen skall lära, utmanas och utvecklas. Barnens intressen fångas upp genom att pedagogerna är lyhörda och inlyssnande.

Trygghet

För att kunna skapa delaktighet behöver alla barn och vårdnadshavare vara trygga i vår verksamhet. Därför påbörjas vårt arbete med barnens trygghet redan i augusti vid terminsstarten då de allra flesta barn börjar på våra förskolor. I samband med det arbetar pedagogerna med trygghet genom att starta "Likabehandlingsarbetet" som sedan i januari skall bli en ny, reviderad "Plan mot diskriminering och kränkande behandling". Under "Likabehandlingsarbetet" gör medarbetarna bland annat trygghetsvandringar och intervjuer tillsammans med barnen där barnen får berätta hur de upplever sin miljö och vistelse på förskolan. De gör också observationer och skapar trivseregler tillsammans med barnen. Under uppföljningssamtalen med de nya barnen, samt på föräldramöten och utvecklingssamtal tar de också in vårdnadshavarnas synpunkter och funderingar. Utifrån denna insamling skapas sedan åtgärder och förebyggande arbete för att öka tryggheten på förskolan.

Ta vara på barnens tankar, frågor, nyfikenhet och intresse

På enheten är det viktigt att ta del av barnens tankar och hur de ser på sin vistelse på förskolan. Pedagogerna är lyhörda för hur barnen vill lära. Reflektioner med barnen sker kontinuerligt varje vecka utifrån vad som har hänt på förskolan. I dessa möten och samtal hjälper medarbetarna barnen att sätta ord på det de har lärt sig och varit med om. Detta gynnar både barnens delaktighet och deras språkliga utveckling. På Hässelbygårds förskolor är det språkliga arbetet viktigt för att kunna skapa delaktighet bland barnen och stötta dem till inflytande över sin vardag på förskolan. När det gäller de yngre barnen som inte erövrat det verbala språket än, stötts barnen av pedagogerna att sätta ord på det de är med om. Pedagogerna skapar tillfällen för barnen att reflektera tillsammans genom att visa bilder eller filmer från barnens görande. Barnen kan då visa med kroppsspråk och uttryck vad de "fastnar" för och vill göra mer av. Reflektionerna dokumenteras och används sedan i arbetslagets reflektion för att på så sätt utveckla arbetet i barngruppen.

Ett exempel från en av förskolorna är att när några barn var ute på promenad i närområdet började ett av barnen i gruppen prata om färgerna på blommorna som börjat dyka upp i vårvädret. Pedagogerna som var med kopplade då ihop färgerna på blommorna med deras pågående projekt med boken "knacka på". Därefter blev fler barn intresserade. Dörrarna i boken har olika färger och barnen fick som utmaning att plocka blommor som jämfördes och sorterades med hjälp av dörrarnas färger.

Exempel från förskolorna



I boken "Knacka på" finns även många olika geometriska former som barnen bl.a. återskapat med och spanat efter i naturen.



Undervisningstillfällen skapas för att introducera olika sätt och verktyg att arbeta med begrepp, språk, digitala verktyg och hjälpmedel, färg, form, matematik m.m.

Kulturista och Ateljérista

Alla barn i enheten möter vår kulturista och ateljérista varje vecka. Kulturistan håller i rytmik och sångsamlingar på samtliga förskolor, där hörs och syns glada barn som musicerar och sjunger tillsammans. Kulturistan planerar tillsammans med pedagogerna på barnens avdelningar för att möta upp barnens intressen och pågående projekt. Nya sångtexter skrivs och barnens språkutveckling gynnas och utmanas. Kulturistan och ateljéristan samarbetar för att barnen i enheten skall möta olika former av kultur. Ateljéristan som även är konstnär har uppdraget att stötta, lära och utmana barnen i estetiska uttrycksformer. Barnen upptäcker, prövar på och lär sig olika sätt att uttrycka sig och att använda estetiken i kommunikation. Barnens idéer, tankar, berättelser och upplevelser tar sig form genom olika alster både individuellt och i gruppen.

Exempel från förskolorna

Lek, sång, musik, rytmik, skapande, estetik, uttryckssätt, språk och glädje.



Mindre grupper

Enheten har fått statsbidrag, som har möjliggjort att vi kan ha en hög personaltäthet och arbeta med barnen i mindre grupper. Då barnen vistas i mindre grupper får de ett större talutrymme vilket pedagogerna ser främjar deras språkliga utveckling samtidigt som det är lättare att ta tillvara på barnens egna reflektioner. Undervisningstillfällena blir av högre kvalitet då det skapas större möjligheter att följa och utmana det individuella lärandet med färre barn i grupperna.

Pedagogerna beskriver att konflikter bland barnen minskas och de hinner vara mer närvarande och se alla barn, vilket möjliggör att det blir lättare att möta varje barn i sitt individuella lärande och utveckling. Vårdnadshavarna har också uttryckt till medarbetarna att de ser en större språklig utveckling, samt trygghet hos barnen/barnet efter att enheten började arbeta i mindre barngrupper.

Pedagogiska miljöer

Barnens pedagogiska miljö är något pedagogerna arbetar med kontinuerligt. De förändrar miljön både inomhus och utomhus utifrån barnens intressen, nyfikenhet och behov i lek och lärande så att de får nya utmaningar och förutsättningar för att utforska, upptäcka och lära.

Ett gott exempel är en barngrupp på en av enhetens förskolor som har arbetat med projektet "Barnkonventionen" som nyligen blivit lag i Sverige. Där har barnen fått veta och talat om sina rättigheter som till exempel "rätten till ett namn" och "rätt att äta sig mätta". Barnen har bland annat själva fått skapa egna "må bra-rum" i skokartonger. Barnen tolkar och skapar egna rum där de själva skulle må bra och vilja vara i.

Exempel från förskolorna



Ett barn som återskapar framsidan från "Alla barns rätt" med hjälp av ett digitalt ritprogram på lärplattan.



"Rätten till ett namn". Barnen har skapat första bokstaven i deras namn.



"Må bra rum"
"Vad behöver jag för att må bra?"

Vårdnadshavarna:

- Vårdnadshavare erbjuds utvecklingssamtal varje år och där berättar pedagogerna för dem och för dialog kring barnets utveckling, behov och lärande. Fokus ligger på hur pedagogerna arbetar för att barnet skall lära och utvecklas inom förskolans målområden. Där får vårdnadshavarna även möjlighet att berätta hur de upplever att deras barn trivs och komma med frågor, synpunkter och idéer.
- Vid det dagliga mötet där vårdnadshavarna lämnar och hämtar barnen på förskolan berättar medarbetarna om barnets dag. Dialogen där är mycket viktig för att skapa både förståelse för vad som sker på förskolan, men också för att de ska kunna bli delaktiga i sitt barns vistelse på förskolan och kunna fortsätta samtalen i hemmet med övriga familjen.
- Vårdnadshavarna bjuds in till föräldramöten och föräldrasammankomster varje termin där det i inbjudan beskrivs vad som är på agendan och där de också bjuds in till att komma med frågor eller synpunkter som de vill att pedagogerna tar upp eller beskriver mer fördjupat. Pedagogerna beskriver och visar med bilder, filmer och exempel från barnens dagar och aktiviteter på förskolan. Förskolans mål, syften och arbetssätt beskrivs för att ge vårdnadshavarna en förståelse för och insikt i förskolans uppdrag och vad det innebär för deras barn. Vårdnadshavarna bjuds även in att delta i olika aktiviteter för att få möjlighet att uppleva dem och för att få en fördjupad förståelse för vad barnen erbjuds under dagarna på förskolan. Det kan till exempel vara att pröva på olika digitala verktyg som *Blue-Bots* eller *Greenscreen* eller naturvetenskapliga experiment som barnen får pröva och utforska med NTA utbildade pedagoger.
- När nya barn börjar på förskolan eller byter avdelning visar och berättar pedagogerna hur dagens rutiner går till och vad det finns för möjligheter till lek och lärande samt utforskande. I kommunikation och interaktion med vårdnadshavare och barnen blir pedagogerna mer och mer insatta i vad barnen tycker om och intresserar sig för samt ser vilka behov de har. Medarbetarna strävar efter att individanpassa utmaningar och tydliggöra rutiner och dagens moment och aktiviteter för barnen.

3. Beskriv hur ni arbetar med jämställdhet och jämlikhet ur ett brukar-/kundperspektiv

Alla människors lika värde är en del av värdegrunden på Hässelbygårds förskolor. Det spelar ingen roll vilket kön, ålder, etnicitet eller religion någon har eller identifierar sig med. Alla ska alltid bemötas utifrån sina förutsättningar. Ledningen arbetar för att rekrytera och anställa medarbetare utifrån en mångfald där olikheter ses som en tillgång. Målet är att skapa arbetslag där pedagogerna med varierande kompetenser och egenskaper samarbetar och utvecklar förskolans arbetssätt och arbetet med barnen.

Jämställdhet

Vi strävar efter att inte benämna barnens kön eller utseende utifrån deras yttre, exempelvis ”*Kom nu pojkar eller flickor*”. Istället använder pedagogerna sig av barnens namn eller till exempel ”*Kom nu alla kompisar*” eller ”*Kom nu alla barn*”. Pedagogerna använder sig av olika karaktärer och yrkesgrupper i lekar, sagor, material och berättelser för att synliggöra för barnen variationer i samhället, till exempel kan en astronaut vara kvinna eller man eller ha olika hudfärg etc. Pedagogerna använder konkreta bilder för att visa på att det kan vara olika. På enheten har vi barnböcker som tar upp olika genustänk som påvisar att det inte alltid är så att det är en flicka som är en superhjälte, brandman/kvinna. Det är viktigt att barnen får erfarenhet kring detta och inte associerar vissa yrken till ett specifikt kön. När pedagogerna

läser en äldre bok/saga med stereotypa normer uppmärksammas det och diskussioner skapas om skillnader mellan förr och nu. Barnen får vara med om kända berättelser där pedagogerna kreativt byter ut roller och karaktärer för att byta perspektiv och vidga synen av hur saker och ting "ska" vara. Utifrån dessa böcker förs även boksamtal med barnen där de diskuterar och tar del av varandras tankar och idéer. Pedagogerna för en dialog med barnen istället för att tillrättavisa. Målet är att öppna upp för fler möjligheter och sätt att vara med och mot varandra. Ett exempel från en vardagssituation på en av förskolorna. Ett barn säger högt att *"Nä, men killar kan inte ha nagellack"* Pedagogen svarar, *"Jaha, säger du det. Men en av mina vänner är kille och han har nagellack hela tiden. Hans favoritfärg är grönt, så han blir glad av att ha gröna naglar."* "Vad är din favoritfärg?" Barnet svarar *"Röd"*. Pedagogen svara då igen *"Jamen tänk att ha röda naglar då, vilken grej!"*. Pedagogen rättade inte barnet utan gav snarare ett exempel som visade på motsatsen av vad barnen upplevt eller hört. På så sätt skapas en diskussion om färg och känslan utan att behöva lägga någon könsnorm kring nagellack och färg.

Det tas upp och diskuteras om synen på normer i de olika arbetslagen och pedagogerna är medvetna om att de ibland omedvetet kan ha olika förväntningar på barnen beroende på deras kön. Exempel på detta kan vara att högljudda flickor kan få mer tillsägelser än pojkarna som låter lika högt, eller att pojkar får mer hjälp medan flickor förväntas klara sig själva. Det är viktigt att alla reflekterar över förhållningssätt och påminner varandra när vi ser att någon går in i "fällan". Detta reflekterande arbetssätt implementeras i alla arbetslag genom att pedagogerna reflekterar kring vad som händer medvetet och omedvetet på förskolan.

Jämlikhet

Barnen erbjuds individuellt stöd utifrån deras behov. Vissa barn behöver mer stöd eller ett större "utrymme" och det är barnets behov som styr. Vi strävar efter att alla barn ska få förståelse för att alla kan ha olika behov trots att det kan verka orättvist ibland. Ett exempel på detta kan vara när ett barn en dag frågade varför ett annat barn fick ha lärplattan under vilan, då förklarade barnskötaren att *"Därför att hen behöver det idag"*. Barnen är ofta nyfikna och frågar, *"Varför?"*, men när pedagogerna förklarar att man kan behöva olika för att må bra eller att det skall fungera så blir det sällan några besvikna eller upprörda åsikter kring det. Barnen ska ses som individer och inte begränsas på grund av till exempel ålder. Ett konkret exempel på detta är att vi inte säger *"Man får inte göra halsband innan man är 2 år"*, eller *"Man får inte spela detta spel förens man är 5 år"*.

Det finns aktiviteter där de yngre barnen behöver stöttas mer och där finns det pedagoger närvarande som ett stöd på vägen dit.

Exempel

På en förskola arbetar de med "Kompisböckerna" och "Alfonslådan". Med materialet arbetar pedagogerna tillsammans med barnen med syftet att stärka empatin och det sociala samspelet hos barnen. Pedagoger spelar upp rollspel med situationer som kan uppstå i lek eller i konflikter för barnen, barnen får i uppdrag att komma med förslag som kan lösa "problemet" eller konflikten. Barnen själva är väldigt bra på att påminna varandra om just deras trivselregler och hur man är en bra kompis. Barnen ser värdet i att de hjälper varandra, vilket pedagogerna ser och uppmuntrar. Vi tänker att glada barn är lyckliga barn och får de uppleva saker de är intresserade av och tillsammans med nyfikna glada pedagoger så ges de möjlighet att lära sig väldigt mycket och utvecklas i sin takt.

Ett annat exempel är när barnen i en grupp arbetade med sagan om "Rödluvan och vargen". Pedagogerna läste flera variationer av "Rödluvan", bland annat "Blinda Rödluvan". Barnen fick möjlighet att fördjupa sig och se berättelsen utifrån olika handlingar, karaktärer och slut. Barnen skapade egna figurer, sagor och teatrar och använde olika uttryckssätt, både digitala och analoga. Syftet var att barnen gavs möjlighet att fördjupa sig i olikhet som en tillgång.

Exempel från förskolorna



Barnen utmanades i att använda en digital Blue-bot för att programmera och variera händelserna i "Rödluvan".

Variationer av färg och form för att barnen ska kunna välja och utveckla sina egna uttryckssätt, både enskilt och gemensamt i gruppen.



4. Beskriv hur ni arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den.

I Hässelbygårds förskolor vill vi att alla barn och vårdnadshavare ska känna sig välkomna oberoende funktionsförmåga. Därför har enheten ett ständigt pågående arbete för att öka tillgängligheten i förskolornas miljöer. Behoven förändras hela tiden med nya barn, medarbetare och vårdnadshavare. Därför ser enheten över sina rutiner och aktiviteter löpande.

Exempel från förskolorna

Pedagogiska miljöer skapas utomhus och inomhus. Här kan till exempel barnen inspireras och lära kring skapande, läsning, språk och matematik.

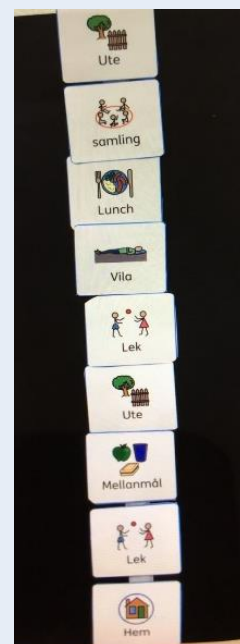


Att skapa tydliga miljöer och förtydliga dagens moment med bildstöd är något som enheten fokuserat på under senaste året. Bildstöden är stöd för alla barn och skapar ytterligare utvecklingsmöjligheter för barnen att bli mer självständiga. För de barn som behöver det för sin kommunikation är det extra viktigt. Pedagogerna är lyhörda och lägger till och justerar samt förändrar utifrån barnens behov.

Ett konkret exempel från en vardagssituation i hallen på en förskola. *Ett barn är på väg in från förskolans gård. I hallen stannar hen upp och tittar på bildstödet som talar om vilken ordning man ska ta på sig kläderna när man går ut. Pedagogen förklarar för hen att det är bra att ta av sig stövlarna först, innan de andra ytterkläderna. Hen skakar på huvudet och pekar på bildstödet för att visa pedagogen som är där bredvid. Ordningen på bildstödet är organiserat för att visa hur barnen skall klä på sig, men nu stämde det inte för hen som var på väg in och inte ut. Pedagogen bekräftade barnet och kunde senare på dagen ordna så att det fanns bildstöd både för när barnen skall gå ut och när de ska gå in, i vilken ordning kläderna skall tas på eller av.*

Exempel från förskolorna är att de använder bildstöd som visar tydliga bilder på olika rutinsituationer som barnen möter under dagen. Det kan vara bilder vid handfaten som visar hur de skall tvätta händerna. Det finns även exempel på en multimodal matsedel för barnen där de kan läsa av vilken mat som skall serveras vid lunchen. På lekförrådet på gården kan det finnas bildstöd som visar på vilket material eller/och aktiviteter som barnen kan och vill välja att göra.

Exempel från förskolorna



Ledningen har skapat rutiner för att fånga upp alla barns behov på enheten. Enhetens biträdande rektor med utbildning i specialpedagogik följer årsplanen för BIBASS, för att säkerställa att alla barn får sina behov tillgodosedda men framför allt att de barn som är i behov av särskilt stöd får det stöd de behöver för att nå sin utvecklingspotential (se bild *Årsplanering för BIBASS*).

Om pedagogerna ser att något barn eller stora delar av barngruppen har svårigheter i olika situationer börjar de alltid med att reflektera kring sitt eget arbetssätt, organisationen på avdelningen och den pedagogiska miljöns utformning. Pedagogerna ställer sig frågor som till exempel; -*”Är vi tillräckligt tydliga och strukturerade? Är miljön tillgänglig för alla? Är alla inkluderade? Finns det bildstöd? Vad har vi för olika pedagogiska strategier? Ges möjligheter till olika sätt att lära?”*. Rutiner och mallar för att stötta pedagogerna i vilka frågor de behöver ställa sig och vad de skall titta närmare på finns på enheten. Utifrån dessa planerar arbetslaget tillsammans med biträdande rektor för hur de ska gå vidare med anpassningar där de sett eller kommit fram till att det behövs.

På det första samtalet med vårdnadshavarna till barn som är i behov av särskilt är alltid biträdande rektor med tillsammans med förskolläraren från barnets avdelning. Det är viktigt för att biträdande rektor ska kunna skapa en god och tillitsfull relation med vårdnadshavarna och för att kunna hålla i alla externa kontakter som till exempel, habiliteringen, autismcenter, barnavårdscentralen, socialtjänsten. Den biträdande rektorn fungerar både som rådgivande och handledande men också som spindeln i nätet för att underlätta så att pedagogerna kan fokusera på arbetet med barnen.

Några av nätverksträffarna under terminerna med förskollärarna används till arbetet med barn i behov av särskilt stöd (BIBASS). Under vårterminen 2020 har vi arbetat med att utveckla implementeringen av bildstöd på alla förskolor, vi har använt bildstödsprogrammet *Inprint* som finns installerat på alla enhetens datorer. Pedagoger på några av enhetens förskolor beskriver att genom att de använder bildstöd för barnen i veckoscheman som visar dagens olika händelser, underlättar det för både den stora barngruppen och för de barnen med extra behov och anpassningar. Barnen stötts i att få veta vart de ska vara, vad de ska göra, med vem och vilken grupp. Pedagogerna uppmuntrar barnen till att gå och titta på deras veckoscheman eller andra bildstöd som sitter uppe för att barnen skall utmanas och bli mer självständiga, samtidigt som de blir delaktiga och en tydlighet skapas.

Under kommande termin ska pedagogerna få utbildning i och lära sig mer om olika språkstörningar hos barn. Vi i enheten och förskolestödet, som består av resurssamordnare för barn i behov av särskilt stöd, psykolog och logoped i stadsdelen ser att dessa diagnoser ökar. Vi kommer då att ta hjälp av stadsdelens logoped.

Biträdande rektor tillsammans med övriga i ledningen analyserar och ser över behovet av fortbildning inom området.

Årsplanering för BIBASS 2020

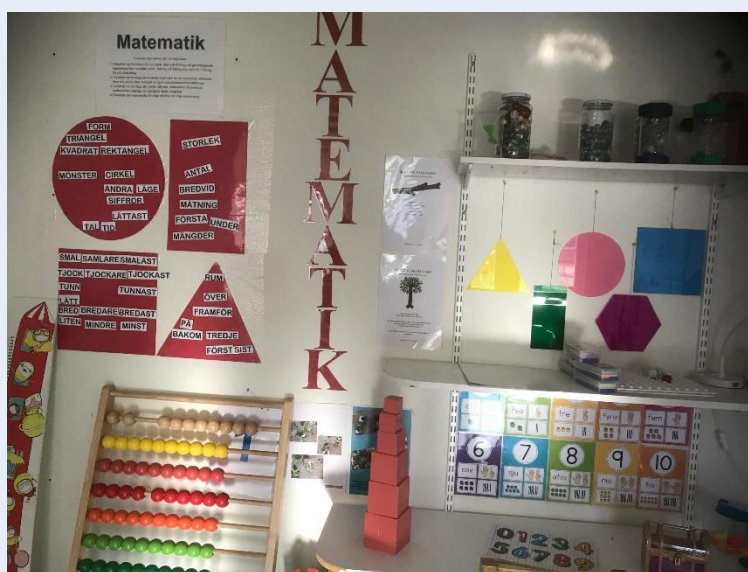
	Innehåll	Deltagare/utförare	checklista
Januari			
Februari	<i>Skolval</i> Barnkonferens på förskolorna följa upp alla barn. Fokus på 5-åringar och de barn som har eller behöver handlingsplan. Handlingsplaner skrivs eller uppdateras	Vårdnadshavare Biträdande rektor och förskollärarna	
Mars	<i>Skolintaget klart, brev hem till föräldrar.</i>	Förskollärarna	
April	Informationsöverföring till skolan ang. BIBASS Följa upp det riktade verksamhetsstödet på förskolorna. Handlingsplaner skrivs eller uppdateras. Uppföljning av verksamhetsstödet Avslutssamtal på förskolorna för 5-åringarna erbjuds vårdnadshavare. (skolverkets blankett, generell överföring och överlämningsdokumentet Naturvetenskap och Teknik på gruppnivå.)	Biträdande rektor Biträdande rektor. Resurssamordnare, avd. chef, rektor. och biträdande rektor Personal på förskolan	
Maj	Överlämningssamtal för barn i behov av särskilt stöd (kompletterande överlämningsplan skolverket) med den skola som barnet ska börja i.	Biträdande. rektor/förskollärarna	
Juni	Handlingsplaner skrivs eller uppdateras. Överlämningssamtal för alla barn som byter avdelning på förskolorna.	Personal på förskolorna/biträdande rektor	
Juli			
Augusti	Inskolning av nya barn.	Personal på avdelningarna.	
September	Barnkonferens på förskolorna följa upp alla barn. Fokus på barn där handlingsplaner finns eller ska skrivas. Handlingsplaner skrivs eller uppdateras.	Biträdande rektor och förskollärarna	
Oktober	Handlingsplaner skrivs eller uppdateras. Barnkonferens Ansöka om riktat verksamhetsstöd. Söka särskola. Informationsöverföring ang. BIBASS till skolpliktsbevakande skola. (Vid medgivande av vårdnadshavare)	Förskollärarna Resurssamordnare, avd. chef, rektor och biträdande rektor Biträdande rektor Biträdande rektor	
November			
December	Handlingsplaner skrivs eller uppdateras.		

5. Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/ kunddialoger. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

Förskoleundersökningen används som ett led i utvecklingsarbetet kring bemötande och brukarnas delaktighet. Förskolorna tar del av resultaten och diskuterar och reflekterar utifrån styrkor och svagheter. Pedagogerna väljer ut några av områdena i samarbete med ledningen som de arbetar vidare med och fokuserar på i kommunikationen och informationen till vårdnadshavarna. Det kan till exempel vara att benämna olika begrepp eller läroplansområden i veckobreven eller vid föräldramöten. De kan också arbeta med att förtydliga olika områden i dokumentationer och beskriva vad barnen varit med om vid hämtningarna. På föräldramöten brukar ofta vårdnadshavarna få pröva på olika aktiviteter som deras barn är upptagna av och undersöker just nu. Ledningen är med på ett av föräldramötena per år, då beskrivs vilka mål som förskolorna och stadsdelen har just nu och även förtydligas vikten av att vårdnadshavarna tar sig tid att svara på enkäten då den är ett viktigt verktyg för pedagogerna att få syn på vad de kan utveckla och förändra för att skapa en så bra verksamhet som möjligt. Minnesanteckningar finns tillgängliga för de som ej haft möjlighet att delta på föräldramötet och olika mål, frågor och områden tas upp succesivt i förskolornas veckobrev till vårdnadshavarna.

Exempel från förskolorna

Pedagogerna visar exempel med bilder och konkreta experiment, variationer av sätt att arbeta med matematik och NTA, just den här gången var det fenomenet: LUFT



Exempel från förskolorna



Stockholms
stad

Veckobrev v. 39



Hej alla vårdnadshavare!



Vi vill börja med att tacka alla för ett trevligt och givande föräldramöte! Alltid roligt att kunna möta er längre stunder. Ett protokoll kommer att skickas till er, vill ni veta mer utförligt så får ni gärna fråga oss. Nu i veckan har vi välkomnat Mollie som har börjat på Äpplet. Båda grupperna är nu fulltaliga.

Veckan som gått har vi haft mycket utelek tillsammans och även haft NTA-experiment som "vulkanen". Barnen fick bl.a. reflektera kring vad de trodde orsakade reaktionen så de olika ämnena (bikarbonat, vinäger och diskmedel) började "bubbla över". "Det är för det är diskmedel!" trodde ett barn.

Idag kom teatern "Zigga Zing" till oss på Astrakanen och hade teater för alla våra barn. Teatern var ett musikäventyr där barnen fick vara med och dansa och sjunga.

Blomman

Utifrån boken "knacka på" gjorde några barn från den gula gruppen dörrar i olika färger tillsammans med Fia. Barnen fick sedan måla på dörrarna i respektive färg. Innan detta läste Fia boken för dem. Fantastiskt att höra att barnen börjar kunna de olika färgerna utifrån boken.

Några barn från den blåa gruppen var iväg till NTA-studion och där hade Sara projicerat upp boken "knacka på" på väggen stort. Hon hade även förberett ett experiment med ljud. Hon hade fyllt skålar med rödfärgat vatten. Vattennivåerna var olika i skålarna. Barnen fick "spela" på skålkanterna för att höra hur olika det kunde låta beroende på vattnets nivå.

På vår avdelning har vi gjort i ordning ballonger med barnens födelsedagar. För att synliggöra mångkulturaliteten här på förskolan så har vi också satt olika flaggor och skrivit namnet på länderna vid varje barns flagga. Kom gärna in och titta!

Utifrån det samt för att ni föräldrar också ska vara delaktiga så har vi satt upp ett papper med boken "knacka på". Där vill vi gärna att ni skriver upp hur man säger "knacka på" på barnens modersmål samt de olika färgerna på dörrarna.

Äpplet

Den här veckan har båda grupperna tillsammans med oss och Fia påbörjat ett arbete om varje barns rätt till liv och utveckling samt rätt till skälig levnadsstandard. Vi pratade om vad som är en bra värld och vad som behövs i ett hem för att må bra. Barnen fick sedan måla eller rita en skiss över hur deras drömmar skulle se ut. Tanken är att vi sedan ska skapa dessa hem i skokartonger med olika material. "Det ska bli ett hus där man kan må bra" "För vi arbetar med alla barns rätt".





Exempel på ett informativt veckobrev där pedagogerna skriver om föräldramötet och protokollet därifrån. De beskriver också vad barnen fått vara med om under veckan. Till exempel NTA experiment. Just den här veckan hade en teatergrupp besökt förskolan med en föreställning med sång och dans.

De beskriver också mer utförligt vad de två olika avdelningarna arbetar med i projekten kring boken "Knacka på" och den andra avdelningen har tillsammans med enhetens ateljérista arbetat med teman från Barnkonventionen. Vårdnadshavarna uppmuntras även att läsa förskolans "Plan mot kränkande behandling och diskriminering".

Veckobrev v. 39

Båda grupperna har även gjort ett rörelse/mattebingo där barnen utmanades att göra rörelser, hämta föremål i olika antal, färger och former. Gröna gruppen gjorde sitt bingo i skogen och röda gruppen gjorde sitt på gården. Nästa vecka ska vi även passa på att prata om skiftningsarna i naturen nu när hösten verkligen tagit fart med alla vackra färger och annat som hör hösten till.



Information

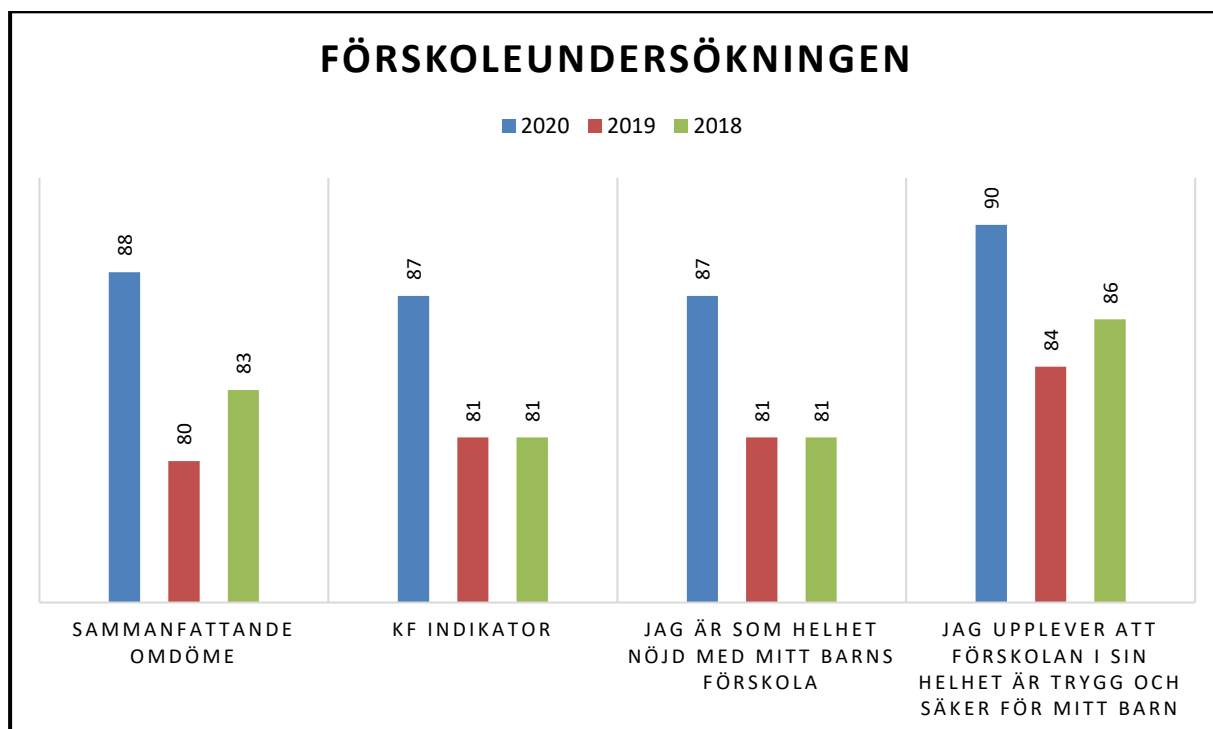
På skåpen ovanför diskbänken i hallen sitter några frågor kopplade till vår plan mot diskriminering och kränkande behandling samt trygghet hos oss. Vi tog upp dessa på föräldramötet och ni som inte kunde närvara då får gärna svara. Lägg svaren i skokartongen på diskbänken. Det går bra att vara anonym om man vill.

Vi önskar er alla en trevlig helg!



Lek med vatten och sand fångar verkligen nästan alla barns jämt!

Resultatet från förskoleundersökningen de senaste tre åren:



År 2019 sänktes resultatet på en av förskolorna, vilket påverkade resultatet på hela enheten. På den förskolan där resultatet hade sjunkit hade det varit en viss personalomsättning. Åtgärder gjordes med bland annat kompetensutvecklingssatsningar där det ingick att höja förskollärartätheten från och med 2020. Pedagogerna har också arbetat med att förmedla till vårdnadshavarna hur de arbetar med förskoleundersökningen och hur de utvecklar arbetet löpande för att höja kvalitén. Ledningen var med på föräldramötet i februari och följde upp förskoleundersökningens resultat. Pedagogerna har också frågat vårdnadshavarna vad de vill ska förbättras och förklaras. Dessutom har de arbetat med och förtydligat läroplansmålen i veckobreven, dokumentation och i miljön på förskolan.

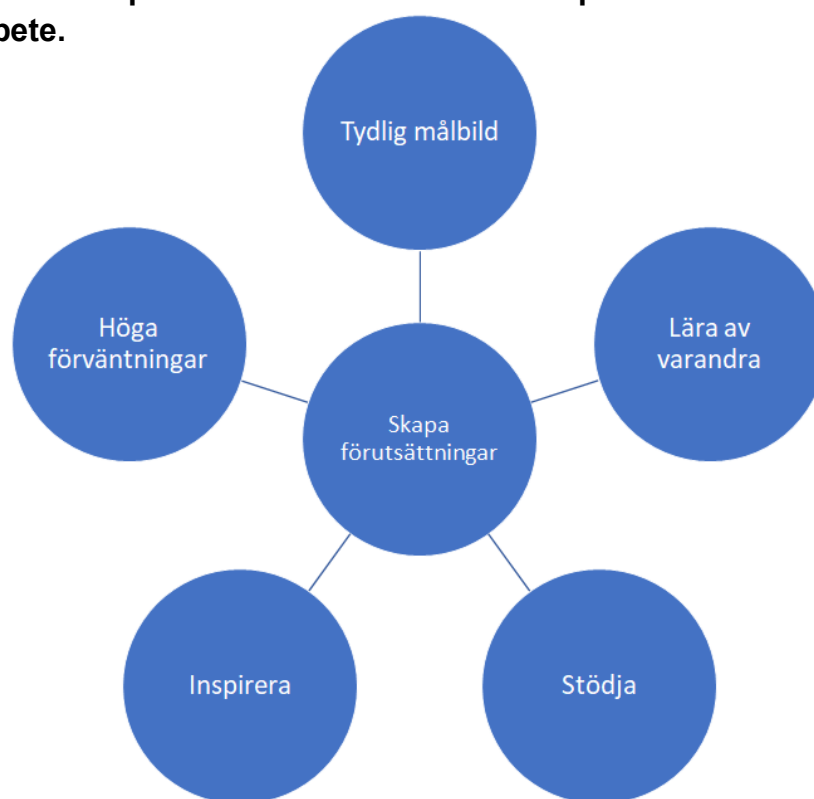
Arbetet med förskoleundersökningen på enheten:

- När förskoleundersökningen kommer gör ledningen en analys av resultatet på hela enheten och för de enskilda förskolorna.
- Enkäten skickas sedan ut till alla medarbetare så att de kan ta del av resultaten. På en arbetsplatsträff diskuterar och analyserar respektive förskola sitt resultat.
- Arbetslagen bestämmer sedan utvecklingsområden som de ska arbeta med. Dessa skrivs ner i arbetsplanerna som revideras på hösten.
- Under hösten diskuterar medarbetarna förskoleundersökningen med vårdnadshavarna på ett föräldramöte. Medarbetarna beskriver och ger exempel på hur de ska arbeta med utvecklingsområdena.
- I veckobrev och pedagogiska dokumentationer fortsätter sedan medarbetarna att beskriva arbetet på enheten, utifrån de olika målen.

Det goda resultatet år 2020 tolkar ledningen beror på att de arbeten som skett utifrån våra utvecklingsområdena 2019 har gett resultat och nöjdare vårdnadshavare. Dessutom har enheten skapat en tydlig struktur där roller och uppdrag är väl förankrade hos alla. Ledningens analys är att medarbetare som är engagerade och förstår sitt uppdrag kommer också göra ett bättre arbete som påverkar förskoleundersökningens resultat. Medarbetare som trivs på sitt arbete bemöter vårdnadshavare med engagemang och ett leende. Ledningen ser vikten av att medarbetarna förmedlar sig tydligt och har ett positivt bemötande för att ett gott resultat ska uppnås.

Chef- och ledarskap

6. Beskriv din ledarskapsidé. Beskriv också konkret på vilket sätt den märks i ditt dagliga arbete.



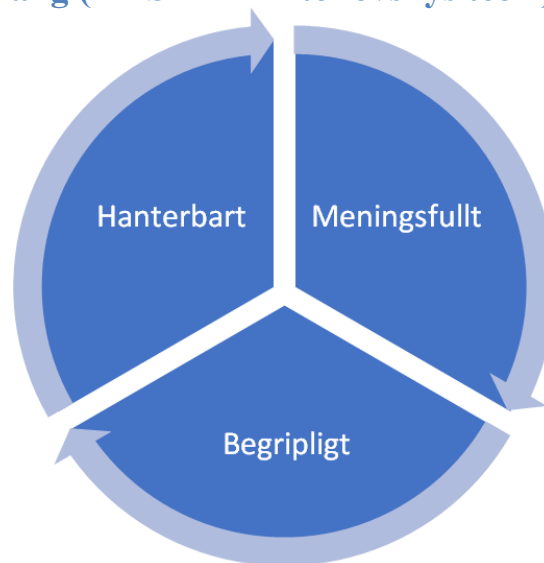
Vår ledarskapsidé är att ge förutsättningar så att våra mål nås:

- Vi ska ha en tydlig målbild "*Vart ska vi? Vart är vi på väg?*" Vi arbetar med att målbilden ska vara tydlig för både medarbetare och vårdnadshavare. Målen ska både vara hanterbara, begripliga och lätta att förstå. *Tydlighet* är ett begrepp vi ofta pratar om, det ska inte finnas något tvivel om vad som gäller, även om vägen dit och processen ibland kan vara olika. Både målbild och vision är något vi återkommer till i möten och samtal.
- Lära av varandra I vår enhet skapas tillfällen där medarbetarna får lära sig av och med varandra i olika konstellationer såsom olika nätverk- på utbildningsdagar - arbetsplatsträffar- men också i praktiken. Alla arbetslag har också reflektion tillsammans. Allas kompetenser är viktiga. På vår enhet kompletterar vi varandra och tar tillvara på våra olikheter och egenskaper.

- Ledningen finns som stöd och ger medarbetarna förutsättningar för att göra ett gott arbete och kunna nå målen. Då vi har flera förskolor kan vi inte alltid vara på plats i praktiken, men vi uttrycker ofta att *"Vi är inte längre än ett samtal bort"*. Ledningen har organiserat så att det kontinuerligt kommer en chef till de olika förskolorna och när behov uppstår kommer ledningen oftare.
- Ledningen ska inspirera medarbetarna. Vi är förebilder och fungerar som inspiratörer på enheten, både genom hur vi leder möten, men också med att vi skapar tillfällen för kompetensutveckling och feedback så att medarbetarna kommer vidare och utvecklas i sitt arbete. Att motivera medarbetarna att alltid ha barnen i fokus är viktigt för oss.
- Ledningen ställer de krav som behövs för att nå målen och har höga förväntningar på medarbetarna. Kraven ska vara tydliga, uttalade och rimliga utifrån förutsättningarna och sträva mot målen. Kraven ställs genom att diskutera målbilden och ge konstruktiv feedback kontinuerligt och att ledningen vågar ta tag i problem som uppstår, samtidigt som de också visar tillit och förtroende till medarbetarna. För ledningen är det viktigt att hjälpa till att prioritera och sätta gränser. Alla ska känna att dom är viktiga och alla ska ta ansvar.

För att kunna arbeta utifrån dessa fem hörnstenar arbetar ledningen med att bygga relationer till medarbetarna och skapa förtroende både till medarbetarna, men också till ledningen från medarbetarna. Utan medarbetarnas följarskap kan ledningen inte prestera som ledare. För att nå målen behöver verksamheten hela tiden systematiskt följas upp genom utvärderingar, reflektioner och analyser som leder till utveckling av verksamheten. Håll i och håll ut, inom förskolan behöver förändringsarbete få ta tid.

Känsla av sammanhang (KASAM- Antonovskys teori)



Ledningen arbetar utifrån Antonovskys teori **KASAM**. Att skapa trivsel på en arbetsplats där medarbetarna upplever att deras uppdrag är hanterbart, meningsfullt och begripligt skapar en god arbetsmiljö. Dessutom skapar en god motivation mer engagerade medarbetare som på detta sätt skapar en bättre utbildning för barnen. Ledningen vill med en tydlig struktur och ökad trivsel kunna locka till oss de allra bästa medarbetarna till enheten för att på så sätt få

ännu bättre utbildning Dessutom ser vi att det främjar frisknärvaron på enheten vilket skapar en bättre kontinuitet för barnen. För att kunna arbeta med förändringsarbete är det viktigt att medarbetarna är på plats så att alla får vara med i processen. Ledningen anser också att om medarbetarna har känslan av sammanhang skapar vi lättare både delaktighet och glädje i arbetsgruppen och det gynnar i sin tur barnen som möter engagerade, kompetenta och glada pedagoger på förskolan.

Alla som kliver in i vår organisation ska känna att här finns en engagerad ledning som känner en omtanke om individerna. Ledningen ska vara autentiska ledare som visar ett genuint engagemang och är ansvarsfulla.

Rektors egna ord;

"Jag har arbetat på enheten nu i 2 1/2 år, för mig är det viktigt att skapa engagemang och delaktighet hos medarbetarna. Att med tillit till att alla alltid gör sitt bästa och skapa arenor där jag kan både kommunicera och lyssna på vad våra medarbetare säger för att på detta sätt skapa en demokratisk organisation där alla förstår att de ingår som en pusselbit till helheten har alltid varit viktigt för mig. Jag är otroligt stolt för vad vi har åstadkommit och att alla idag ser sin egen viktiga roll i vår stora organisation.

Jag som skolledare har ett ansvar både för barnen, medarbetarna och vårdnadshavare, även kommunen som jag arbetar i. Jag tänker att allt hänger ihop och att vi är en förskola som verkligen bryr oss och vill skapa bra förutsättningar för alla barn, där de utvecklas och lär kommer det gynna oss genom att vi har ett gott rykte men också att våra barn kommer att lyckas bättre i sin skolgång.

Jag som rektor är ytterst ansvarig men leder tillsammans med mina biträdande rektorer. Min roll är inte att veta bäst utan att låta engagerade och kompetenta förskollärare, biträdande rektorer och andra kompetenta medarbetare i organisationen få kliva fram och låta dem få ta ansvar.

Vinster jag kan se med att arbeta på detta sätt är att vi i ledningen både utmanar och stöttar varandra samt diskuterar och reflekterar kring hur vi ska nå målen. Samtidigt som vi påminner varandra om att vara uthålliga. Vi lär oss av varandra och stödjer varandra för att nå målen."

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

Jag tillsammans med ledningen reflekterar kontinuerligt över vad som sker på enheten och hur vi agerar. Det är högt i tak och vi vågar säga att det kunde ha hanterats annorlunda vid behov. Märker vi att vi behöver göra om gör vi det prestigelöst och låter våra medarbetare få se att alla kan misslyckas ibland och det är inget fel. Ledningen fördelar arbetsuppgifterna utifrån den kompetens som är bäst i just denna arbetsuppgift.

Jag ser också till att ha arenor där jag kan reflektera över olika utmaningar med andra kollegor för att få mer input och förståelse för vad som sker i organisationen. Bland annat har jag gått utbildningen "Ny som chef i Staden" samt varit med i "Utvecklingsgrupp för chefer". På detta sätt utmanas jag att förnya mig och att få nya synsätt.

Den biträdande rektorn som är ny på enheten sedan januari 2019, går också "Ny chef i Staden". Båda biträdande rektorerna ingår i nätverk på Stadsdelen med andra biträdande rektorer eller specialpedagoger. Där har de utrymme för reflektion, inspiration och att skapa samarbeten mellan enheterna.

Jag tillsammans med en av de biträdande rektorerna har gått "Undervisning i förskolan", som var en uppdragsutbildning som Uppsala universitet höll i för chefer inom förskolan som arbetar i Stockholm Stad på 7,5 högskolepoäng. Denna utbildning var precis i tiden då den nya läroplanen för förskolan kom och begreppet *Undervisning* behövde diskuteras och förtydligas igen. Där fick vi en mängd uppslag som vi fortsatte att arbeta med tillsammans med medarbetarna på enheten för att öka förståelsen för uppdraget och måluppfyllelsen.

Ledningen försöker att gå på de utbildningar, föreläsningar och kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds i stadsdelen och i staden, då vi anser att vi behöver hänga med i tiden och utvecklas utifrån hur uppdraget förändras och för att kunna arbeta för att förbättra verksamheten.

Ledningen har skapat ett eget medarbetarsamtals-material som används på enheten för att lättare kunna diskutera utifrån målen. I det materialet finns det även frågor kring förväntningar och hur medarbetarna ser på ledningen och om det finns något mer de skulle önska eller har behov av.

Ett led i utvärderingen är också att delta i Kvalitetsutmärkelsen för att få en genomlysning av Hässelbygårds förskolor och få nya inputs på vad enheten skall vara stolta över och förvalta men också vad vi skall arbeta vidare med.

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

Målen går igenom på studiedagar där alla medarbetare deltar, där jag också förklarar processen för hur målen har tagits fram. Efter att mål och arbetssätt har presenterats skriver alla arbetslag en egen arbetsplan för hur arbetet med målen ska gå till på förskolan. Arbetsplanerna läses av ledningen för att säkerställa att deras arbetssätt leder mot målen.

Genom nätverk möts förskollärare och barnskötare, samt kockar från de olika förskolorna och får utrymme för reflektion, kompetensutveckling samt att diskutera och inspirera varandra i lösningar och arbetssätt som gynnar och utvecklar utbildningen och undervisningen. Teman på nätverken utgår alltid från målen i enhetens Verksamhetsplan och Läroplanen för förskolan.

Medarbetarsamtalen är viktiga, där möts chef och medarbetare för att diskutera måluppfyllelse men också andra delar i arbetsmiljö och uppdrag. Medarbetarsamtalsmallen har gjorts om utifrån behovet att få med uppdrag och måluppfyllelsen.

9. Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.

Jag samtalar ofta om vilket viktigt arbete vi har. Vi är med och skapar barnens framtid och det är viktigt att alla som arbetar i Hässelbygårds förskolor förstår hur viktiga vi är för barnens utveckling och lärande. Det vi gör på förskolorna har stor betydelse för barnen både nu och i framtiden. Om alla förstår vilket viktigt arbete vi har tänker jag att alla tar ett större ansvar och känner en stor meningsfullhet gentemot uppdraget och barnen. Jag ser till att alla vill ta ansvar och gör alla delaktiga genom att fortsätta ha barnen och uppdraget i fokus i allt vi gör. Samtidigt visar jag hur stolt jag är över det fantastiska arbete som pågår på enheten och att belysa de positiva förändringar och utvecklingen jag ser. Jag kan se att skapa delaktighet är viktigt och att alla förstår sin egen roll. Min roll som chef är att lyssna på våra medarbetare

och skapa en tydlig målbild.

Eftersom jag vet att nyexaminerade förskollärare som börjat arbeta i vår enhet behöver mycket stöd, då vårt arbete är mycket komplext, skapar jag ett bollplank med en annan erfaren förskollärare som får agera handledare/mentor.

Nätverksgrupperna är viktiga där jag tillsammans med de biträdande rektorerna försöker ta tillvara på medarbetarnas engagemang och jag uppmuntrar till samarbete och inspiration mellan förskolorna. De får möjlighet att diskutera och reflektera utifrån olika mål och dilemman. Vi påminner om den skatt som redan finns i enheten och att de ska gå och besöka varandras förskolor.

Tillsammans med biträdande rektor läser jag alla arbetsplaner, förskoleundersökningar samt, självvärderingar och ger skriftliga och muntliga återkopplingar som sedan ska ligga till grund för det fortsatta arbetet mot målen.

Medarbetarenkäten och medarbetarsamtalen är också ett tillfälle där jag fångar upp intresset, engagemanget och kompetensen hos medarbetarna. Där får de möjlighet att delge mig och ledningen vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas.

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

Nätverk och Utbildningsdagar

2019 införde jag interna utbildningsdagar i enheten då inventeringen som gjordes visade på att medarbetarna behövde få möjlighet till att få diskutera och reflektera kring förskolans läroplan, uppdrag och roller. Analysen ledningen gjorde visade även att både arbetslagsreflektionerna och pedagogiska utvecklingstiden (PUT-tiden) behövde förtydligas. Då flera av barnskötarna uttryckte att det var svårt att förstå vad de skulle göra på sin PUT-tid. Under utbildningsdagarna förtydligades och förankrades dessa områden (se stycke Organisation). Pedagogerna har efter detta uttryckt att PUT-tiden är viktig och att den idag används oftare och till rätt syfte.

Under nätverken som finns på enheten skapas det forum för lärande och utveckling genom att vi läser böcker, diskuterar olika arbetssätt samt att medarbetarna delger goda exempel. På så sätt skapar jag en lärande organisation där jag uppmuntrar medarbetarna till att ta kontakt med varandra även utanför nätverken för att skapa samarbete och utbyta idéer.

Kompetensutveckling

Jag tillsammans med ledningen ser över kompetensutvecklingsbehovet. De utbildade barnskötarna som har en fastanställning har erbjudits att påbörja utbildning till barnskötare. Ledningen uppmuntrar även barnskötare att vidareutbilda sig till förskollärare, även påbyggnadsutbildningar uppmuntras. Föreläsningar planeras och köps in vid behov. Eftersom sjukfrånvaron var hög 2017, satsade jag på friskvårdsföreläsningar som har gett resultat vilket ni kan se under stycket (Medarbetarenkäten). Andra föreläsningar som enheten har haft är bland annat "Födoämnesöverkänslighet" för kockar, "Hjärt och lungräddning", Brand. Vi tar också del av stadsdelens föreläsningar som till exempel har handlat om "Våldsförebyggande arbete", "Bemötande", "Anknytning", NTA, "Flerspråkighet".

BIBASS

Enhetens biträdande rektor som är utbildad specialpedagog samordnar insatser och utbildningar efter behov. Samarbete och utbildningssatsningar sker med hjälp av

Barnavårdscentralen, Habiliteringen, Specialpedagogiska skolmyndigheten, Förskolestödsteamet på förvaltningen med flera.

Digitalisering

Det finns en digitaliseringsstudio i Vällingby dit våra pedagoger går på utbildningar. Syftet är att barnen tillsammans med engagerade och kunniga pedagoger ska få möjlighet att använda sig av och bekanta sig med olika IKT-verktyg (digitala verktyg). För barnen planerar förskollärarna tillsammans med barnskötarna olika undervisningstillfällen. Barnen får öva på och lära sig programmering genom att använda Blue-bots. Greenscreens används också av barnen då de skapar egna sagor och berättelser med bakgrunder från världens alla hörn.

Exempel från förskolorna



Miljöer projiceras för att skapa bakgrunder och virtuella miljöer till barnens skapande. Barnen programmerar genom Blue-bots och skapar sagor, filmer och berättelser med lärplattor som verktyg.

Naturvetenskap och teknik för alla (NTA)

Det finns en NTA-studio i Hässelby dit våra medarbetare går med barnen och inspireras av NTA-pedagogen som arbetar där. Nästan 50% av våra pedagoger på enheten har en utbildning inom något NTA-tema. Experiment inom temaområdena Vatten, Luft, Ljus och Ljud är återkommande i barnens vardag på förskolan. Barnen utforskar olika naturvetenskapliga fenomen där de ställer frågor, gör hypoteser och prövar. Genom deras upplevelser lär de sig även nya begrepp och ord inom de olika områdena.

Enheten är med i Projekt Väst där följeforskare följer arbetet på en av våra förskolor, genom film och observation tittar forskarna på hur pedagogerna arbetar för att öka barnens kunskaper inom NTA. Syftet med Projekt Väst är att alla barn ska öka sina kunskaper inom naturvetenskap, teknik och matematik, samt utveckla den språkliga medvetenheten i undervisningen och öka kunskapen om hållbara utvecklingen. Projektet ska följa barnens utveckling och lärande från förskolan upp till årskurs 6. Enhetens förskolor har haft flera externa aktörer på besök som lärt och visat barnen kring områden som till exempel vattnets kretslopp och hållbar vattenkonsumtion.

Exempel från förskolorna



NTA experiment – "Vulkan"



Barnen ställer hypoteser och undersöker vad som flyter och sjunker i vatten.

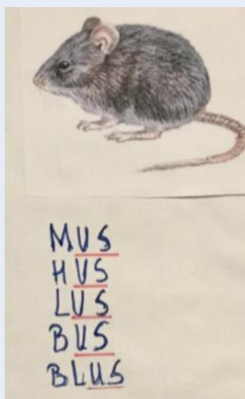


Barnen upplever fenomenet ljus i deras lekmiljö och här är byggen och konstruktioner ljussatta.

Språk

På enhetens förskolor arbetar alla med barnens språkutveckling och flerspråkighet. En av metoderna som används är, Före Bornholmsmodellen. Före Bornholmsmodellen bygger på ett systematiskt arbete med språklekar, rim, ramsor, sånger och sagor. Forskning visar att det underlättar för barnens framtida läsinlärning och förebygger lässvårigheter. Det finns även en pedagogisk ledare som har stor kunskap inom barns språkliga utveckling och kan stötta och inspirera pedagoger vid behov. Enhetens pedagoger ges möjlighet att gå på "Flerspråkighetsutbildning" som Stadsdelen erbjuder och ca 30% av medarbetarna har gått den idag. Målet är att 100% ska gå denna inom ett par år.

Exempel från förskolorna



Före Bornholmssamlingar och arbete med språkliga miljöer. Fonologisk medvetenhet genom lek och aktivitet.

11. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och märks i det dagliga arbetet.

Allas lika värde

I Hässelbygårds förskolor värnar vi om ”Allas lika värde” och det är också en del av värdegrunden i förskolans läroplan. I Stockholms stad beskrivs också att alla barn ska oavsett bakgrund och förutsättning få sina rättigheter tillgodosedda. Människors olikheter ses som en tillgång. Alla barn i Hässelbygårds förskolor har rätt till en bra utbildning. (Möjligheternas Stockholm Vision 2040)

I våra förskolor är alla viktiga, alla behövs och alla ska bli lyssnade på. För att hålla visionen levande diskuteras dessa frågor och begrepp kontinuerligt på arbetsplatsträffar, nätverk och i den dagliga verksamheten. Ledningen är tydliga i sitt förhållningssätt och visar att frågan är viktig.

Interkulturellt förhållningssätt

Hässelbygårds förskolor är en mångkulturell enhet och för oss är det viktigt att enhetens medarbetare har ett interkulturellt förhållningssätt. Med detta menar vi att fokus alltid är på individens förutsättningar, egenskaper och kvaliteter. För oss handlar ett interkulturellt förhållningssätt om en öppenhet för den mångfald av språk och kulturer som barn, vårdnadshavare och medarbetare representerar. Alltså att se på olikheter som möjligheter, tillgång och rikedom.

Spelregler

Medarbetarna har utarbetat spelregler som gäller alla anställda på enheten. Dessa är förankrade med all personal och sitter också uppe på olika ställen på förskolorna så att de lättare koms ihåg:

Hässelbygårds förskolors spelregler

- Jag har fokus på uppdraget med barnen, deras behov och rättigheter.
- Jag har ett professionellt förhållningssätt.
- Jag följer 24 timmars regeln
- Jag löser konflikter med de inblandade och pratar inte ”bakom ryggen” om någon.
- Jag tar ansvar för att bemöta mina kollegor på ett trevligt sätt och bidrar med positiv energi.



På enheten pratar vi ofta om att inta ett professionellt förhållningssätt, det vill säga att ha barnen och uppdraget i fokus och att skilja på sak och person.

För att undvika ackumulerade konflikter är det viktigt att lösa missförstånd och meningsskiljaktigheter snabbt. Därför pratar vi med den det berör inom 24 timmar så att konflikten inte eskalerar och blir större än vad den behöver vara. Ledningen finns som stöd vid behov.

12. Beskriv hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och jämlikhet, utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

På Hässelbygårds förskolor behandlas alla med lika värde. Ledningen är själva förebilder och agerar alltid utifrån förskolans värdegrund. Vi uppmuntrar medarbetare att inom målen för utbildningen ta vara på den kompetens varje medarbetare besitter. Alla medarbetare möts utifrån person och kompetens. Stöd och utmaningar ges till de som har behov av det. Exempel på jämställdhetsfrågor tas upp i enheten för att öka medarbetarnas kompetens inom detta område, ledningen ser även till att sprida kunskapen kring detta. Vi använder oss av kompetensbaserad rekrytering. Alla är välkomna att söka jobb i vår enhet, kompetensen och inget annat är i fokus.

Kränkande behandling är ett område som årligen tas upp av ledningen med medarbetarna. Det finns med i "Planen mot kränkande behandling och diskriminering" och gäller för barn, vårdnadshavare och medarbetare. I alla fall där kränkande behandling anmäls, utreds händelserna efter gällande rutiner och handlingsplan upprättas av rektor i samarbete med stadsdelens HR-enhet (som stöttar chefer i personalfrågor).

13. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten.

Tydliga roller

Alla medarbetares roller är tydliga och är väl förankrade genom utbildningsdagar, nätverk och arbetsplatsträffar (se stycket Organisation). Ledningen ser att kunskap och förståelse kring sin egen roll och uppdrag skapar engagerade medarbetare som blir mer delaktiga i utvecklingen av verksamheten.

PUT-tid

Alla barnskötare och förskollärare har PUT-tid för att reflektera kring måluppfyllelsen och sitt arbete med gruppen och det enskilda barnets utveckling och lärande. Det är väl förankrat hos alla pedagoger vad som förväntas göras under denna tid (se stycket Organisation).

Nätverksmöten

Alla medarbetare är med i olika slags nätverk kring deras yrkesroll och uppdrag för att kunna stärka kompetensen, skapa ett kollegialt lärande och utveckla verksamheten utifrån målen.

Kompetensutveckling för alla medarbetare

Utifrån enhetens behov och eventuella förändrade mål och uppdrag ges kompetensutveckling till medarbetare, till exempel gemensamma föreläsningar, bokcirklar och utbildningsdagar. För att stärka kompetensen på enheten vidareutbildas medarbetare. Det är 12 pedagoger som fortbildar sig på olika utbildningar under våren 2020:

- 4 läser till barnskötare
- 5 barnskötare läser till förskollärare
- 2 barnskötare går fördjupningsutbildningar i professionen
- 1 förskollärare läser magisterexamen

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalets mall har gjorts om för att kunna fokusera på målen. Fokus ligger idag på mål samt medarbetarens kompetens, förståelse och delaktighet.

Närvarande chefer

Ledningen har olika ansvarsområden och utifrån dem är de ute på förskolorna för att följa upp och säkerställa en god kvalitet, arbetsglädje och trivsel. Ledningen agerar goda förebilder och skapar förutsättningar för medarbetarna att komma med frågor och funderingar. Medarbetare kan be om hjälp och ledningsgruppen stöttar vid behov. Genom planerade veckomöten på alla förskolor där biträdande rektor deltar skapas förutsättningar för att ta upp frågor som uppkommer på plats. Varje vecka mejlar ledningen ett veckobrev till alla medarbetare. Där informeras alla om vad som pågår just nu i enheten och stadsdelen och vilka möten och nätverksträffar med rektor eller biträdande rektorer som är planerade kommande vecka.

Olika ansvarsområden

Enhetens alla förskolor arbetar med att fördela de olika ansvarsområden som finns utifrån intresse och kompetens. Att få ta ansvar är ett sätt att växa i sin yrkesroll. Att fördela olika ansvarsområden och se vad var och en kan bidra med är ett stort pussel men om det läggs rätt utvecklas verksamheten och förskolans kvalitet höjs. Ansvarsområdena och vad de innebär är nedskrivna och tydliga för alla (se bild på nästa sida).

Exempel från förskolorna

Kulturistan och ateljéristan skapar tillfällen för barnen och pedagogerna att mötas och lära i olika inspirerande miljöer. Vid detta tillfälle var de först en sångsamling med sånger från tema våren och efteråt provade de att måla på transparent plast.



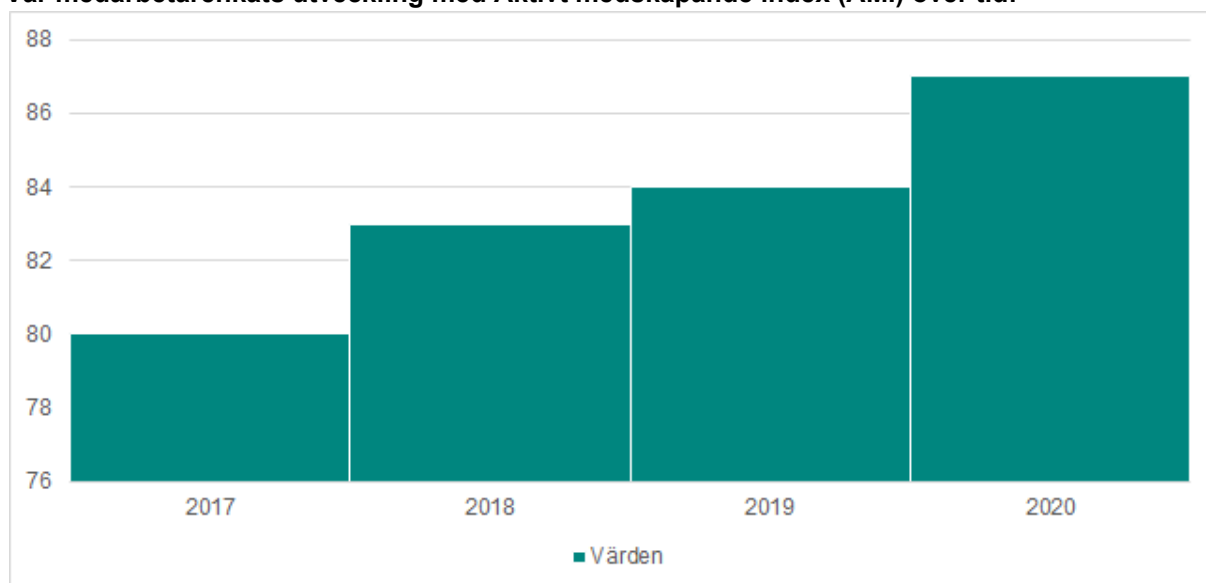
Ansvarsområden på Hässelbygårds förskolor 2020

(Inom parentes står ansvarig biträdande rektor/Administratör eller annan kontaktperson)

Ansvarsområde	Vad ansvarar man för? (vid frågor kontakta den person som står inom <u>parentes</u>)
Städ	Kontaktperson för städbolaget, i första hand ansvarar den som arbetar i köket. Om den personen inte finns på plats, ansvarar andreman. Kontakta städbolaget om det är något man är missnöjd med. Föra anteckningar om detta vid behov. (Anki)
Brand	Ansvarar för brandskyddsarbetet på förskolan, göra månatliga kontroller enligt anvisningarna i SISABS system FasIT. Se till att Brandskyddsinformationen är aktuell och även informationen om vilka som vistas i lokalerna. Se till att det finns aktuell kontaktinformation till föräldrar på brandlistorna som ska finnas vid varje nödutgång. Informera nyanställda och vikarier om förskolans rutiner. (Karin)
First Card	Ansvara för att göra akuta inköp till förskolan. Alla planerade inköp ska ske via inköpsportalen. First Card ska bara användas vid akuta behov av inköp. (Anki)
Kökets andre man	Laga mat och diska när den som arbetar i köket är frånvarande och vid behov göra beställningarna till köket. (Mia)
IKT	Kontaktperson på förskolan vad gäller IKT. Implementering av nytt material och nya appar. Ansvara för att IKT materialet, att det förvaras inlåst på förskolorna när förskolan är stängt och att säkerhetsrutinerna följs. (Karin)
NTA	Kontaktperson för NTA på förskolan, ansvara för att arbetet med NTA pågår kontinuerligt. Delta i stadsdelens nätverk och på handledningen av Sara Wennergren. (Karin)
Kulturombud	Vidarebefordra mail/material från Kulturansvarig. Beställa teatrar via "Kulan". (Fia och Richard)
Läsombud	Ingå i stadsdelens nätverk. Samarbeta med Biblioteket. Ansvara för läsmiljöerna på förskolan. (Karin)
"Skola för hållbar utveckling" (tidigare Grön Flagg)	Kontaktperson för förskolan, ansvara för att arbetet med Hållbar Utveckling, pågår kontinuerligt på förskolan. (Karin)
Felanmälan SISAB	Anmäla till SISAB sådant som behöver åtgärdas i lokalerna eller på förskolans gård. Anmälan ska göras på digitalt men vid akuta behov kan man också ringa. Vid fel på köksmaskiner kontakta Anki. (Anki)
Beställningar och inköp	Beställa förbrukningsmaterial mm. Behöver man hjälp kan Anki beställa. En lista på vad som ska beställas måste då ansvarig skicka till henne i god tid. (Anki/Karin)
VFU	Ta emot och handleda förskollärarstudenter. (Karin)
TRADITIONER	Ansvar på förskolan för att samarbeta och planera aktiviteter i samband med högtider och traditioner.

14. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

Vår medarbetarenkätets utveckling med Aktivt medskapande index (AMI) över tid:



Sjukfrånvaron har också minskat under denna tid:

	Rullande tolv korttid	Rullande tolv all sjukfrånvaro
dec-17	3,4	8,1
dec-18	2,6	6,7
dec-19	1,7	6,0
feb-20	1,8	5,9

Ledningen ser att medarbetarenkätindex som ökat går hand i hand med att sjukfrånvaron minskat. Mår en medarbetare bra på arbetet så är den också friskare. Förändringar som har skett sedan 2017 är att mötesstrukturen har förändrats, till exempel är barnskötarna och kockarna inkluderade i nätverk. Förändringen gjordes på grund av att barnskötarna uttryckte att de kände sig utanför och inte alltid förstod vad som hände på mötena och vad som var på gång då de inte tidigare var inkluderade i några nätverksmöten. Barnskötarna hade inte heller någon planeringstid (PUT) men skulle ändå utföra vissa arbetsuppgifter som krävde för och efterarbete. Därför infördes också PUT-tid för barnskötare. Rektorn ansåg att det är viktigt att skapa arenor för alla medarbetare att få mötas i deras profession. Alla medarbetare skall få känna att de är viktiga och behövs och få en känsla av sammanhang. Nätverken är en viktig plattform för enhetens fortsatta utveckling.

Arbetet med medarbetarenkäten

När resultatet från enkäterna kommer tas de alltid upp på en arbetsplatsträff och medarbetarna kommer själva med förslag till åtgärder och främjande arbete som upprättas i en handlingsplan. Denna handlingsplan arbetas med hela året och följs upp på hösten när OSA-enkäten (Organisatorisk arbetsmiljöenkät) kommer. Handlingsplanerna revideras och görs om årligen.

Resultat och analys

15. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar av era mål i verksamhetsplanen och/eller andra betydande resultat, som visar på hur väl ni har lyckats i ert uppdrag att skapa önskat resultat för målgruppen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

En progression i resultat syns på enheten. När ny rektor började på enheten i september 2017, fanns det många positiva saker att bygga på och förvalta. Exempel på det är att enheten hade infört och påbörjat ett språkutvecklande arbete med Före Bornholmsmodellen som grund. Enhetens förskolor arbetade även med NTA (natur och teknik för alla), där experiment och begrepp används för en ökad förståelse för naturvetenskapliga fenomen. Detta har ledningen fortsatt att arbeta med och utveckla arbetssätten tillsammans med pedagogerna på förskolorna. Utvecklingen som skett senaste tre åren är:

- Reflektionstillfällen med barnen, sker kontinuerligt och med alla barn på alla förskolor. Syftet är att öka barnens delaktighet, inflytande och språkliga utveckling.
- Likabehandlingsarbetet ändrades och en ny mall för ”Plan mot kränkande behandling och diskriminering” infördes. I den nya mallen ingår bland annat trygghetsvandringar, intervjuer och observationer med barnen. Pedagogerna ser att barnen på detta sätt blir tryggare då arbetet sker mer systematiskt och åtgärder görs direkt vid behov.
- Alla medarbetare ingår i nätverk. Kocknätverk, barnskötarnätverk och förskollärarnätverk. Kocknätverket har resulterat i att likvärdigheten i förskolornas kök har ökat. Maten har högre kvalitet, mer är lagat från grunden, ökad andel av ekologiska varor och alla kök arbetar med en *Hållbar Utveckling*. Barnskötarnätverken har resulterat i att barnskötarna är med införstådda i målen på förskolorna, mer inkluderade och att deras kompetenser tas tillvara. De är också mer aktiva på möten och i arbetslagsreflektioner. Förskollärarnätverket ger en högre likvärdighet på enheten och det kollegiala lärandet tas tillvara och utvecklas. Genom att rollerna och målen har blivit mer tydliga kan de lättare fördela ansvar och använda allas kompetenser i arbetslagen. Deras ledarskap har även utvecklats.
- Personalomsättningen har minskat, vilket ledningen anser är viktigt för kontinuitet och trygghet för barn, vårdnadshavare och arbetslag. Analysen är att arbetslagen är väl sammansatta där alla kompletterar varandra och får ta ansvar utifrån kompetens, samt att trivseln har ökat på enheten (se stycke *Medarbetarenkäten*).
- Förskollärartätheten har ökat, rekrytering har skett och fler utanför enheten söker sig till Hässelbygårds förskolor.
- Barn och medarbetare väljer och söker sig till enhetens förskolor. Hösten 2017 hade vissa av förskolorna svårt att fylla platserna. Successivt har det goda ryktet om vår verksamhet byggts upp och idag har vi kö till förskolorna.
- Arbetet med barn med särskilda behov har utvecklats. Enhetens biträdande rektor med specialpedagogutbildning har utvecklat rutinerna för att säkerställa att alla barn får det stöd de behöver och har rätt till.Handledning och stöttning till pedagogerna har ökat deras kompetens. Barnens behov synliggörs på detta sätt och arbetssätt utvecklas

och anpassas utifrån specialpedagogiska förhållningssätt. Detta ser ledningen har gett resultat både i barngrupperna och till de enskilda barnen.

- Enhetens förskolor har sökt och fått stadsbidrag och kan därmed arbeta med mindre barngrupper. Barnen gynnas av att få vistas i mindre grupper, vilket både forskning och vårdnadshavare bekräftar är positivt. Arbetslagen berättar om att arbetet med mindre barngrupper har möjliggjort att alla barn lättare kommer till tals och de barn som tidigare varit blyga och tysta tar mer plats, både verbalt och socialt i den lilla barngruppen. Pedagogerna uttrycker att det nu varit lättare att se och utmana barnen i det individuella lärandet i de mindre grupperna. Andra effekter för barnen på förskolorna är att deras delaktighet och inflytande har ökat eftersom medarbetarna uttrycker att de har fått en närmare relation med barnen.

16. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror.)

(mnkr)			
Budget 2018		Utfall 2018	Netto
Intäkter	-30	-32,4	
Kostnader	30	32,4	0
Budget 2019		Utfall 2019	Netto
Intäkter	-33,415	-35,73	
Kostnader	33,415	35,26	-0,47
Budget 2020		Prognos 2020	
Intäkter	-35,07	-35,35	
Kostnader	35,07	35,35	0

Trender

Intäkterna och utgifterna har de senaste åren blivit högre än budgetens prognos då vi har sökt statsbidrag och fått högre intäkter än förväntat. Arbetssättet kräver en högre personaltäthet vilket gör att kostnaderna ökar. Däremot är både intäkter och utgifter i balans. Ekonomin följs upp varje månad av rektor, administratör och controller på Stadsdelsförvaltningen. Efter uppföljningen informeras ledningen om läget och eventuella åtgärder diskuteras och förankras sedan med medarbetarna.

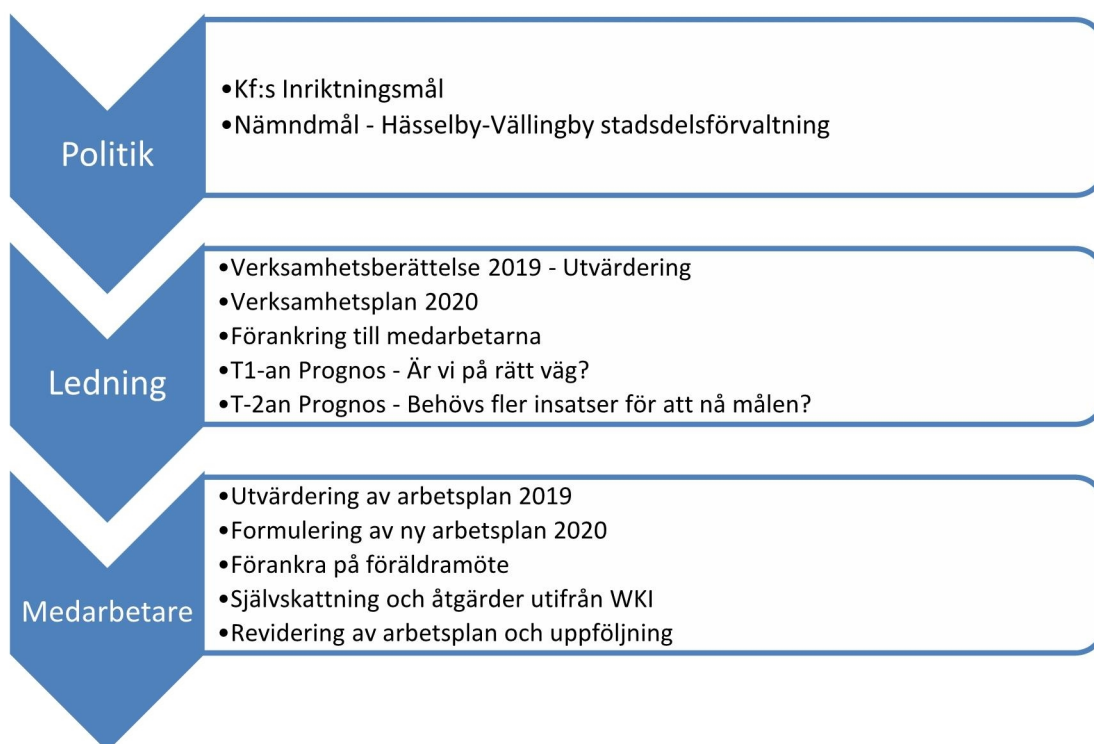
Andra trender vi kan se är att barnantalet har ökat och enheten har inte gått med tomma platser de senaste åren vilket var fallet 2017 och början av 2018. Enhetens sjukfrånvaro har minskat vilket har gjort att vikariekostnaderna har minskat något. Däremot har fler medarbetare börjat studera och när de är i skolan behövs vikarier för att bibehålla kvalitén och säkerheten samt arbetsmiljön för barnen.

Bristen på förskollärare gör att när nyrekryteringar sker trissas lönerna upp, detta påverkar också budgeten och ledningen behöver hela tiden ta ställning till vilken kompetens som behövs i arbetslagen. Ibland står ledningen mellan valet kompetens mot personaltäthet.

Från mål till uppföljning

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

Processen pågår hela året. Ledningen gör återkommande avstämningar utifrån samtal med medarbetarna, veckomöten, nätverk, studiedagar, pedagogernas veckobrev och besök på förskolorna. På avstämningarna diskuteras hur vi ligger till och vad som behöver utvecklas för att målen ska nås.



- Årets verksamhetsplan bygger på de utvecklingsområden som identifierades i verksamhetsberättelsen för 2019. I analysen ingår resultat från förskoleundersökning, WKI, medarbetarenkäten, medarbetarsamtal, besök på förskolorna och avdelningarnas utvärderingar.
- Utifrån den analysen formulerar ledningen utvecklingsområden som beskrivs i Verksamhetsberättelsen, som sedan ligger till grund för fortsatt arbete i Verksamhetsplanen. Enhetens åtaganden baseras på och tar hänsyn till Kommunfullmäktiges mål, nämndmålen samt budget. Verksamhetsplanen skrivs av ledningen, skickas sedan på remiss till samtliga medarbetare och fackliga representanter som får komma med synpunkter.
- På årets första studiedag förankras Verksamhetsplanen med alla medarbetare och därefter skriver arbetslagen egna arbetsplaner utifrån målen och sin utvärdering.
- Dessa arbetsplaner läses av ledningen, som därefter återkopplar utifrån mål samt förskoleundersökningen; *Har de fått med allt? Har de fördelat olika ansvarsområden? Hur säkerhetsställer pedagogerna att alla barns lärande gynnas?*

Medarbetarna reflekterar och planerar utifrån de mål och arbetssätt som är aktuella just nu. Uppföljningar sker i början och slutet av terminerna samt vid självvärdering med den webbaserade kvalitetsindikatorn (WKI) 1 gång per termin. På nätverksträffar och på arbetsplatsträffar diskuteras och förankras olika områden utifrån verksamhetsplanen och medarbetarna är delaktiga i att finna utvecklingsmöjligheter i deras eget arbete på avdelningen, förskolan och på hela enheten.

Exempel från förskolorna

Veckorefleksionsprotokoll för Hässelbygårds förskolor		
Vecka <u>10</u>		
Vad har vi valt för fokus? Språk, matematik		
Boken: Knacka på		
1. Utmaningar/upplevelser Ny form: Kvadrat Vattenlek Skapande- rektangel, klistra Fia: Triangel, måla	2. Vad och hur gjorde barnen? Vad intresserade dem? Tillsammans med barnen har vi varit på en "formresa" i vårt närområde o letat efter föremål som var kvadratisk format. Att de kunde hitta o jämföra föremål (utifrån kartan) Att få utforska o leka med vatten Att få använda sig av olika material o leta efter dessa De målade och letade efter trianglar utifrån boken knacka på (Fia)	3. Reflektion Är vi på rätt väg? Hur vet vi det? Eftersom vi upplever att barnen har ett fortsatt intresse för olika geometriska former och boken knacka på
4. Hur går vi vidare med barnen? Nytt fokus. Form: Triangel	5. Vem gör vad?	6. Vad och hur ska vi observera? Barnens intressen, förståelse och erfarenheter av de olika djuren som finns i boken knacka på

Exempel på ett arbetslags veckorefleksion. Frågorna är formulerade för att arbeta genom mål och resultatstyrning. Pedagogerna har olika fokus utifrån vad som är aktuellt för barnen i gruppen.

Arbetslaget gör en självskattniing i den Webbaserade kvalitetsindikatorn. Utifrån att deras resultat formulerar de åtgärdsförlag som blir till grund i kommande arbetsplan.

Arbetslagets resultat

	1. Ofullständig	2. Bristfällig	3. Grundläggande	4. Utvecklad	5. Heltäckande
Pedagogisk miljö			●		
Skapande verksamhet			●		
Språklig utveckling				●	
Matematisk utveckling				●	
Naturvetenskap			●		

18. Skriv era mål från verksamhetsplan eller motsvarande. Under varje mål ska ni skriva förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och hur avser ni att följa upp (hur tar ni reda på att ni nått förväntat resultat?). Om ni har många mål räcker det med att ni för cirka fem av dessa redogör för förväntat resultat, arbetssätt och hur ni avser att följa upp dem. Fokusera då på de mål som avser er kärnverksamhet. Däremot ska alla mål finnas omnämnda

Hässelbygårds förskolor har 11 mål för år 2020. De fem mål som avser vår kärnverksamhet beskrivs mer ingående i följande text. Det är de mål som främst riktar sig till och för barnen och vårdnadshavarna i våra förskolor, men även medarbetarnas viktiga bidrag till utveckling av verksamheten. På bilden nedan finns alla enhetens mål nämnda.

Målen för Hässelbygårds förskolor 2020

"Tillsammans lär vi för livet och skapar glada minnen!"

Barn deltar i en förskola med hög kvalitet.

Barn i förskolan **utvecklar sitt svenska språk**.

I förskolan är **alla barn trygga** och får **tidiga insatser** och **anpassningar efter behov**.

Vårdnadshavare har **förtroende** för enhetens förskolor.

Medarbetare bidrar till **utveckling** av den egna verksamheten.

Förskolans **inköp** är **ekologiska och miljösmarta**. **Inköp och avfallshantering** sker **systematiskt och effektivt**.

I förskolan **källsorteras avfall** och **engångsmaterial**, samt **matsvinn undviks** genom välplanerade inköp.

Förskolans **budget** är i **balans** och har hög prognossäkerhet.

Enheten har **smarta** och **effektiva arbetssätt**.

Enheten **samverkar** utifrån barnens behov med **interna och externa aktörer**.

Barnen deltar i en förskola med hög kvalitet

Förväntat resultat

I Hässelbygårds förskolor möter barnen förskollärlärd undervisning utifrån läroplanens alla målområden. Förskolorna når minst grundläggande nivå 3 inom den webbaserade kvalitetsindikatorns delområden; naturvetenskap och teknik, matematik, språk, skapande verksamhet och pedagogisk miljö.

Arbetsätt

- Barnen erbjuds ett brett utbud av språkstimulerande material och "Före Bornholmsmodellen" används dagligen.
- Barnen erbjuds högläsning varje dag.
- Förskolorna ingår i externa nätverk och föreläsningar "Naturvetenskap och teknik för alla" (NTA).
- NTA-pedagogerna och övriga medarbetare skapar miljöer för barnen att experimentera och utforska naturvetenskapliga och matematiska processer.
- Genom förskolans arbete med informations- och kommunikationsteknik (IKT) erbjuds alla barn möjligheter till en grundläggande digital kompetens.
- Förskolorna har en genomtänkt pedagogisk ute- och innemiljö med syfte och mål där lärandeprocesser kan främjas och utmanas.
- Barnen undervisas i mindre barngrupper, vilket ger barnen möjlighet att bli lyssnade till, delaktiga och det individuella lärandet stärks.
- För att skapa en meningsfullhet i lärandet för barnen använder sig medarbetarna av ett projekterande arbetsätt.
- Medarbetarna har planerade och spontana reflektionstillfällen med barnen.

Uppföljning

- Enheten gör uppföljningar och utvärderingar löpande under terminen, dessa sammanställs inför tertiäl 1 och 2 samt verksamhetsberättelse.
- WKI (den webbaserade kvalitetsindikatorn) görs i arbetslagen i maj och följs upp inför skrivandet av arbetsplaner i augusti och december.
- Barnen reflekterar tillsammans med medarbetare varje vecka på olika sätt.
- Medarbetarna reflekterar individuellt samt i arbetslagen med reflektionsprotokoll för att öka måluppfyllelsen.
- Utvecklingssamtal.

Exempel från förskolorna

Spontana och planerade undervisningstillfällen kring matematik med barnen.



Barn i förskolan utvecklar sitt svenska språk

Förväntat resultat

Barnen utvecklar ett rikt språk genom förskolornas språkutvecklande arbete. Barnens fonologiska medvetenhet utvecklas genom evidens- och forskningsbaserade modeller. Förskolorna når minst grundläggande nivå 3 inom kvalitetsindikatorns/självvärderingens delområde språk och kommunikation.

Arbetssätt

- På Hässelbygårds förskolor är den språkliga utvecklingen alltid i fokus. Barnens fonologiska medvetenhet utvecklas genom olika former av systematisk och regelbunden språkträning. "Före Bornholmsmodellen - språklekar för förskolan" är en sådan forskningsbaserad metod som används i verksamheten. Barnens läs- och skrivutveckling stärks också genom ett fortsatt samarbete med biblioteken, bland annat genom läsbuden som finns på varje förskola.
- Alla barn får varje dag tillgång till högläsning och boksamtal.
- Det individuella barnets språkutveckling på både modersmål och svenska är i fokus genom samtal med Språkdomäner.
- Medarbetarna samarbetar med och skapar ett interkulturellt förhållningssätt till vårdnadshavare och barn.
- Alla barn får sjunga, dansa och musicera med enhetens kulturista som kommer till varje förskola varje vecka.
- Barnen har tillgång till inläsningstjänsten *UGGLO*, ett digitalt bibliotek där det finns inlästa böcker på svenska och cirka 50 andra språk. Många böcker finns också med kompletterande kommunikation som tecken som stöd.
- Medarbetarna använder metoder från sin utbildning i flerspråkiga barns språk- och kunskapsutveckling.
- Ett språkutvecklande arbetssätt innebär att medarbetarna arbetar kontinuerligt med att använda språket i alla dagliga situationer och möten med barnen som t ex hallsituationen och måltidssituationen. Språket förstärks också genom att medarbetarna arbetar genom tydliggörande pedagogik bland annat med alternativ kompletterande kommunikation.
- Alla barn på Hässelbygårds förskolor tar del av förskollärlädd undervisning.
- NTA-pedagogerna (medarbetare på enheten) ansvarar för undervisning med stöd av temalådorna och begreppsbanken för att ge barnen nya ord och begrepp.
- IKT (Informations-och kommunikationsteknik) används såsom till exempel *UGGLO*, *Inprint*, *Imovie* och *Osmo*.
- Medarbetare anställda som kulturista och ateljérista används som resurser och inspiration i samtal och reflektion tillsammans med barnen. Kulturistan skapar nya texter och tar fram sånger utifrån projektarbetet med fokus på att utöka barnens ordförråd och begreppsförståelse.
- Medarbetarna planerar in reflektionstillfällen med barnen för att få sätta ord och hypoteser på det barnen är med om och upplever på förskolan.

Uppföljning

- Reflektion och dokumentation med barnen görs regelbundet.
- Uppföljningar på arbetslagens reflektionstid, samt individuell reflektionstid som ligger till grund för fortsatta arbetet.
- Arbetslagen självvärderar sitt arbete i WKI (Webbaserad kvalitetsindikatorn) som följs upp av enhetens ledning.
- I tertialrapport 1 och 2 samt verksamhetsberättelse.
- Utvecklingssamtal.
- Förskoleundersökningen.

Exempel från förskolorna

Barnen uppmuntras att skriva, läsa, forma bokstäver, spela teatrar och skapa egna berättelser



I förskolan är alla barn trygga och får tidiga insatser och anpassningar efter behov

Förväntat resultat

I Hässelbygårds förskolor är alla barn trygga och kan utveckla sina förmågor oavsett individuella förutsättningar.

Arbetsätt

- Barn och vårdnadshavare är informerade och delaktiga i arbetet med "Planen mot diskriminering och kränkande behandling".
- Inför att Planen mot diskriminering och kränkande behandling upprättas, kartlägger medarbetarna barnens miljöer genom att gå trygghetsvandringar, intervjuer och observationer.
- Genom att arbeta i mindre grupper under hela dagen gynnas förutsättningarna för varje enskilt barns lek och lärande.
- Vårdnadshavare och barn blir trygga då introduktionen på förskolan utgår från barnens behov.
- Enhetens biträdande rektor med ansvar för specialpedagogiska frågor stöttar arbetslagen i deras arbete med anpassat stöd och insatser utifrån barnens individuella

behov och samverkar med tillsammans med medarbetarna med hemmet, hälso- och sjukvård, samt socialtjänst.

- Enhetens arbetslag samt den biträdande rektorn följer förvaltningen och enhetens årshjul för barn i behov av särskilt stöd.
- Arbetslagen gör pedagogiska kartläggningar vid behov, som sedan ligger till grund för på vilka olika sätt medarbetarna behöver förändra sina arbetssätt eller pedagogiska miljöer.
- Vårdnadshavare med barn som är i behov av särskilt stöd är delaktiga i de handlingsplaner som upprättas kring deras barn. Handlingsplanerna följs upp regelbundet av biträdande rektor och medarbetarna.
- Vårdnadshavarna erbjuds avslutningssamtal och får ett överlämningsdokument av förskolan enligt stadsdelens rutiner.

Uppföljning

- Enheten följer stadsdelen samt enhetens årshjul när det gäller de rutiner och uppföljningar som görs av de barn som av olika anledningar har särskilda behov. Där det ingår att ha kontinuerliga uppföljningsmöten med biträdande rektor och arbetslag, samt vårdnadshavare och förvaltning. Under dessa möten kontrolleras att dessa barn får sina behov tillgodosedda och att de handlingsplaner som upprättats följs.
- Samtal med barnen, observationer och dokumentation ligger till grund för arbetslagens gemensamma reflektionstid.
- Utvärdering av måluppfyllelsen när det gäller barns delaktighet och inkludering sker varje termin och sammanställs i tertiärrapporter 1 och 2, samt verksamhetsberättelse och WKI (Webbaserad kvalitetsindikator).
- Vårdnadshavarnas synpunkter följs upp genom analys av förskoleundersökningen och synpunktshanteringen, samt under enskilda utvecklingssamtal, föräldramöten och i det dagliga mötet.

Vårdnadshavare har förtroende för enhetens förskolor

Förväntat resultat

Vårdnadshavare är nöjda med bemötandet och utbildningen på förskolorna.

Arbetssätt

- Medarbetarna kommunicerar dagligen med vårdnadshavare för att berätta om utbildningen.
- Tolk används vid behov.
- Vårdnadshavarnas synpunkter och klagomål följs upp.
- Enhetens ledning är med på ett föräldramöte per år på varje förskola.
- Introduktionen anpassas utifrån barnets behov.

Uppföljning

- Utvecklingssamtal.
- Veckoreflekation.
- Föräldramöten.
- Förskoleundersökningen.

Medarbetarna bidrar till utveckling av den egna verksamheten

Förväntat resultat

Medarbetare har kunskap om enhetens mål och uppdrag. Medarbetare är engagerade och vill utvecklas i sitt yrke, samt bidrar till utveckling av verksamheten på förskolan och i enheten. Medarbetare som trivs och därmed har låg sjukfrånvaro.

Arbetssätt

- Enheten följer stadens och förvaltningens introduktionsplan för nyanställda medarbetare.
- Medarbetarsamtal.
- Veckomöten med någon från ledningen på samtliga förskolor.
- Tydliga sjukfrånvarorutiner.
- Rehabiliteringsinsatser och ett bra samarbete med HR och företagshälsovården.
- Nätverksmöten i enheten; Pedagogisk utvecklingsgrupp, barnskötarnätverket och köksnätverket.
- Tydliga roller, där uppdraget och arbetssätt är väl förankrade.
- Kompetensutveckling.

Uppföljning

- Veckomöten.
- Medarbetarenkät.
- Medarbetarsamtal.
- Psykosocial arbetsmiljöenkät.
- Utvärderingar av olika slag.

19. Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

Hässelbygårds förskolor har ett pedagogiskt årshjul som beskriver hur vi ska arbeta under året.

- **December/januari** Verksamhetsplanen skrivs, utifrån Stockholms Stads budget och Verksamhetsberättelsen. Utifrån enhetens Verksamhetsplan gör medarbetarna egna arbetsplaner för hur arbetet ska ske praktiskt på avdelningarna för att nå målen.
- **Mars/april** T1 (tertiärrapport 1) skrivs för att skapa en första prognos om målen kommer att nås. Inhämtning av material till detta görs på nätverk, veckobrev från medarbetare och samtal med medarbetare.
- **Maj** medarbetarna gör en egen självskattning i WKI.
- **Juni-augusti** T2 (tertiärrapport 2) skrivs, där en utförligare prognos görs om målen kommer att nås. Insamling till denna görs genom besök på förskolorna, nätverksträffar, arbetslagens självskattning, dokumentation, förskoleundersökning.
- **Juni** arbetslagen gör en egen utvärdering.
- **Augusti** arbetsplanerna revideras utifrån utvärderingen.
- **Oktober/november/december** Kvalitetsredovisningen och Verksamhetsberättelsen skrivs, utifrån det resultat som vi ser att enheten kommer att få. Material till analysen kommer från; medarbetarnas egna dokumentationer, enkäter, olika utvärderingar, nätverk, medarbetarsamtal, med mera.



20. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon.

Ledningen arbetar löpande med organisation och att rätt person ska vara på rätt plats. Barnen och medarbetarna med sina styrkor, olika förmågor och engagemang är enhetens största resurs. Ibland kan förflyttningar eller omorganisationer behövas för att en medarbetare ska komma i rätt sammanhang. Ledningen ger också varje arbetslag i uppdrag inför varje skrivande av arbetsplan att kompetensinventera i arbetslagen så att alla kompetenser tas tillvara på. Dessutom har enheten två medarbetare som fungerar som inspiratörer i kultur och estetiska ämnen, vilket gör att alla barn får ta del av deras kompetenser, det blir också ett praktiskt lärande för alla medarbetare.

Ledningen arbetar för att skapa effektiva arbetssätt genom att kontinuerligt och löpande arbeta med scheman, organisationsmallar, rollbeskrivningar, rutiner, ansvarsområden och "vem gör vad".

Ledningen använder IT som ett kommunikationsmedel. Möten bokas in i Outlookkalendern, övergripande information går ut till alla samtidigt via mejl, veckobrev skickas ut till alla medarbetare varje fredag. Alla möten har en dagordning och information inför mötet kommer ut i god tid så att alla kan förbereda sig.

Biträdande rektor har stor kunskap om giftfria och klimatsmarta inköp för en hållbar utveckling, har därför ansvar för att säkerställa att alla inköp är kloka, långsiktiga och miljösamma.

Enhetens förskolor samverkar med fastighetsförvaltaren, SISAB. Barnen och pedagogerna arbetar tillsammans för att minska energiförbrukningen, till exempel använda vatten och lampor klokt. Förskolorna källsorterar avfall och engångsmaterial undviks. Köken strävar mot att minska matsvinn genom välplanerade inköp och barnen är med och slänger det som blir över till Biogasåtervinning.

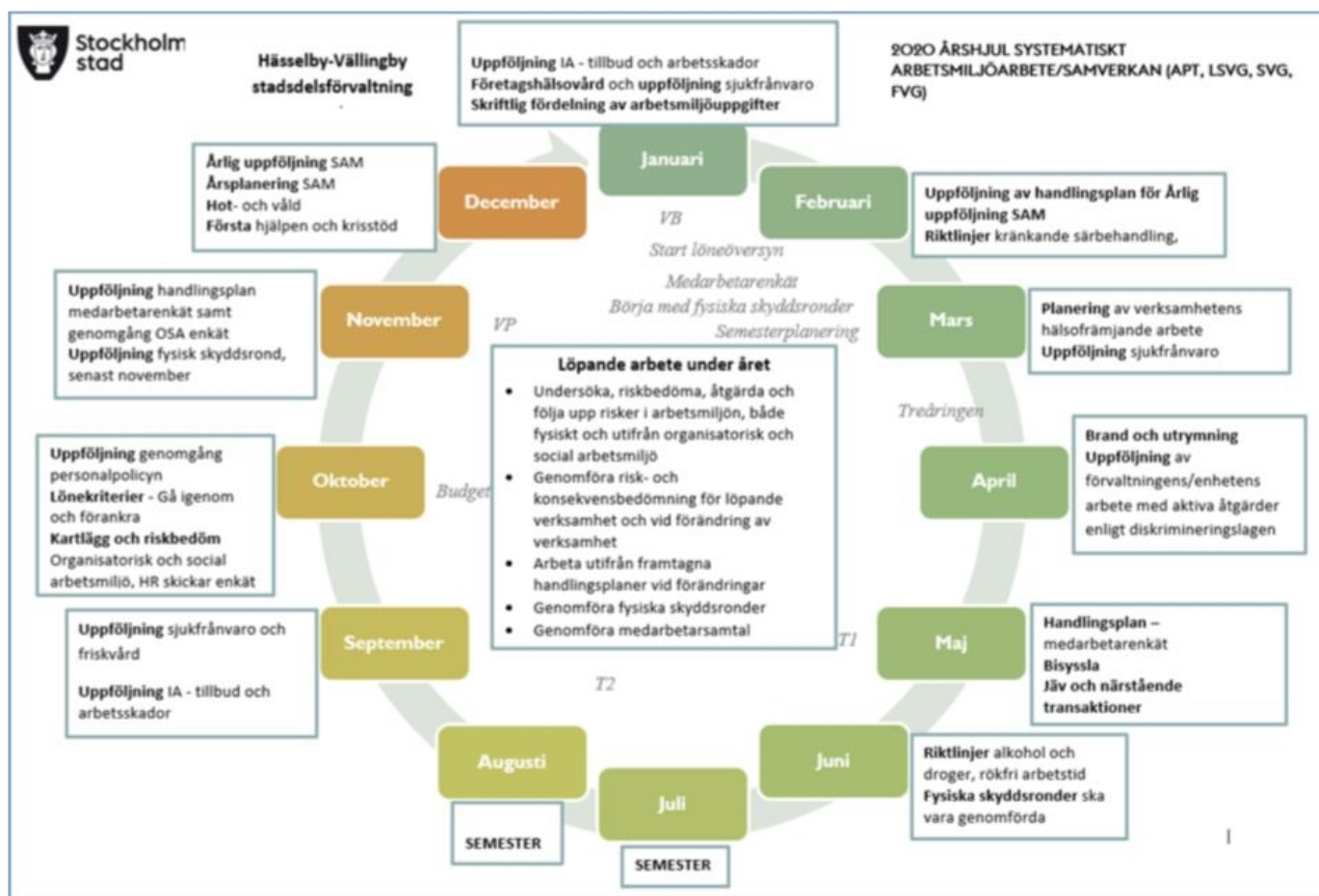
Förskolornas lokaler är tillgänglighetsanpassade. Den pedagogiska miljön och materialet planeras, används och iordningställs för att arbeta med enhetens mål och barnens behov för utveckling och lärande.

Förskolorna använder sig av det utbud som finns i närområdet, barngrupperna besöker bibliotek, lekparkar, grönområden samt de kulturella aktiviteter som finns i stadsdelen.

Ledningen och medarbetarna använder stadsdelsförvaltningens lokaler för möten, utbildningar och konferenser.

Ett pedagogiskt årshjul används för att skapa en god framförhållning så att medarbetarna och ledning ska kunna skapa en kontinuitet och vara förberedda på vad som kommer att ske.

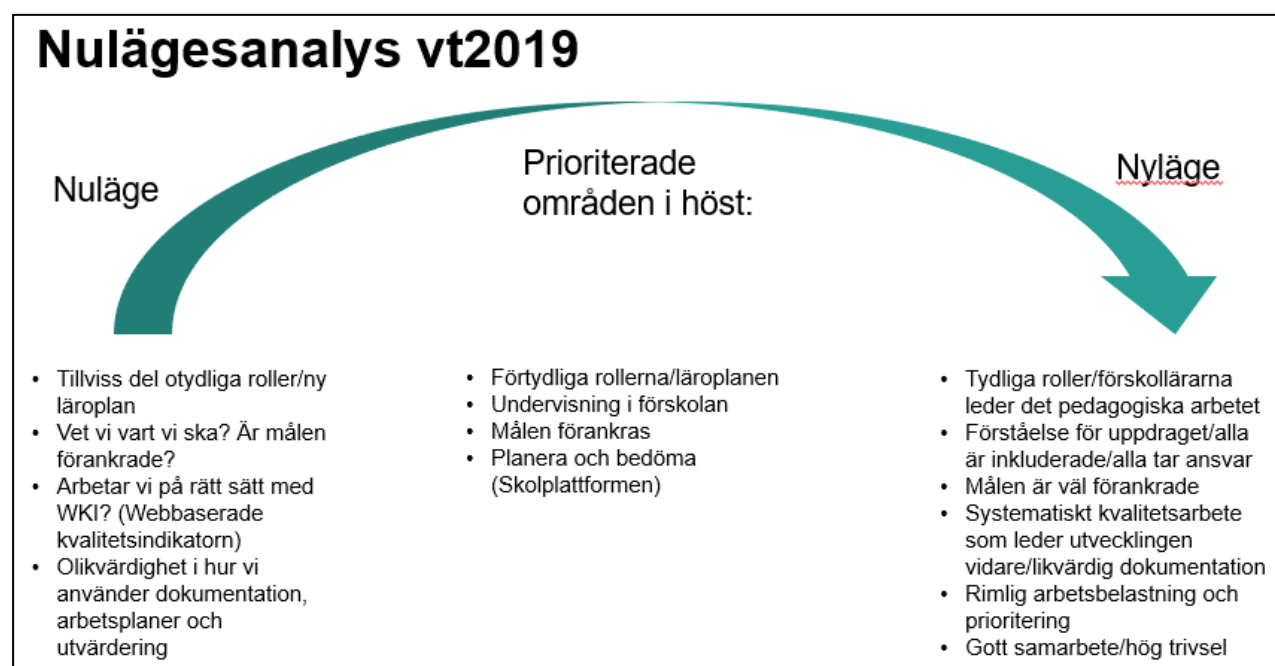
Hässelbygårds förskolor följer stadsdelsförvaltningens årshjul för arbetsmiljöarbete och samverkar med de fackliga ombuden.



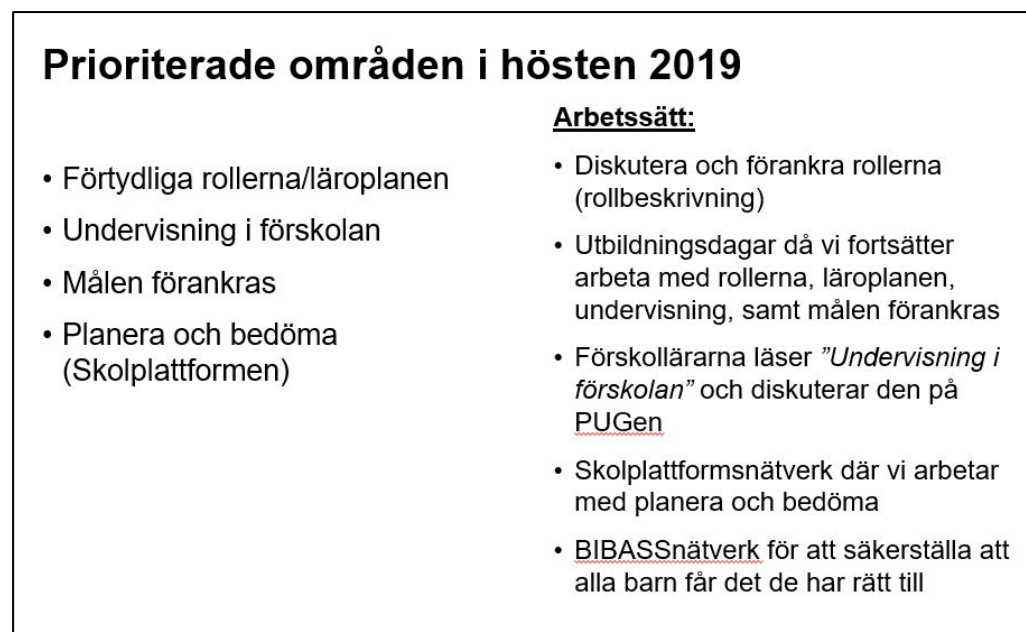
Utveckling

21. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat. Ge gärna konkreta exempel.

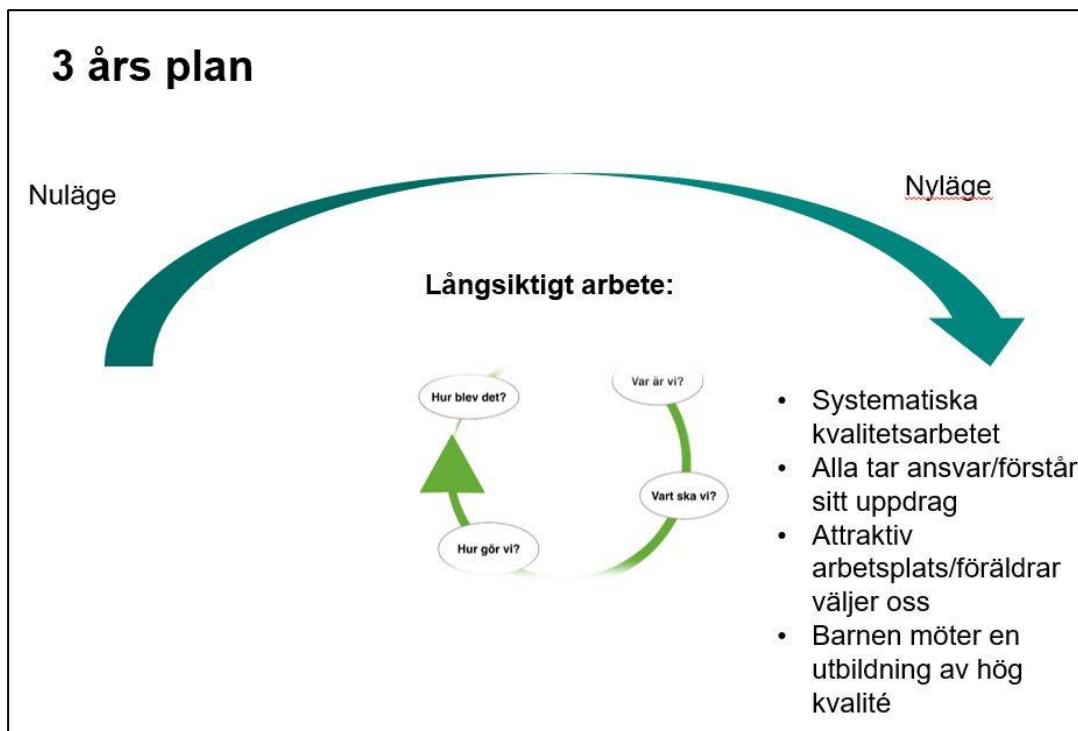
Våren 2019 gjordes en utvärdering och nulägesanalys med förskollärarna på enheten, där diskuterades var vi är nu (nuläge) och vart vi ska (nyläge). Utifrån utvärderingen, samt respons från arbetsplatsträffar, gjordes sedan en plan för arbetet vidare på enheten för att målen ska nås.



I planen formulerades kortsiktiga och långsiktiga arbetsområden som vi behöver arbeta med för att öka vår måluppfyllelse. Planen har sedan förankrats hos medarbetarna. Dessa mål var prioriterade under hösten och har diskuterats under arbetsplatsträffar, studiedagar, nätverk och utbildningsdagar. Det har funnits en systematik där alla medarbetare på enheten har haft tid att diskutera och läsa kring mål, roller och uppdrag.



Uppföljningar har skett på medarbetarsamtal, nätverk och arbetsplatsträffar. Medarbetarna beskriver i samtal med ledningen att de idag förstår sitt uppdrag, sin roll och sitt ansvar och målen på enheten vilket gör att utbildningens kvalitet ökar. Undervisning är ett begrepp som enhetens pedagoger idag använder mer frekvent.



Arbetet fortgår för att nyläget som är enhetens "önskeläge" ska utvecklas och bevaras.

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

Ledningen har flera kanaler för att identifiera risker och sårbarheter, bland annat genom närvarande chefer, veckomöten på förskolorna, medarbetarenkät och förskoleundersökning. Utvärderingar görs av ledningen själva, arbetslagen och på nätverksmöten. På ett föräldramöte om året deltar alltid ledningen för att visa upp sig och för att fånga upp hur vårdnadshavarna upplever förskolans kvalitet. Diskussioner sker också på medarbetarsamtalen där medarbetarna får utvärdera och berätta hur det fungerar på deras förskola. Olika enkäter och undersökningar såsom medarbetarenkät, OSA-enkät samt förskoleundersökningen är också en del i analysen och som visar om enhetens arbete går åt rätt håll.

Vid större förändringar görs risk- och konsekvensanalyser. Ledningen har en bra samverkan med de fackliga ombuden på enheten med kontinuerliga inplanerade möten.

Alla förskolor gör trygghetsvandringar och reflektioner med barnen. Barnen får berätta hur de upplever sin dag på förskolan och om det är något som gör dem otrygga, utifrån dessa gör sedan medarbetarna åtgärder.

Enheten har olika handlingsplaner samlade i en "Krispärm" för att minimera risker vid till exempel utflykter, hot och våld, socialtjänstären och brandrutiner.

23. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa.

På grund av covid-19 har vi behövt ställa in alla fysiska möten vilket har gjort att våra nätverk och planerade föreläsningar, kompetensutvecklingsinsatser har behövts flyttas fram eller göras på annat sätt. Dessutom är det en utmaning att arbeta med verksamhetsutveckling och likvärdig utbildning när det är hög frånvaro (då alla behöver vara hemma med minsta symptom för att minska smittspridningen) både bland barn och medarbetare. Det är också svårare att få beslut förankrade och genomförda när inte samtliga medarbetare är på plats och kan få en förståelse och delaktighet i besluten. Ledningen upplever att styrfarten har bromsats in och fokus har legat på annat såsom trygghet, omsorg och att få den dagliga verksamheten att fungera. Ledningen följer utvecklingen noggrant varje dag där både personal och barnnärvaro följs upp, samt att en del av mötena har flyttats till digitala plattformar.

En annan utmaning är att enheten ska växa januari 2021 med att ytterligare en förskola ska starta. Arbetet har redan påbörjats med planering av den nya förskolans lokaler, gård samt rekrytering. En utmaning blir att skapa den "Vi-känsla" som redan finns på enheten och inkludera nya och gamla medarbetare, samt att rekrytera bra och kompetenta medarbetare. Den nya förskolan är också en möjlighet då de nya lokalerna och medarbetarna kan bli en tillgång till enheten.

Idag har vi en väl fungerande organisation och en systematik där det finns en vilja och ett engagemang hos samtliga medarbetare och ledningen. Fokus ligger på att utveckla verksamheten utifrån alla barns möjligheter till lek, lärande och utveckling.

24. Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten. Ge gärna konkreta exempel.

Medarbetarna byter idéer, diskuterar dilemman samt delar med sig av goda exempel på våra nätverk. På nätverken har vi bland annat diskuterat hur pedagogerna arbetar med barnens projekt och deras språkutveckling. Pedagogerna beskriver hur de arbetar och ger tips på till exempel litteratur, websidor samt vilka arbetssätt de använder.

Kulturistan och ateljéristan på enheten, är på alla förskolor och träffar alla barn och medarbetare på förskolorna. De sprider kunskap och inspirerar utifrån avdelningarnas pågående arbeten, projekt och pedagogiska miljöer. De stöttar och inspirerar pedagogerna att utveckla arbetet med barnen. De fångar också upp goda exempel på enheten och sprider dem vidare mellan förskolorna.

I montern som enheten har i Stadsdelsförvaltningens entré ställer enhetens förskolor ut aktuella alster och dokumentationer från pågående projekt som barnen har gjort.

Vår ateljérista har också startat ett samarbete med ett äldreboende i närområdet med syftet att äldre medborgare i samhället möter dagens barn. Exempel på aktiviteter där de möts i olika sammanhang och där de kan lära av och med varandra är lekar, sånger och traditioner.

Vår ateljérista sprider också det som händer på förskolorna till tidningar såsom "Mitti" som beskriver förskolans arbete med barnen. Ett annat exempel är att Linköpings universitet använt bilder från förskolans Rörelseprojekt.

Medarbetarna är goda ambassadörer för enhetens arbete med barnen och förmedlar det till vårdnadshavare, andra förskolor och externa aktörer i staden.

I NTA-studion som finns i stadsdelen får barngrupperna tillsammans med pedagogerna pröva på och vidareutveckla sina pågående projektarbeten, med nya aktiviteter och experiment. Både barn och medarbetare upplever att de får påfyllning med nya och inspirerande tips och idéer som senare leder till att barnens pågående projektarbeten får ny kraft och fördjupning. Barnen får nya tankar och infallsvinklar som leder till att barnen börjar tänka i nya banor med nya frågeställningar och erövrar nya kunskaper. Pedagogerna kan se det genom att de hör att barnen använder nya begrepp till exempel bygga symmetriskt, skuggor, densitet och ytpänning.

Ett annat gott exempel är från en förskola i enheten där barnen har fått bygga med naturmaterial från skogen. Barnen i den yngre barngruppen har intresserat sig av skalbaggar och myror och utifrån det undersökt hur de kan bygga bon som är hållbara och symmetriska. Barnen visar och inspirerar varandra i hur de kan bygga stabilt och provar olika strategier för att bona inte ska rasa.

Exempel från förskolorna



Nyheter
Publicerad 16:23, 24 maj 2019

 **HässelbyDirekt**

Sök...

Väder Hässelby
Strand
8°



Pensionärerna Bibi och Lenor träffade förskolebarn för att visa hur man spelar boule. Foto: Victor Malmcrona

Här möts Hässelbys äldsta och yngsta för lek

Hur lekte barn förr? Och hur skiljer det sig från idag? Det reder förskolebarn och pensionärer ut tillsammans i Hässelby – genom ett projekt som pågått i några år från Hässelby gårds förskolor där barn och äldre träffas och umgås.

Utställning med tema "Rörelse" i stadsdelskontorets monter. Barnen har arbetat med textil för att fånga uttrycken av rörelse och kroppen.

Artikel från barnens och ateljéristans möte med äldre i *HässelbyDirekt*.