

Handläggare

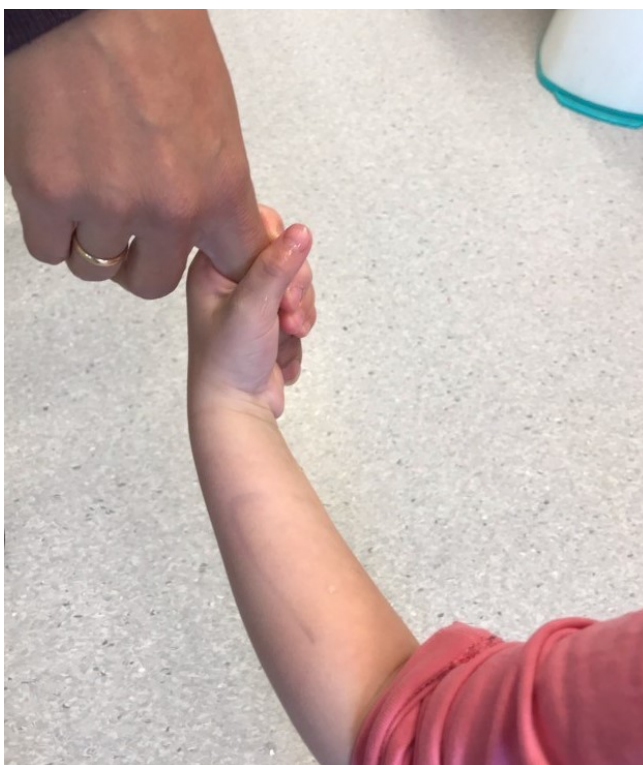
Till

Trollboda-Smedshagen förskolor

Telefon:

Kvalitetsutmärkelsen 2021 för Trollboda-Smedshagen förskolor

**En enhet för alla som präglas av ett
livslångt lärande**



Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter.....	5
Inledning.....	5
Målgrupp.....	8
1. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum.....	8
2. Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.....	10
3. Beskriv hur ni arbetar med jämställdhet och jämlikhet ur ett brukar-/kundperspektiv.....	12
4. Beskriv hur ni arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den.....	15
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.....	18
Chef- och ledarskap.....	20
6. Beskriv din ledarskapsidé. Beskriv också konkret på vilket sätt den märks i ditt dagliga arbete.....	20
7. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.....	26
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.....	26
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
Medarbetare.....	32
11. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur den/de förankras och märks i det dagliga arbetet.....	32
12. Beskriv hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet och jämlikhet, utifrån ett arbetsgivarperspektiv.....	33
13. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten.....	33
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.....	34
Resultat och analys.....	35
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..... 35

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.)..... 38

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 omnämn..... 40

Barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet..... 41

Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan..... 41

Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik..... 42

Barn utvecklar sitt svenska språk..... 43

Fossilbränslefree resor och transporter prioriteras..... 45

Kockar och ekonomibiträden bidrar till minskat matsvinn genom välplanerade inköp och källsortering av avfall..... 45

Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet..... 46

Medarbetare bidrar till utveckling av den egna verksamheten..... 46

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..... 51

Utveckling..... 53

21. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat. Ge gärna konkreta exempel..... 53

22. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet..... 58

23. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa..... 59

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..... 61

Platsbesök.....	63
Återföringsbesök.....	63
Frågor.....	63

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Trollboda-Smedshagens förskolor

Verksamhetens chefs namn

Michael Klomark

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-508 04 125

E-postadress till verksamheten och till chefen

michael.klomark@edu.stockholm.se

Postadress och besöksadress

Snårvindevägen 4

165 74 HÄSSELBY

Antal anställda den maj 2020

50 medarbetare

Inledning

Välkommen till Trollboda-Smedshagen enhet och vårt bidrag **"En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande"**

Verksamhet

Trollboda-Smedshagen förskolor drivs i kommunal regi i stadsdelen Hässelby-Vällingby med Stockholms stad som huvudman. Enheten består av fem förskolor i varierande storlekar: Junibacken, Snårvinden, Vårbrodden, Älgen och Tårpilen.

Enheten har som mål en likvärdig förskola med hög kvalitet och delaktighet utifrån barns och vårdnadshavares olika förutsättningar. Vid synpunkter och klagomål strävar ledningen och medarbetare efter att boka fysiska möten med vårdnadshavare för att markera vikten av deras åsikter, vilka tillvaratas och ges en snabb återkoppling, syftandes till verksamhetens fortsatta utveckling.

När barn, vårdnadshavare, medarbetare, deltagare i Stockholmsjobb, elever från Pedagogikcollege, barnskötarpraktikanter, VFU-studenter och besökare kliver in i någon av enhetens förskolor, möts de av röda mattor - en symboliskt betydelsefull gest för hur varje barn och vuxen ska känna sig välkommen och bemött på ett professionellt sätt. Barn ska få ta del av en förskola med hög kvalitet präglad av goda relationer, medarbetarna med varierade arbetsuppgifter uppmärksammas för att tillsammans uppnå enhetsmålen, elever, studenter och deltagare i Stockholmsjobb erbjuds handledare, besökare möts upp och lotsas till rätt person.

De röda mattorna manifesterar enhetens värdegrund "En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande", där individer inkluderas och ges en chans att växa.

Lagar, förordningar och styrdokument:

Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter

Skollag (2010:800)

Skolförordning (2011:185)

SKOLFS (2018:50) Förordning om läroplan för förskolan

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) 23 kap. 1 §

Socialtjänstlag (2001:453) 14 kap. 1 §

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Livsmedelslag (2006:804)

Diskrimineringslag (2008:567)

Trollboda-Smedshagen förskolors Plan mot kränkande behandling

Trollboda-Smedshagen förskolors Verksamhetsplan

KF:s budget för Stockholms stad

Verksamhetens brukare och målgrupp

Verksamheten vänder sig till barn i åldrarna 1–6 och deras vårdnadshavare i Hässelby villastad och Smedshagen. Enheten består av fem förskolor för barn 1–6 år. Förskolorna är situerade i en blandad bebyggelse omfattande hyresrätter, bostadsrätter, radhus och egna hus med både svensktalande och flerspråkiga stockholmare. Cirka hälften av barnen är flerspråkiga och det talas cirka 30 språk i enheten.

Antal brukare

Enheten har plats för 270 barn i åldrarna 1–6 år.

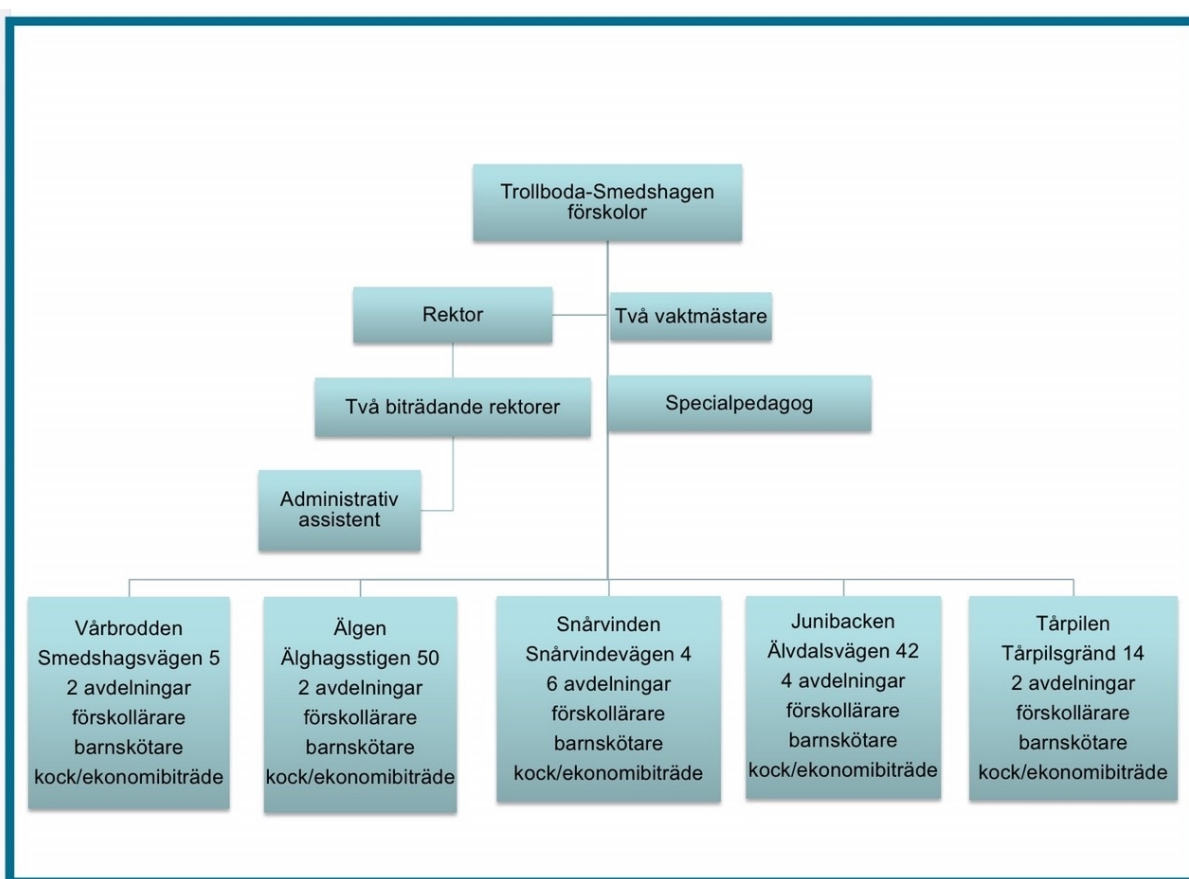
Organisations- och ledningsstruktur

Rektor har det övergripande ansvaret för organisationen och för att budgeten är i balans. Rektor och administrativ assistent har regelbundna budgetmöten med stadsdelens controller. Biträdande rektorer ansvarar för barn i behov av särskilt stöd, pedagogisk utveckling och delar ansvaret tillsammans med rektor för enhetens förskolor. Specialpedagog handleder personal i att ge barn förebyggande och tidigt stöd vid behov.

På förskolornas avdelningar arbetar det i regel tre pedagoger – barnskötare och förskollärare, ibland stärks arbetslaget med fler medarbetare. Förskollärare ansvarar för att undervisning bedrivs enligt det nationella styrdokumentet *Läroplan för förskolan: Lpfö 18*.

Ledningen skriver regelbundet på ILS-webben (webbaserat system för ledning, styrning, ekonomi i Stockholms stad) Verksamhetsplan, Tertialrapporter, Kvalitetsutvärdering och Verksamhetsberättelse.

Ledningen har årsvisa medarbetarsamtal och webbaserad medarbetarenkät för att tillvarata medarbetarnas kompetenser och åsikter. Kompetensutveckling erbjuds till medarbetare via föreläsningar och utbildningsinsatser efter behov.



Verksamhetens medarbetare

Alla anställda förskollärare och barnskötare har en grundutbildning. Ett flertal olika modersmål finns representerade i personalgruppen.

Enheten har 50 medarbetare varav fem män och 45 kvinnor och har tagit emot sex personer från Stockholmsjobb, i en s.k. kommunal visstidsanställning.

Ordlista

ABC – föräldragrupp

BIBASS - barn i behov av särskilt stöd

"En Skola för hållbar utveckling" - Skolverkets utmärkelse för uppfyllda kriterier i arbetet med hållbar utveckling ekonomiskt, socialt och ekologiskt.

Före Bornholmsmodellen - forskningsbaserad metod för att öka barns fonologiska medvetenhet och litteracitet

Förskolestöd - logoped, psykolog och resurssamordnare i stadsdelen, resurs till förskolor

Förskollärarnas planeringstid - veckovis planering för att leda arbetslaget och ansvara för undervisningen som genomförs gemensamt av arbetslaget

Integrationspakten - stötta arbetsgivare att hitta kompetens och korta väg för stockholmare som står utanför arbetsmarknaden

Lpfö 2018: Läroplan för förskolan - ett nationellt styrdokument

LSVG – lokal samverkansgrupp mellan arbetsgivare och facket

Lärlogg – veckobrev gällande undervisning publicerad på Skolplattformen till vårdnadshavare

Nätverk – pedagoger och ledning träffas

Pedagoghandbok – verksamhetens årshjul

Plan mot kränkande behandling - styrdokument enligt Skollagen

SISAB - Skolfastigheter i Stockholm AB

SPSM – Specialpedagogiska Skolmyndigheten

TAKK - tecken för alternativ kompletterande kommunikation

Ugglo - högläsningsapp

Veckoreflektion - planeringstid för arbetslag

VFU - verksamhetsbelagd utbildning för förskollärarstudenter

WKI - webbaserad kvalitetsindikator, självvärdering fylls i terminsvis av förskolans arbetslag

Målgrupp

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

När barn och vårdnadshavare stiger in på enhetens förskolor möts de av röda mattor - en symbolisk gest för att manifestera enhetens vision om "En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande" .

När vårdnadshavare har fått erbjudande om en förskoleplats via start.stockholm kontaktar de

verksamheten för information. Ansvarig pedagog mejlar information och bokar en tid för visning, vilket har skett digitalt under pandemin.

Barn och vårdnadshavare får en första inblick på förskolan och kan bekanta sig med pedagoger, kökspersonal och vi besvarar frågor om exempelvis mat, allergier, utevistelse, kläder och blöjor.

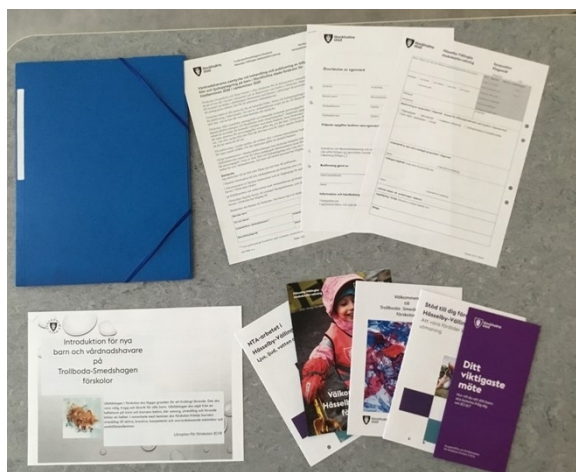
De första dagarna har pedagoger och vårdnadshavare tät dialog med varandra om barns trygghet. Introduktionen har under pågående pandemin skett mestadels utomhus då förskolan har valt inte släppa in vårdnadshavare i förskolans lokaler för att minska smittspridning. Det har gått lika bra eller bättre än den traditionella formen. Vårdnadshavare är med sitt barn under introduktionen ända tills barnet och vårdnadshavare känner sig trygga. Under pandemin har medarbetarna skickat bilder digitalt om barnets inomhusvistelse vilket har uppskattats av vårdnadshavare.

Pedagoger går igenom introduktionsmappen och hjälper till med kontaktuppgifter i apparna Skolplattformen och Anmäl frånvaro Stockholm och fångar upp vårdnadshavarens tankar om introduktionen – en vårdnadshavare anmärkte på kalla golv varav förskolan köpte mattor.

Därefter fortsätter introduktionen såtillvida att barn hämtas och lämnas, men det är önskvärt att vårdnadshavare finns nära till hands ifall barn behöver hämtas tidigare.

Direkt efter introduktionen får vårdnadshavare fylla i en utvärdering i syfte att tidigt fånga upp eventuellt missnöje. Om vårdnadshavare har synpunkter kring introduktionen bemöts dessa helst via fysiska möten/telefonsamtal, mejl av ledningen och pedagoger. Genom direkt agerande och professionellt bemötande, tror ledningen att vårdnadshavare känner sig bekräftade när deras åsikter hörsammas.

Syftet med introduktionen är att barn och vårdnadshavare ska känna sig i centrum och få tillit till förskolans verksamhet.



Introduktionsmappen

När det tas bilder, förutsatt att vårdnadshavare har gett sitt samtycke för pedagogisk dokumentation, frågar pedagogerna barn om lov för att visa hänsyn till barns integritet. Små

barn visar med sitt kroppsspråk sitt samtycke. Pedagogisk dokumentation används enbart internt i verksamheten.

Enhetens mål är att verka för nolltolerans gällande diskriminering enligt Plan mot kränkande behandling men också rektors ledardeklaration (s. 2 i Pedagoghandboken) och den gås igenom på anställningsintervjuer.

Plan mot kränkande behandling finns tillgänglig på förskolornas anslagstavlor och på den digitala kommunikationsytan Skolplattformen. Den upprättas årligen i samråd med ledningen och av pedagoger med Läroplanen som underlag. Enhetens alla medarbetare ska bemöta varje barn och vårdnadshavare med respekt och ha en välkomnande attityd samt tala väl om verksamheten.

Vi möter upp och välkomnar barn och vårdnadshavare i hallen och har dialog om hur barnet mår samt dagsformen. Vid hämtning berättar vi hur dagen har varit allmänt och om det är något särskilt som har hänt.

I hallen möts barn och vårdnadshavare av ett funktionellt möblemang i barns höjd och anslagstavlor med information. Med åtanke på sociala medier och skyddad identitet står det enbart namn på barns hyllor i hallen.

Vid specifika frågor kring sitt barn bokas det skyndsamt ett möte mellan vårdnadshavare, pedagoger och vid behov specialpedagog, rektor och eventuellt tolk.

Enheten publicerar lärloggar på Skolplattformen till vårdnadshavare med information om veckans aktiviteter med lek och undervisning i fokus. Bilder som finns med i lärloggar visar inga ansikten för att värna om barns integritet, men visar barnens lärprocesser.

Under läsåret erbjuds det individuella utvecklingssamtal för vårdnadshavare. Samtalet är ett forum där varje barns lärprocesser står i fokus, enheten erbjuder fler möten om så önskas. Äldre barn är delaktiga i sina egna utvecklingssamtal. Under pandemin har utvecklingssamtalen skett digitalt, en uppskattad mötesform, då barnen och vårdnadshavare har tagit del av barnets utveckling och lärprocesser via deras pärmar som skickades hem före samtal.

På hösttermin bjuder förskolorna in vårdnadshavare till föräldramöte där ledningen deltar, för att informera om verksamheten och presentera resultaten i förskoleundersökningen. Vårdnadshavarnas svar genererar till handlingsplan som skrivs i samråd med pedagoger och ledningen om utvecklingsområden för att generera förbättringar riktade direkt mot barnen.

Vi är lyhörda när vårdnadshavare har förslag om förbättringar, exempelvis en vårdnadshavare önskade få introduktionsmappen digitalt före den första dagen på förskolan. För att säkerställa att vårdnadshavarens synpunkter tas tillvara, diarieförs alla klagomål för uppföljning och avslut av ledningen.

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

Barns delaktighet på individnivå

För att varje barn ska känna sig tryggt prioriterar vi i början av varje läsår extra trygghetsskapande aktiviteter via omsorg och lek i små grupper. Trygghetsskapande arbetssätt löper genom hela läsåret, till exempel arbetar vi i små grupper under samling, skapande och utevistelse.

Ett barn visade ett stort intresse för dans och inspirerade i sin tur sina kompisar. Det resulterade i en gemensam omvandling av ett rum för dans där barnen var delaktiga i utformandet av rummet.

Ett barn ville fotografera sina konstruktioner av klossar som inspirerade kompisar till nya byggen.

Barns delaktighet på gruppnivå

En grupp äldre barn bestämmer och kommer överens sinsemellan över utflyktsmålen, till exempel hade pedagogerna planerat en skogsutflykt, men barnen ville stanna på förskolans gård och leka vidare utan avbrott. Därmed blev barnen delaktiga i sin vardag på förskolan.

För att öka barns delaktighet har enheten regelbundna barnråd där äldre barn deltar och ger sin syn på förbättringar såsom önskemål, leksaker, trygga respektive otrygga platser i förskolan. Deras önskemål tas tillvara och enheten har infört en önskemeny, nya fruktsorter och nytt lekmaterial. Ledning och pedagoger gör en sammanställning över otrygga platser, till exempel förskolornas barntoaletter som åtgärdas med SISAB - toalettdörrar har bytts ut till halvdörrar där barn kan ha kontakt med pedagoger, men ha integritet vid toalettbesök. Gällande yngre barn är det viktigt att pedagoger är lyhörda inför barnens verbala uttryck och kroppsspråk.

Vårdnadshavarnas delaktighet på individnivå

Vid daglig kontakt med vårdnadshavare ska pedagoger vara lyhörda på vårdnadshavarnas önskemål, exempelvis en vårdnadshavare vars barn behövde specialkost för en lyckad dag. Kökspersonalen gav ett menyförslag som vårdnadshavaren kände sig trygg och nöjd med.

Ett annat exempel var skapandet av ett dansrum där ett barns vårdnadshavare erbjöd sig att lägga in ett dansgolv.

En föräldraledig vårdnadshavare som fick beviljat av rektor heltidsvistelse för sitt barn, trots att staden erbjuder deltid för föräldralediga. Rektor fattade beslutet att bevilja önskemålet utifrån familjens situation.

Vårdnadshavarnas delaktighet på gruppnivå

Enhetens mål är att alltid ha nöjda vårdnadshavare och därför informerar pedagoger ledningen om vårdnadshavarnas önskemål och synpunkter som framkommit. Ledningen är lyhörd och tillmötesgår dessa inom verksamhetens ramar. Såsom vårdnadshavare med önskemål att

lämna sitt barn kl. 6:15 före förskolans ordinarie öppning kl. 6.30. Ledningen kunde i samråd med pedagoger tillmötesgå vårdnadshavares önskemål.

Enheten kommunicerar digitalt med vårdnadshavare via Skolplattformen där vårdnadshavare kan ta del av lärloggar. Enheten kan boka in utvecklingssamtal och andra möten med vårdnadshavare. Enheten bjuder in vårdnadshavare till drop-in fika, Förskolans dag och föräldramöten. Genom dessa mötesformer finns det möjligheter för dialog och samverkan mellan vårdnadshavare, pedagoger och ledning, men under pandemin har dessa mötesformer skett digitalt.



Dansrum

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

Barnen delas ofta i små grupper i olika konstellationer baserat på deras intresse för att komplettera barns spontana val av lek och aktivitet.

Vänskapsprojekt hade tema interkulturalitet då pedagoger tog fasta på barnens intresse över olika flaggor. Barnen hade högläsning om olika länder, skapade konstverk med en världskarta med trådar fästa från Sverige till olika länder och flaggor. Barnen målade en vänskapsol med egenskaper en god vän ska ha. Dit gick barnen självmant när någon bröt mot normen om hur en bra kompis beter sig. Vårdnadshavare gav återkoppling om barnens nya förhållningssätt vid syskonkonflikter hemma.



Vänskapsprojekt

Stadsdelens samtliga enheter deltar i den årliga Ljusmanifestationen för att uppmärksamma Barnkonventionen. Utifrån pandemin kunde den inte ordnas traditionsenligt i Vällingby centrum, utan vi uppmärksammade Ljusmanifestationen på förskolegårdarna. Både äldre och yngre barn skapar ljuslyktor inför Ljusmanifestationen.



Ljusmanifestationen

Rektor har deltagit i en utbildning om jämställdhetsanalys för att förstärka barns perspektiv på verksamhetens innehåll och förmedlade innehållet till medarbetare på APT och planeringsdagar.

Ledningen har köpt barnlitteratur om HBTQ och normkritiskt perspektiv som används i högläsningen på samtliga förskolor för ökad jämställdhet och jämlikhet. Stadsdelen har köpt in högläsningssappen Ugglo med böcker på svenska, andra språk och TAKK-böcker. Tack vare appen kan även pedagoger med dyslexi eller annat modersmål ha högläsning med barn.



Barnlitteratur

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

Enheten gör regelbundet en barnskydds rond för att alla oavsett funktionsförmåga ska kunna ta del av verksamheten. Enhetens Plan mot kränkande behandling ska vara ett levande dokument för att inga barn eller vårdnadshavare ska känna sig diskriminerade i vår enhet.

Följande anpassningar har hittills gjorts i syfte att öka tillgängligheten i verksamheten:

- Bildstöd för en begriplig lärmiljö
- Möblemaning i hallen och på avdelningar i barns höjd
- Pedagogisk dokumentation i barns höjd
- Barn i behov av specialkost serveras det av kökspersonal
- Enheten arbetar medvetet för att ge barn förebyggande och tidigt stöd
- Barn får pedagogiskt material tillverkat av vaktmästare efter vårdnadshavares och pedagogers önskemål
- Enhetens hemsidor informerar om tillgängligheten på förskolor

Varje läsår ser ledningen över om arbetslag behöver omplacera pedagoger för att möta vårdnadshavarnas behov av flerspråkig information. Enheten använder sig av tolkar vid behov för att inge trygghet hos vårdnadshavare och ökad förståelse för förskolans verksamhet.

Enheten har anställt en specialpedagog som deltar i verksamheten och handleder om tydliggörande pedagogik syftandes till en begriplig lärmiljö använd av pedagoger, såsom

bildstöd och TAKK-böcker i högläsning. Det gynnar alla barn särskilt yngre som inte har börjat tala än, barn med annat modersmål och barn i olika åldrar i behov av stöd.

Stadsdelens logoped har föreläst till pedagoger under planeringsdagen om teckenstöd. Tecken har börjat implementeras i den dagliga verksamheten såsom under fruktstund och samling.

Samtliga förskolor använder sig av bildstöd och TAKK för att förstärka barns språkutveckling. Logopeden handleder varje arbetslag för att följa upp barnens språkutveckling.

Att tidigt identifiera barn i behov av särskilt stöd har lett till möten med vårdnadshavare, anpassningar på förskolan och hjälpt vårdnadshavarnas kontakter med ABC-föräldragrupp, BVC, logoped, BUP.

Rektor satsar på att ge varje barn och pedagog rätt förutsättningar för bruk och implementering av tidigt stöd, till exempel tyngdtäcken, ritpennor för ergonomisk pennngrepp och handledning av pedagoger.



Bildstöd vid handtvätt

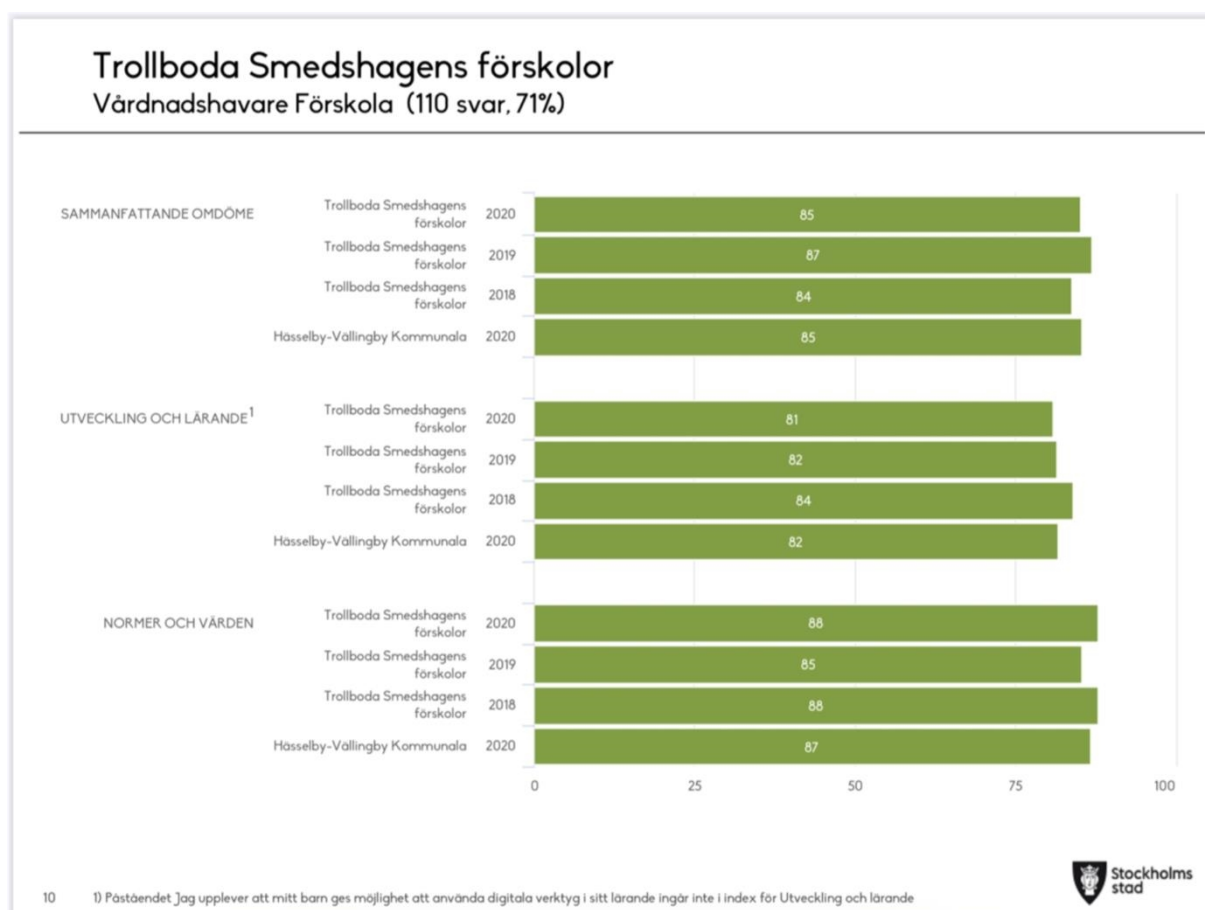


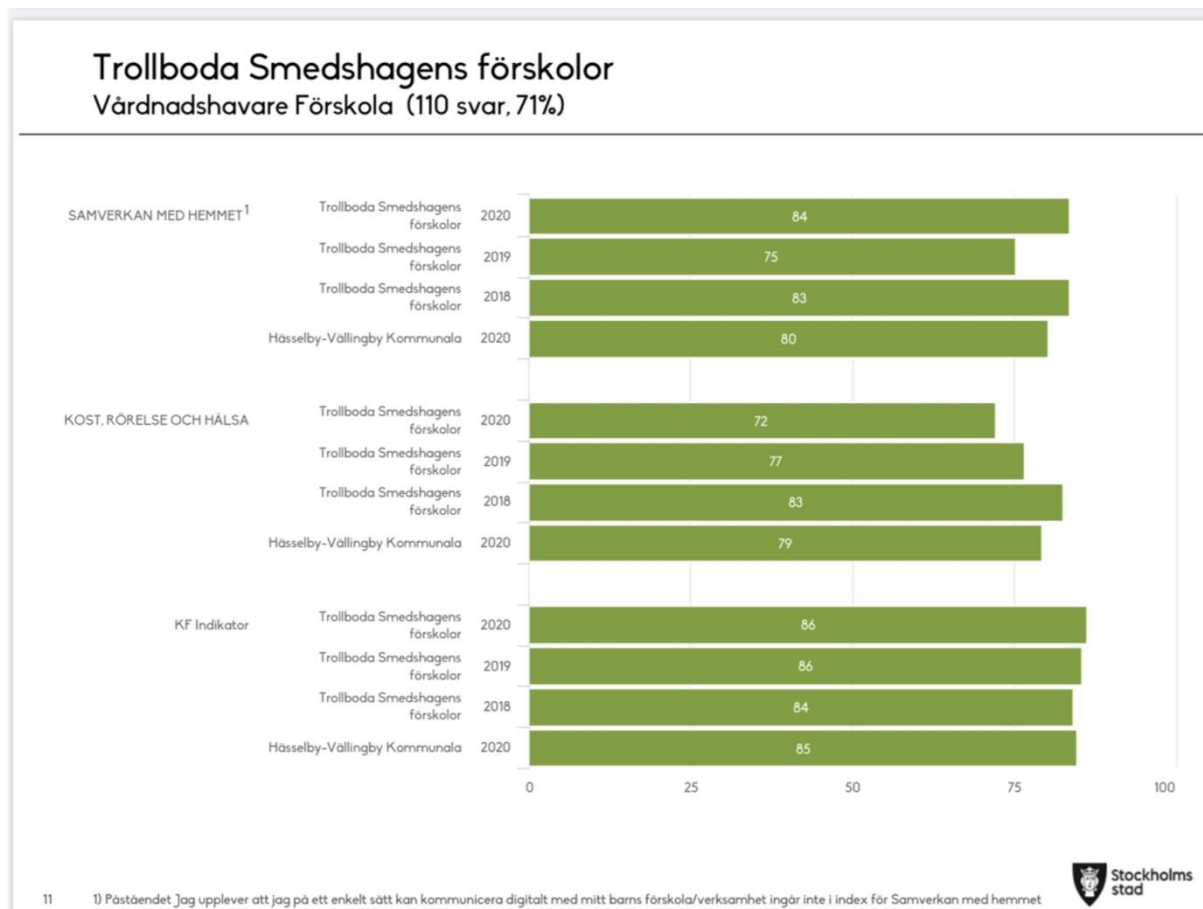
Bildstöd i hallen

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.

I skrivande stund har vi inte fått årets resultat av förskoleundersökningen, därav använder vi oss av 2020 resultat.

Förskoleundersökningen är en viktig komponent i enhetens systematiska kvalitetsarbete för att mäta pedagogisk kvalitet, likaså enhetens WKI, nätverk, projekt, arbetslagens planeringstid och barnintervjuer.





Resultat

Utveckling och lärande har sjunkit något de två senaste åren 2020 81 %, 2019 82 %, 2018 84 %.

Analys

Enheten har haft ojämna resultat under senare år. Det tror vi beror på att enheten har omorganiserats – två förskolor har lagts ner och en ny stor förskola har byggts upp. Under omorganisationen ökade personalomsättningen, vilket påverkade relationer med vårdnadshavare då det tar tid att bygga upp förtroendefulla relationer mellan pedagoger, barn och vårdnadshavare. Arbetet med Skolplattformen har inte varit prickfri och har varit en del av kommunikationen med vårdnadshavare.

Där är vår förhoppning att 2021 års resultat visar positivare resultat då omorganisationen är klar och personalsituationen stabil. Enhetens övriga resultatunderlag såsom WKI, utvecklingssamtal, föräldramöten och rektorns spontana samtal med vårdnadshavare i förskolan tyder på att vårdnadshavare idag känner sig trygga. Barnintervjuer ger positiva resultat över barnens trivsel på förskolan. Skolplattformen fungerar bättre och det läggs kontinuerligt upp lärloggar om barns lek och undervisning.

Jag som rektor fokuserade på byggmöten för att den nya förskolan skulle bli klar i tid, vilket ibland gick över pedagogers åsikter och beslut jag fattade för den övriga verksamheten. Jag som rektor tar fullt ansvar för tidigare års resultat, då det är jag som har prioriterat vilka uppgifter som övriga ledningen ska hantera. Jag är självkritisk över att inte alltid har lyckats ta optimala beslut, men hoppas att resultaten blir bättre än 2020, då jag upplever att enheten är mer stabil.

Tillvarata analysen

Uppföljning sker regelbundet i enheten då rektor delger förskoleundersökningens resultat till varje arbetslag. Arbetslagen skriver en handlingsplan för utvecklingsområden baserat på lägre resultat i tre frågor. Bra resultat ska tillvaratas för att bibehålla den positiva utvecklingen. Ledningen följer upp handlingsplanerna på arbetslagens planeringstid.

Uppföljning med vårdnadshavare görs på hösttermin på föräldramötet då ledning deltar och förskoleundersökningens resultat presenteras av pedagogerna. Pedagogerna informerar hur vårdnadshavarnas svar leder till utvecklingsområden för att förbättra verksamheten som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Vårdnadshavare erbjuds möjlighet att sitta i små grupper för att ha dialog om resultaten.

Chef- och ledarskap

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

Min ledardeklaration finns i Pedagoghandboken på s. 2. där medarbetare kan ta del av den. Jag påminner medarbetarna om ledardeklarationen i rektors månadsbrev och tar upp den vid anställningsintervjuer.



Rektors ledardeklaration

Den strategi jag väljer för att leda enheten kan benämnas som en coachande, närvarande och uppmuntrande rektor.

På mitt första APT inom enheten för åtta år sedan, implementerade jag min ledarskapsidé för medarbetare - enheten ska vara inkluderande och välkomnande för varje barn, vårdnadshavare och medarbetare. Jag visade upp en film om min egen uppväxt och resa från Sri Lanka till Sverige och var tydlig med att ingen kan komma till mig och tala illa om en kollega utan att våga ta dessa diskussioner i trepartssamtal. Jag har dessutom ändrat färg på enhetens entrémattor till rött, vilket manifesterar tanken om inkludering. Vid kick-off på hösttermin rullar vi ut de röda mattorna för att medarbetare ska känna sig välkomnade.

Coachande

Jag delegerar befogenheter, ansvar och visar att jag litar på mina medarbetare då en rektor som fattar alla avgörande beslut är en svag organisation. Jag försöker att inte överpröva beslut tagna av medarbetare då det kan urholka arbetsglädjen och minska framtida ansvarstagande. Därav är det viktigt att jag noga överväger vilka frågor jag ska delegera.

Jag delegerar arbetsuppgifter till biträdande rektorer för att följa upp enhetsmålen för att få mer tid att delta i verksamheten. Återkoppling får jag veckovis på ledningsmöten då jag och biträdande fattar beslut tillsammans och jag kan coacha biträdande rektorer i beslutsfattande.

Jag coachar pedagoger, till exempel när jag deltog vid en matsituation kring ett barn som behövde extra stöd och hur en pedagog bemötte barnet. Efteråt hade jag ett samtal med pedagogen och mina reflektioner om situationen. Vi beslutade i samråd att jag skulle följa upp och komma tillbaka om några veckor. Matsituationen hade förbättrats avsevärt för barnet då pedagogen hade utvecklat sitt arbetssätt.

Närvarande

Jag tror på ett närvarande ledarskap och via delegering får jag mer tid att vara synlig i verksamheten. Jag är alltid tillgänglig för mina medarbetare och stänger aldrig av min telefon. Jag uppmuntrar medarbetare att alltid ringa mig vid situationer då de behöver mitt stöd, om jag mot förmodan inte kan svara skickar de sms och jag ringer upp senare. Min ledningsgrupp och jag har skapat en chattgrupp där jag kan skicka meddelanden till biträdande som i sin tur kontakter aktuell medarbetare. Chattgruppen ger snabb återkoppling till medarbetare även när jag är upptagen. Jag går aldrig hem utan att ta reda på att varje medarbetare som har sökt mig har fått en återkoppling personligen av mig eller av övriga ledningen.

Uppmuntrande

Jag strävar efter att uppmuntra medarbetare då jag träffar dessa i verksamheten. Jag förmedlar enhetens goda exempel via rektors månadsbrev för att bekräfta medarbetarnas arbetsinsatser och öka det kollegiala lärandet. Under medarbetarsamtal kan jag erbjuda nya karriärvägar inom enheten, allt för att behålla kompetent personal, såsom nuvarande administrativa assistent som tidigare arbetade som barnskötare i enheten. Tack vare hennes erfarenheter inom budget och administration blev hon en ny tillgång i enheten.

Jag försöker analysera vilka beteenden hos mina medarbetare som bidrar till att nå måluppfyllelse för att sedan uppmuntra dessa via beröm och lönesättning. Jag uppmuntrar medarbetare med sina innovativa idéer, såsom starta ett projekt eller hålla en presentation för kollegor. Jag försöker sedan vara konkret och specifik i min bekräftelse: exakt vad gjorde medarbetaren bra och varför var det bra för verksamheten.

En analys av mitt ledarskap efter åtta år är att jag kan se resultat i följande utmärkelser:

- Skolverkets utmärkelse ”Skola för hållbar utveckling” i 2019.
- enhetens kockar har vunnit Miljöförvaltningens Pingvinpris i oktober 2020
- en av förskolans kockar deltar i White Guide Junior-tävling för bra mat
- enheten har nominerats till Nelson Mandela-priset 2021 då enheten blev medlem i Integrationspakten - stötta arbetsgivare att hitta kompetens och korta väg för stockholmare som står utanför arbetsmarknaden

Tydlig struktur

För att realisera min ledarskapsidé delegerar jag många arbetsuppgifter till biträdande rektorer, administratören och specialpedagogen som utgör ledningsgruppen. På mina ledningsmöten är det viktigt för mig att hela ledningsgruppen är med och bidrar med sina specialkunskaper inom sina ansvarsområden för att besluten som fattas ska bli de bästa för barnen i verksamheten.

Jag har skapat en struktur där medarbetare ska rapportera sin sjukfrånvaro och ledighet till mig via telefon eller sms med syftet att jag snabbt kan fatta beslut och sätta in åtgärder om sjukfrånvaron vid behov. Medarbetaren blir bekräftad genom att jag alltid ringer upp eller svarar på sms och därmed får en bra överblick över medarbetare med frekvent frånvaro. Min uppföljning har resulterat i att enheten har låg sjukfrånvaro.

Varje förskola har en kontaktperson som har fått mandat av mig för att se till att verksamheten fungerar, vid hinder ska hen kontakta ledningen. Varje vecka skickar kontaktpersonen kommande veckoplanering och innevarande veckans frånvaro till ledningen. Via veckoplanering kan jag följa upp medarbetarnas rapportering av frånvaro till mig och har ett jämförande skriftligt underlag för att tillfälligt omfördela pedagoger till förskolor med frånvaro. Jag kan även se arbetslagens planerade aktiviteter för att kunna delta själv eller delegera det till ledningsgruppen.

[illegible]

Veckoplanering

Jag ska ha mod att ta risker och våga ta strid för det jag tycker är viktigt och riktigt för barnen, till exempel gör jag en kartläggning av varje arbetslags kompetenser och vid behov flytta medarbetare för barnens bästa.

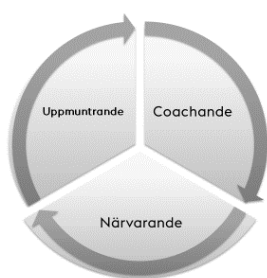
I början av mitt rektorskap märkte jag att det inte fanns något formellt forum för barnens delaktighet och inflytande. Genom mina tidigare erfarenheter från skolan skapade jag därför barnintervjuer som motsvarar skolans elevråd. Syftet med barnintervjuer och mitt sätt att vara synlig i verksamheten var att öka barnens trygghet över vem jag är och ge barnen delaktighet och inflytande på verksamheten. Utifrån deras åsikter har ledningen tillmötesgått barns åsikter såsom önskemeny, lekmaterial, nya fruktsorter till mellanmål och åtgärda otrygga platser.

Ett av mina värdefullaste kvitton på min ledarskapsidé är att barnen på enheten känner igen mig och ropar mitt namn när de ser mig. Ofta har de något spännande att berätta då jag tar mig tid och sätter mig på huk i samma ögonhöjd. Ibland är det jag som tar kontakt med barnen för att fråga om deras dag på förskolan. Spontana samtal ger mig inblick i barnens syn på verksamheten. På föräldramöten har jag fått det bekräftat att vårdnadshavare uppskattar att deras barn känner igen mig och att jag tar mig tid för pratstunder med dem.



Mitt signum - en synlig rektor

Under min rektorsutbildning läste jag *Etiskt ledarskap* (Starrat 2012). Utifrån Starrats tankar kan jag känna igen mina egna upplevelser som rektor. Jag har alltid i min ledarskapssyn strävat efter att vara en coachande, uppmuntrande och närvarande rektor. Jag har som mål att vara fullt ut närvarande på möten med medarbetare, att vara disträ kan vålla skada. Därför avslutar jag alltid min dag med att gå igenom mina mejl för att se att jag har svarat på frågor som mina medarbetare har ställt samt boka in möten som önskas av dessa.



Min ledarskapsidé

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

Mina första år hade jag höga ambitioner och ville påverka verksamheten snabbt. Genom åren har jag utvecklat mitt ledarskap och fått insikt i att förändringsarbete tar tid och förutsätter gott samarbete med många olika parter - barn, vårdnadshavare, medarbetare och min ledningsgrupp. När enheten tilldelades en ny förskola januari 2021 valde jag medvetet att inte rucka på deras arbetssätt under vårterminen för att medarbetarna på den förskolan ska få tid att landa vid ett nytt ledarskap, samt att jag ska lära känna personalgruppen och börja introducera enhetens vision och arbetssätt inför höstterminen 2021.

Som ledare utvärderas min funktion och roll vid flera tillfällen, till exempel vid den årliga medarbetarenkäten. Utifrån en analys av resultaten görs sedan en handlingsplan över hur mitt ledarskap ska utvecklas. På APT presenterar jag resultaten för mina medarbetare för att få feedback i mitt ledarskap och utvecklingsområden. Jag vill att varje arbetslag ska ta fram tre punkter som jag ska utveckla. Jag tar även upp resultaten på medarbetarenkäten enskilt på varje medarbetarsamtal. Syftet med detta är att få reda på varje medarbetares åsikt om mig som rektor, exempelvis att inte ha för bråttom och forcera olika beslut utan våga ha tålamod och ge medarbetare tid att förankra dessa, till exempel önskade medarbetare att kunna arbeta med projekt en längre tid för att fördjupa undervisningen i stället för att byta oftare.

Jag reflekterar ständigt över hur jag upplevs som ledare och där spelar min ledningsgrupp en stor roll. De har en rak dialog med mig och kan berätta för mig hur jag upplevs i olika

situationer och vågar fråga mig om hur jag resonerade vid olika beslut. Jag i min tur använder min ledningsgrupp när jag står inför något dilemma och har fått feedback om att alla beslut ska förankras under ledningsmöten innan vi informerar vidare. Efter att det beslutet togs har jag märkt att medarbetare uppfattar ledningen mer synkroniserad.

Jag utvärderar och utvecklar mitt ledarskap i det fackliga samarbetet på LSVG-möten innan vissa beslut fattas slutgiltigt för respons och veta att jag har de fackliga representanterna med mig i beslutsprocesser. Likaså går jag igenom medarbetarenkätens resultat med fackombuden.

Utöver det här har jag utvärdering med mina kollegor i stadsdelens rektorsgrupp där jag utvecklas genom kollegialt lärande och får feedback på mitt ledarskap. Jag får även feedback på mitt ledarskap av min avdelningschef.

Mitt signum som rektor är att vara en synlig rektor för barn, vårdnadshavare och medarbetare. Jag föredrar att bjuda in vårdnadshavare till fysiska möten i stället för långa mejlkonversationer. Därmed utvecklas jag som rektor i möten med vårdnadshavare då jag får en snabb respons av mitt ledarskap.

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.

Varje september startar ledningen upp medarbetarsamtalen då medarbetarna får ett underlag en vecka innan samtalet för att reflektera över sin insats i verksamheten. Medarbetarsamtal startas med en tillbakablick på föregående års individuella utvecklingsplan för uppföljning och en ny dito görs för det kommande året. Därmed får jag en uppfattning om hur respektive medarbetare är införstådd med verksamhetens syfte och mål. När medarbetarsamtalet är avslutat går jag igenom lönekriterierna för förskollärare och barnskötare, vilket ger mig inblick i hur medarbetare förstår sin del i måluppfyllelsen.

Arbetsgången av verksamhetsplanen 2021 var att ledningen presenterade enhetsmålen 2020 under höstens APT samt planeringsdagen i december 2020 för att skapa en återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål 2021. Diskussioner skrevs ner och utmynnade till fastställandet av årets enhetsmål i Verksamhetsplan 2021. Genom att arbeta i smågrupper med Verksamhetsplanen involveras alla pedagoger i enhetens systematiska kvalitetsarbete om verksamhetens syfte och mål. Enhetsmålen finns som rubriker i arbetslagens veckoreflektion i Pedagoghandboken och skapar förutsättningar att hålla enhetsmålen levande.

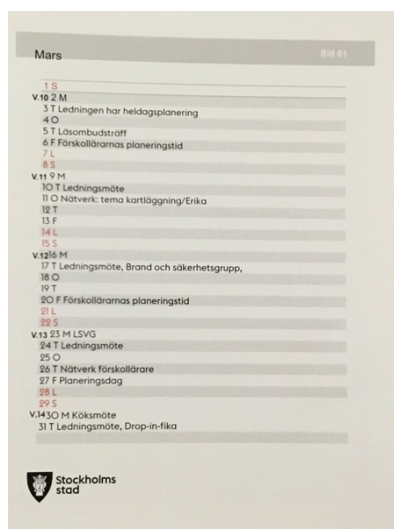
Jag försöker vara tydlig med när medarbetare har möjlighet att påverka ett beslut och när de enbart får ren information som en del frågor på APT. Jag ber om synpunkter när det verkligen är beslut som gäller verksamheten och berör medarbetarna, till exempel när vi diskuterade mer tid för arbetslagens planeringstid. I denna fråga vände jag mig till medarbetarna för att de ska ta fullt ansvar för beslutet.

Jag strävar efter att närvara på köks-, vaktmästar-, förskollärary-, barnskötary- och BIBASS-möten då pedagoger diskuterar olika sakfrågor och jag får inblick i detaljnivå. Jag har delegerat till biträdande rektorer samt specialpedagogen att närvara mer regelbundet på arbetslagens planeringstid. Varje vecka träffas ledningen för att jag ska få en än mer insyn i

verksamheten.

Via förskolornas veckovisa lärloggar kan jag också få en tydlig information om hur medarbetarna har förstått verksamhetens syfte, mål och sin del i måluppfyllelsen. Arbetslagen fyller i WKI terminsvis, genom den kan jag och ledningen följa upp varje arbetslag.

Till syvende och sist är det jag som rektor som är ansvarig för att medarbetare är införstådda i och arbetar efter verksamhetens styrdokument.



Pedagoghandboken

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

Pedagoghandboken skapar överblick då enhetens alla möten står i den såsom nätverk där ledningen, förskollärare och barnskötare diskuterar pedagogisk litteratur utmynnandes till innovativa tankar för verksamheten. Genom nätverken har flera avdelningar med äldre barn hälsat på hos varandras förskolegårdar och knutit vänskapsband med varandra främjandes språkutveckling och integration då det finns socioekonomiska skillnader i enheten.

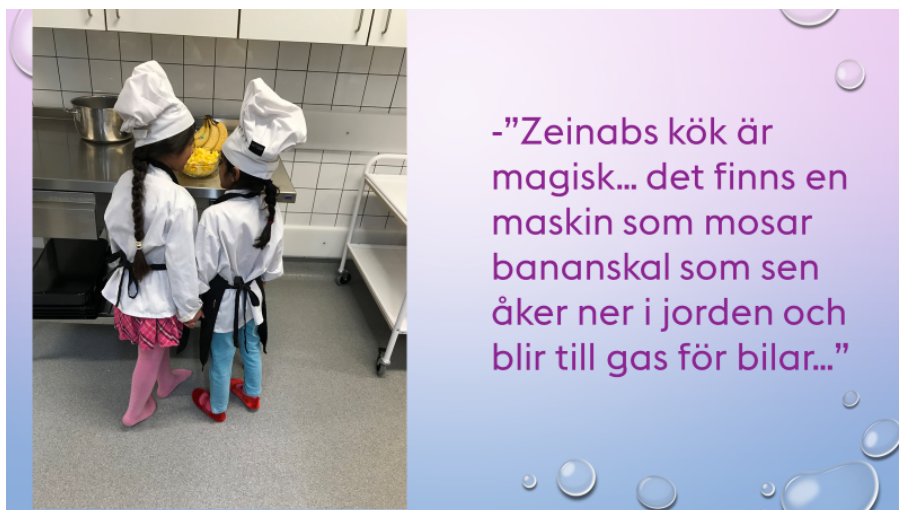
Varje medarbetare har en individuell utvecklingsplan som medarbetare och rektor följer upp i medarbetarsamtal samt i dagligt arbete. Den kan leda till att barnskötare studerar vidare till förskollärare eller går en fördjupad barnskötarutbildning.

I APT-protokoll har jag lagt in en stående punkt där medarbetarna kan komma med synpunkter. Under APT-möten säkerställer jag efter varje punkt om en medarbetare vill tillägga något innan jag går vidare till nästa.

Ett sätt att tillvarata medarbetarnas kompetens är enhetens månadsvisa LSVG-möten där fackombuden framför medlemmarnas synpunkter på verksamheten. I alla viktiga nya förändringar som rör barnen och pedagoger görs en risk- och konsekvensanalys.

Som rektor strävar jag efter att delta i flertal möten och tar del av medarbetarnas förslag och

idéer. Ett exempel från köksmöte jag deltog i - kökspersonalen önskade att köpa kockkläder för barnen vid matkunskap. Ett annat exempel från ett möte då pedagoger önskade köpa stafflin i barnhöjd för utomhusbruk. Detta har medfört en större variation för barns utevistelse.



Barn har matkunskap

Som rektor ska man inte underskatta det vardagliga småpratet som främjar det sociala kittet. Jag försöker delta i gemensamma fikapauser och spontana samtal när jag är ute på förskolorna. Småpratet ger också ett tillfälle för ventilerings om frågor i verksamheten då jag försöker låta medarbetaren själv sätta ord på sina utmaningar och lösningar.

I alla samtal med medarbetare strävar jag efter att bygga en tillitsfull relation för att skapa trygghet och engagemang för uppdraget:

En förskollärare ville fördjupa barns förståelse för matematik via en gemensam Matematikstudio för enhetens barn. Förskolläraren blev inbjuden till att hålla en föreläsning för samtliga stadsdelens rektorer inom förskolan om arbetssättet och bidragit till att sprida goda exempel till förskolor i stadsdelen.

Ett annat exempel var hur en av enhetens kockar har föreläst till stadsdelens samtliga köksbiträden och kockar om hur man kan införa matkunskap med barnen.

Enheten är inkluderande och därmed tillvaratas medarbetarnas flerspråkiga interkulturella språkkompetens, såsom tolk mellan barn, vårdnadshavare och pedagoger.

En medarbetare hade det ansträngande privat och ville gå ner i arbetstid för att orka med både arbete och fritid. Efter flera samtal kom vi fram till att medarbetaren kunde gå ner i tid och slippa det övergripande ansvaret som förskollärare i och med byte av förskola för att få en välbehövlig omstart. Tack vare mitt engagemang kunde vi behålla medarbetarens kompetens inom enheten.

Jag vill ha stor åldersspridning hos personalen, allt från nyexaminerade till medarbetare med lång erfarenhet för att tillvara deras intresse, engagemang och kompetens. Därför ser jag över vid nyrekryteringar och kartläggning av befintliga arbetslag över medarbetarnas olika

kompetenser för optimal utveckling av verksamhet.

Ledningen ser att nätverk genererar innovativa idéer såsom äldre barn som besöker varandras förskolegårdar inom enheten för att främja språkutveckling och integration.

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

Lärande organisation

Jag har organiserat att varje arbetslag med barnskötare och förskollärare har veckovis planering på fyra timmar, varav en timme används till gemensam planering för arbetslag och resterande tre timmar förfogar förskollärarna över. Jag kan se idag efter åtta år att vi har en kultur inom enheten där pedagoger är generösa mot varandra gällande extra planeringstid när verksamheten tillåter det. Om det är få barn närvarande används tiden resurseffektivt till extra planering eller hjälp vid en annan förskola inom enheten i stället för vikarier och barnen får tillgång till en erfaren och utbildad personal.

Enheten tar in personer som befinner sig långt från arbetsmarknaden via Stockholmsjobb i integrationssyfte. Då enheten har flera vuxna på plats kan jag skapa utrymme för flertal möten och nätverk utan att det drabbar barnen.

Jag har organiserat nätverk för förskollärare, barnskötare, kökspersonal och vaktmästare. Under pågående pandemin har personalen träffats digitalt.

Jag har startat upp Matematikstudion med en förskollärare då jag fångade upp hennes intresse över matematik under medarbetarsamtalet. Tillsammans planerade vi upp Matematikstudion för varierad undervisning och lek i ämnet för besök av enhetens barngrupper.



Matematikstudion

Under APT delar vi upp pedagoger i små grupper i syftet med att alla ska komma till tals och ge möjligheter till kollegialt lärande. På våra planeringsdagar bjuder vi in föreläsare både

externa och interna från enheten.

Då föräldraundersökningens resultat i språk har haft ojämna resultat beslöt jag att satsa på att öka medarbetarnas kompetens i språkutveckling. Stadsdelens logoped har haft föreläsning och följer upp arbetslagen.

Vetenskapligt baserade språkmetoder som Före Bornholmsmodellen och Babblarna används dagligen, likaså högläsningssappen Ugglo, bildstöd och TAKK.

Jag som rektor tillsammans med min ledningsgrupp valde ut olika arbetslag inom enheten som har kommit längre i sitt arbete med barns språkutveckling och hålla i en föreläsning under planeringsdagen. Syftet var att öka kollegialt lärande och sprida goda exempel. Då vi använder våra egna medarbetare under planeringsdagar blir det kostnadseffektivt och frigör budgetmedel för att köpa exempelvis barnlitteratur samt bidrar till en lärande organisation via goda exempel.

Ledningen har skapat nätverk för barnskötare och förskollärare där båda professionerna läser vetenskaplig pedagogisk litteratur för att höja kompetensen hos medarbetarna och skapa diskussionsunderlag.

Jag har anställt en specialpedagog i enheten för kompetenshöjning hos pedagoger om barn i behov av särskilt stöd via föreläsningar, nätverk och handledning.

Barnskötare som har arbetat länge ger vi möjlighet att gå på fördjupad barnskötarutbildning. Barnskötare som vill studera vidare till förskollärare ges möjlighet till det.

Jag uppmuntrar förskollärare att gå på en VFU-handledarutbildning för att ta emot studenter från akademien då enheten kan ta del av de senaste vetenskapliga rönen.

Medarbetare

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

Enhetens värdegrund "En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande" innefattar ett demokratiskt och inkluderande förhållningssätt gentemot barn, vårdnadshavare och medarbetare. Vi strävar efter att varje barn ska växa och utvecklas i vår verksamhet efter sina förutsättningar. Enheten diskuterar förhållningssätt och normer vilka förankras på APT, planeringsdagar, arbetslagens planeringstid och på nätverk gällande bemötande mot barn, vårdnadshavare och pedagoger emellan.

Rektor berättade om sin ledardeklaration och sin syn på bemötande, inkludering och lärande. Rektor går igenom varje augusti stadens medarbetarpolicy samt att all personal och ledning går igenom enhetens medarbetarpolicy.

Medarbetarna diskuterade under APT och planeringsdagar professionellt bemötande, inkludering och lärande och vad dessa kan innebära för var och en och gentemot barn och vårdnadshavare. Vi använde oss av diskussioner i stora och små grupper och alla medarbetare skrev ner sina förslag och tankar på post-it-lappar vilka samlades in. Dessa mynnade ut till enhetens värdegrund.

Numera finns enhetens värdegrund på rektorns månadsbrev, på omslaget av Pedagoghandboken och på samtliga lärloggar.

Värdegrunden är en stående punkt i rektors månadsbrev. Vid konflikter inom arbetslag vet medarbetaren att man ska kontakta rektor som bjuder in de till trepartsmöte. Rektor vill understryka att ingen medarbetare ska baktala en kollega, utan istället våga stå för det i trepartssamtal. Vid behov arbetar vi efter samma modell med de fackliga representanterna om det uppstår osämja mellan ledningen och medarbetare. Då värdegrunden är välförankrad ser jag hur konflikterna har minskat betydligt.

Vår värdegrund ”En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande” tas upp på föräldramöte varje hösttermin. I enskilda samtal kan vårdnadshavare ha synpunkter om medarbetare med exempelvis språkförbistring. Då påtalar rektor värdegrunden och dess vision om ett livslångt lärande, vilket innebär kompetensutveckling till pedagoger för att de ska växa och ha progression i sin yrkesroll.

I början av hösttermin arbetar pedagogerna med att stärka trygghet och inkludering i barngruppen som ett led i att realisera vårt dokument om Plan mot kränkande behandling. Pedagoger tar även upp den på introduktion och utvecklingssamtal. Vidare finns Planen mot kränkande behandling synlig i hallen på varje förskola samt digitalt på Skolplattformen.

Plan mot kränkande behandling upprättas varje år på planeringsdagar där medarbetarna får reflektera över dokumentet och göra ändringar utifrån förskoleundersökningens resultat, barnintervjuer, samtal med vårdnadshavare och självvärdering. Ändringar utifrån kartläggningen görs innan Plan mot kränkande behandling färdigställs.

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

Rektor har deltagit i en utbildning om jämställdhetsanalys för att förstärka barns perspektiv på verksamhetens innehåll och förmedlade innehållet till medarbetare på APT och planeringsdagar. Rektor kan se att pedagoger talar mer om jämställdhet och jämlikhet sinsemellan på planeringstid, till exempel har pedagoger inkluderat barnen i utformningen av lärmiljöer på avdelningarna. Ett annat exempel är att pedagoger tar till sig bildstöd och TAKK för att öka jämlikhet och kommunikation hos barn.

Alla medarbetare ska känna sig som en tillgång för verksamheten där man kompletterar varandra i arbetslagen med sina unika egenskaper, kompetenser och intressen. Enheten diskuterar frågor om jämställdhet och jämlikhet på nätverk, APT och arbetslagens veckovisa planeringstid då vi tar spjärn mot Läroplanen, litteratur och föreläsningar. Ett exempel var när vi bjöd in överläkaren Stefan Einhorn två gånger för att hålla i en föreläsning om värdegrund. Rektor tar även upp frågor kring jämställdhet och jämlikhet under medarbetarsamtal och i sin ledardeklaration i Pedagoghandboken.

Vid rekryteringar arbetar enheten aktivt för att öka interkulturell kompetens för att få större variation hos pedagoger och därmed en mer inkluderande verksamhet. Därför görs det vid nyrekryteringar en kartläggning av befintliga arbetslag.

Då enheten är en kvinnodominerad bransch arbetar ledningen aktivt vid rekryteringar för att anställa män med rätt kompetens. Som rektor anser jag att det är viktigt att försöka ha både kvinnliga och manliga anställda, för att skapa en mer balanserad syn för barn och deras vårdnadshavare, vissa ensamstående, gällande den pedagogiska professionen.

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

Ledningen har implementerat tillsammans med medarbetare och de fackliga representanterna ett synsätt att vi ska hjälpa varandra inom vår enhet för en bättre arbetsmiljö. Vid färre barn på en avdelning omfördelar administratören personal för att inge trygghet och kontinuitet hos barn och för att minskar externa vikarier och kostnader. Medarbetare tar ansvar för verksamhetens utveckling och märker hur deras förslag kan realiseras då det finns ett finansiellt utrymme.

Medarbetarsamtal, veckoreflektion, APT och nätverk med rektor ger upphov till dialog och är ett verktyg för medarbetare att bidra till utveckling av verksamheten. Ledningen är lyhörd för medarbetarnas önskemål och flera har fått nya arbetsuppgifter, erbjudits kompetensutveckling och byte av arbetslag. Ett exempel på ett aktivt medarbetarskap är att en pedagog per förskola är utsedd att vara kontaktperson som hjälper ledningen med att se till att respektive förskola fungerar dagligen med bemanning, schema och veckoplanering som skickas till ledningen.

Arbetet med att utveckla verksamhet tas ständigt upp på APT och andra möten och har genererat goda exempel såsom Matematikstudio, kockkläder till barn, kollegiala föreläsningar om språkutveckling.

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.

Rector och ledning analyserar och sammanställer medarbetarenkätens resultat, som helhet är Trollboda-Smedshagens medarbetare nöjda med ledarskap, motivation och styrning.

	2021	2020	2019
AMI	90	92	83
Ledarskap	88	88	83
Motivation	91	94	85
Styrning	91	93	87

Analys

Vi har noterat att årets resultat är något lägre gällande det totala AMI samt delresultat i motivation och styrning.

Analysen av årets medarbetarsiffror baseras på en omorganisation i stadsdelen som påverkar även vår enhet. Enheten blev tilldelad en femte förskola i januari 2021 och medarbetarenkäten fylldes i februari vilket innebär att den nya förskolan har överlag lägre siffror än de övriga fyra. Analysen grundar sig på att ledningen behöver tid för att förankra sitt specifika arbetssätt innan det ger resultat då den nya förskolan är van vid en annan ledning.

Medarbetarenkäten går igenom under april på APT och LSVG-möten där medarbetarna kan ge synpunkter för att förbättra verksamheten. Rektor skriver en handlingsplan baserat på medarbetarnas förslag, vilken presenteras åter för medarbetare på APT och för fackliga ombud.

Rektors analys över det goda resultatet beror på en stabil struktur där medarbetare vet var i organisationen man ska vända sig till med specifika frågor. Rektor har även tagit upp frågor som förekommer i enkäten på medarbetarsamtal för att lyssna in hur medarbetare tolkar frågorna i medarbetarenkäten exempelvis frågan "Min chef är öppen för nya idéer och förslag".

Enheten vill ha en hög svarsfrekvens, därav har ledningen organiserat att medarbetare kan gå ifrån barngruppen och svara på medarbetarenkäten, till exempel att ledningen kliver in i verksamheten. Ett framgångsrikt koncept anser ledningen är att dela in medarbetare i små grupper på APT med syftet att låta varje medarbetare känna sig delaktig. Varje år går vi igenom resultaten på APT då arbetslagen ger synpunkter som följs upp.

Tillvarata det goda resultatet

Utifrån pågående pandemin har ledningen varit tillgänglig och synlig via Teams och ledningen har kontaktat varje förskola dagligen, samt att ledningen är på plats vissa dagar under veckan på enhetens förskolor. Genom detta arbetssätt ser ledningen att årets resultat ligger stadigt inom enheten.

Ledningen behöver vara fysiskt närvarande på den nya förskolan och inte göra drastiska förändringar under det första halvåret.

För att tillvarata resultatet och sträva efter att höja det har rektor delegerat ansvarsområden för biträdande rektorerna: respektive biträdande rektor har ansvar för två förskolor var och rektor har ansvar för en förskola samt det övergripande för enheten. Syftet med detta är att ha en synlig och närvarande ledning där medarbetare kan träffa oss dagligen, dock anpassat efter pandemin.

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.

Övergripande resultat från förskoleundersökningen 2020. För utförligare analys av förskoleundersökningen se fråga 5. Vi har valt tre frågor som överensstämmer med enhetsmålen:

- Barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet
- Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan
- Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik
- Barn utvecklar sitt svenska språk

Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2021 är bättre än tidigare åren då enheten har arbetat med en fördjupad undervisning i matematik via Matematikstudion, inköpt matematiskt material till varje förskoleavdelning och regelbundna nätverk. Dessa insatser tror vi ger barnen en mer varierad matematisk undervisning och lek då vårdnadshavare kan ta del av dessa via veckovisa lärloggar och utvecklingssamtal under läsåret.

Pedagoger får förskoleundersökningens resultat via mejl i maj för reflektion inför planeringsdagen i juni. Veckoreflekation, projektarbete, nätverksmöten, barnintervjuer, lärloggar, används som underlag i arbetslagens WKI bedömning. Arbetslagen fyller i den nuvarande terminens WKI och jämför med förra terminens resultat. På planeringsdagarna analyserar arbetslagen terminens pedagogiska verksamhet och skriver en handlingsplan. Den är baserad dels på förskoleundersökningen och vårdnadshavarnas synpunkter på utvecklingssamtal och barnintervjuer, dels på WKI och ledningens uppföljningsmöten, för att

identifiera utvecklingsområden och tillvarata goda resultat. Uppföljningen i dessa steg leder till enhetens måluppfyllelse.

Barns utvecklar sitt svenska språk



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2021 är bättre än tidigare åren då enheten har arbetat med en systematisk undervisning i språkutveckling via Före Bornholmsmodellen och Babblarna. Vårdnadshavare uppskattar det här arbetssättet då barnen berättar om böcker, sånger, rim och ramsor.

Specialpedagogen är ute i verksamheten och ger handledning till varje arbetslag. Specialpedagogen tillsammans med rektor har infört bildstöd och TAKK på samtliga förskolor. All personal har fått kompetensutveckling av specialpedagog och stadsdelens logoped i bildstöd och TAKK. Språkmaterial har inköpts inklusive digitalt material till samtliga förskolor. Enheten har nätverk i språkutveckling.

För att säkerställa att vårt systematiska arbete med språkutveckling fortsätter kommer enheten att samarbeta med SPSM (Specialpedagogiska Skolmyndigheten). Specialpedagogen ansvarar för det tillsammans med ledningen. Rektor har beslutat att ifall specialpedagogen eller någon ur ledningen slutar kommer kompetensen och samarbetet med SPSM att tillvaratas av de övriga. Dessa insatser tror vi ger barnen en varierad språkundervisning och lek då vårdnadshavare kan ta del av dessa via veckovisa lärloggar och utvecklingssamtal under läsåret.

Pedagoger får förskoleundersökningens resultat via mejl i maj för reflektion inför planeringsdagen i juni. Veckoreflektion, projektarbete, nätverksmöten, barnintervjuer, lärloggar, används som underlag i arbetslagens WKI bedömning. Arbetslagen fyller i den nuvarande terminens WKI och jämför med förra terminens resultat. På planeringsdagarna analyserar arbetslagen terminens pedagogiska verksamhet och skriver en handlingsplan. Den är baserat dels på förskoleundersökningen och vårdnadshavarnas synpunkter på utvecklingssamtal och barnintervjuer, dels på WKI och ledningens uppföljningsmöten, för att identifiera utvecklingsområden och tillvarata goda resultat. Uppföljningen i dessa steg leder till enhetens måluppfyllelse.

Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2021 är bättre än tidigare år då enheten har arbetat med trygghetsskapande åtgärder:

Enheten har fokuserat på att ge vårdnadshavare tillsammans med deras barn en tydlig introduktion. Före starten har vårdnadshavare fått välkomstmejl med aktuell information om upplägget av introduktionen. Under pandemin har vårdnadshavare inte kunnat besöka förskolan innan, men fått en film om hur förskolan och avdelningarna ser ut. Vanligtvis deltar vårdnadshavare med sitt barn under introduktionen, men på grund av pandemin vistas vårdnadshavare utomhus med sitt barn. Därefter går pedagoger in med barnet och är i kontakt med vårdnadshavare med sms, bild och filmsnuttar, allt för att inge trygghet. Ledningen har tillsammans med pedagogerna noterat att introduktionerna har gått bättre än förväntat trots att vårdnadshavare inte följer med inomhus. När barnet saknar sina vårdnadshavare överlämnar pedagogerna barnet till vårdnadshavare, men i de fallen när vårdnadshavare känner sig otrygga, finns det möjlighet att vara inomhus en kortare stund under introduktion med sitt barn.

Då enheten har fokuserat på att uppmärksamma barn i tidig ålder som behöver extra stöd, leder det till positivt socialt samspel mellan barn, pedagoger och vårdnadshavare. Vårdnadshavare känner sig trygga med att deras barn blir sedda. Genom detta arbetssätt kan personalen och specialpedagogen tidigt hänvisa till externa aktörer såsom BVC, logoped, BUP och ABC-föräldragrupp.

Enheten har också blivit bättre på att göra orosanmälan än tidigare, som rektor anser jag det är bra. Vår uppgift är inte att utreda orosanmälan utan att slå larm om en familj kanske behöver hjälp. Jag ser detta som ett tecken på att våra pedagoger har blivit tryggare med att göra orosanmälan och de vet att rektor står bakom alla orosanmälningar då det är ledningen som alltid skriver på dessa.

För att ta tillvarata trygghet hos både barn och vårdnadshavare genomför pedagoger barnintervjuer med äldre barn, är lyhörda inför yngre barn och deras icke-verbala kommunikation.

Enheten har barnkonferens en gång per termin för att uppmärksamma varje barn då ledningen, specialpedagog och pedagoger deltar. Vi kan skönja att vi har blivit bättre och snabbare på att uppmärksamma barn som behöver extra stöd, exempelvis vårt arbete med bildstöd och

TAKK, samt inköp av tyngdtäcken som hjälper barnen att varva ner under vilan.

Enheten har också regelbundna nätverk för pedagoger om trygghet i förskolan. Dessa insatser tror vi ger en ökad känsla av trygghet hos barn och vårdnadshavare, som kan ta del av det via veckovisa lärloggar och utvecklingssamtal under läsåret.

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.)

Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet för 2020, likaså 2019 och 2018. Rektor går genom budgeten själv regelbundet och informerar övriga ledningen. En ytterligare genomgång görs mellan rektor och enhetens administrativa assistent, innan det bär av till det månadsvisa mötet med stadsdelens controller - en del av ledningens systematiska kvalitetsarbete.

2018

Trollboda-Smedshagen förskolor							
	Budget 2018				Utfall 2018		
(mnkr)	Kostnader	Intäkter	Netto		Kostnader	Intäkter	Netto
	26,8	-26,9	-0,1				0,0
Summa	26,8	-26,9	-0,1	0	0		-0,1

2019

Enhet: Trollboda-Smedshagen förskolor							
	Budget 2019				Utfall 2019		
(mnkr)	Kostnader	Intäkter	Netto		Kostnader	Intäkter	Netto
	26,9	-26,9	0,0				0,0
Summa	26,9	-26,9	0,0	0	0		0,0

2020

Trollboda-Smedshagen förskolor							
	Budget 2020				Utfall 2020		
(mnkr)	Kostnader	Intäkter	Netto		Kostnader	Intäkter	Netto
	24,9	-24,9	0,0				0,0
Summa	24,9	-24,9	0,0	0	0		0,1

Ledningen har märkt av en tendens till färre inskrivna barn, trots omfattande färdiga och planerade bostadsbyggen i området. Prognosen visar på ett vikande barnunderlag i hela stadsdelen. Det påverkar det ekonomiska resultatet då intäkter minskar, men driftkostnaderna för de befintliga byggnaderna består och tillsvidareanställda personals lönekostnader. Därav finns det inget större behov av nyanställningar i enheten, köpstopp planeras för en del av året 2021. Statsbidrag ska sökas för en av enhetens förskola till höstterminen 2021 för att jämna ut socioekonomiska skillnader och nå måluppfyllelse via fler pedagoger anställda i barngruppen.

Då verksamheten är skattefinansierad är ledningen mån om att använda finansieringen resurseffektivt. Budgetläget i enheten är en stående punkt på APT, planeringsdagar, köksmöten och LSVG-möten. Enheten deltar i Stockholms stads satsning på Stockholmsjobb och tar emot personer långt från arbetsmarknaden, ett konkret sätt att pressa kostnaderna och förbättra finanserna i enheten.

Ledningen betonar att medarbetarna är anställda inom hela enheten och baserat på antal barn på respektive förskola behöver personalen omplaceras temporärt för att undvika onödiga vikariekostnader. När finanserna tillåter satsar ledningen på verksamhetsförbättringar och uppskattade planeringsdagar. Dialog med personalen och konkreta åtgärder baserat på det aktuella budgetläget blir därmed ett sätt att utmejsla en gemensam förståelse i strävan att uppnå enhetsmålen bland medarbetare med olika professioner - varje individ räknas och är viktig i denna uppgift.

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.

Enheten får Stockholms stads kommunfullmäktiges (KF) mål för verksamhetsområdet som formuleras av Hässelby-Vällingby stadsdelsnämnd till nämndmål. Enheten har i år fem olika nämndmål att förhålla sig till, vilka har brutits ner till åtta konkreta och mätbara enhetsmål.

Arbetsgången av verksamhetsplanen 2021 var att ledningen presenterade enhetsmålen 2020 under höstens APT samt planeringsdagen i december 2020 för att skapa en återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om årets enhetsmål. Diskussioner skrevs ner och utmynnade till fastställandet av årets enhetsmål i verksamhetsplan 2021. Genom att arbeta i smågrupper med verksamhetsplanen involveras alla pedagoger i enhetens systematiska kvalitetsarbete och verksamhetens syfte och mål. Enhetsmålen finns som rubriker i arbetslagens veckoreflektion i Pedagoghandboken vilket skapar förutsättningar att hålla enhetsmålen levande.

Verksamhetsplanen godkändes slutligen av enhetens fackliga representanter – Kommunal och Lärarförbundet, i den lokala samverkansgruppen LSVG.

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 omnämn

Enheten har åtta mål totalt, varav fem rör enhetens kärnverksamhet:

- Barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet
- Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan

- Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik
- Barn utvecklar sitt svenska språk
- Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet

De övriga målen:

- Fossilbränslefria resor och transporter prioriteras
- Kockar och ekonomibiträden bidrar till minskat matsvinn genom välplanerade inköp och källsortering av avfall
- Medarbetare bidrar till utveckling av den egna verksamheten

Barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet**Förväntat resultat**

Öka resultatet gällande förskolendesökningens fråga "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till fysiska aktiviteter".

Arbetsätt

Utifrån Agenda 2030:s mål nr 4 "God utbildning för alla" och delmål 4.2. "Lika tillgång till förskola av god kvalitet" har vi i åtanke att barnen går på promenader till närliggande parker och skog ett par gånger i veckan där de utmanas grovmotoriskt. Barnen har utevistelse dagligen, vilket har ökat än mer under pandemin vilket främjar fysisk aktivitet såsom dans, gymnastik, springlekar, bandy och fotboll inklusive spontana lekar. Även de yngre barnen har ökat sin utevistelse och frekvens av promenader under pandemin.

Uppföljning

Arbetslagen har veckoreflektion där man går igenom föregående veckans undervisning och planerar för kommande veckans i Pedagoghandboken. Arbetslagen fyller i WKI – självvärdering, terminsvis för att utvärdera innevarande termins undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas regelbundna barnkonferenser en gång per termin då ledningen och specialpedagogen träffar arbetslagen för genomgång av barnkonferensmallen och varje enskilt barns utveckling och behov. Syftet med barnkonferensen är att snabbt sätta in extra åtgärder vid behov för att nå upp till vårt förväntade resultat om att barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet.

En del av uppföljningen är att hålla i utvecklingssamtal med vårdnadshavare och i den mån det går deltar de äldre barnen, en gång per läsår. Utöver har vi extra samtal vid behov gällande barns fysiska färdigheter. Förskoleundersökningen som fylls i varje år av vårdnadshavare ger oss en fingervisning om hur vi uppnår vårt mål.

Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan

Förväntat resultat

Öka resultatet gällande förskoleundersökningens fråga "Jag upplever att förskolan i sin helhet är trygg och säker för mitt barn"

Arbetssätt

Utifrån Agenda 2030:s mål nr 4 "God utbildning för alla" och delmål 4.2. "Lika tillgång till förskola av god kvalitet" erbjuds alla barnen och deras vårdnadshavare en trygg introduktion och tydlig information.

Enheten har barnintervjuer som genomförs för att fånga barnens upplevelse av tillvaron på förskolan.

Trygghetsvandringar genomförs med de äldsta barnen.

Barnkonventionen finns levande i det pedagogiska arbetet genom pedagogerna och barnens bemötande gentemot varandra.

Lekstationer på gården är en daglig rutin där pedagoger finns nära barnen.

Följa enhetens Plan mot kränkande behandling och låta den vara ett levande dokument.

Lämning och hämtning har tydliga och trygga rutiner. Det dagliga samtalet och mötet med barn och vårdnadshavare bygger på ett professionellt bemötande där nyfikenhet, respekt och trygghet är grunden.

Samverka med Socialtjänsten vid behov för att prioritera tidiga insatser för att snabbt fånga upp barn och familjer som behöver stöd

Verksamheten respekterar vårdnadshavares tankar och åsikter i den mån det går inom verksamhetens ramar.

Uppföljning

Arbetslagen har veckoreflektion där man går igenom barngruppen och föregående veckans undervisning och planerar kommande veckans undervisning i Pedagoghandboken.

Arbetslagen fyller i WKI – självvärdering, terminsvis för att utvärdera innevarande termins undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas regelbundna barnkonferenser en gång per termin då ledningen och specialpedagogen träffar arbetslagen för genomgång av barnkonferensmallen och varje enskilt barns utveckling och behov. Syftet med barnkonferensen är att snabbt sätta in extra åtgärder vid behov för att nå upp till vårt förväntade resultat om att barn känner sig trygga på förskolan.

En del av uppföljningen är att hålla i utvecklingssamtal med vårdnadshavare och i den mån det går deltar de äldre barnen, en gång per läsår. Utöver har vi extra samtal vid behov gällande barns trygghet och mående. Förskoleundersökningen som fylls i varje år av vårdnadshavare ger oss en fingervisning om hur vi uppnår vårt mål.

Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik

Förväntat resultat

Alla barn möter förskollärralledd undervisning utifrån läroplanens alla målområden. Förskolorna når minst grundläggande nivå 3 inom kvalitetsindikatorns/självvärderingens delområdena matematik, naturvetenskap och teknik

Öka resultatet gällande förskoleundersökningens fråga "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande"

Öka resultatet gällande förskoleundersökningens fråga "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen"

Arbetssätt

Utifrån Agenda 2030:s mål nr 4 "God utbildning för alla" och delmål 4.2. "Lika tillgång till förskola av god kvalitet" .

Enheten har som arbetssätt att barnen delas in i små grupper där varje pedagog kan bedriva undervisning med utgångspunkt efter varje individuella barns behov inom matematik, naturvetenskap och teknik, Denna planering görs veckovis under arbetslagens veckoreflektion då det finns möjlighet att handledas av enhetens specialpedagog. Barnen besöker enhetens Matematikstudio, utforskar naturvetenskap och teknik via experiment. Barnen har tillgång till digitala verktyg exempelvis robotar, iPad.

Uppföljning

Arbetslagen har veckoreflektion där man går igenom barngruppen och föregående veckans undervisning och planerar kommande veckans undervisning i Pedagoghandboken.

Arbetslagen fyller i WKI – självvärdering, terminsvis för att utvärdera innevarande termins undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas regelbundna barnkonferenser en gång per termin då ledningen och specialpedagogen träffar arbetslagen för genomgång av barnkonferensmallen och varje enskilt barns utveckling och behov. Syftet med barnkonferensen är att snabbt sätta in extra åtgärder vid behov för att nå upp till vårt förväntade resultat om att barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik.

En del av uppföljningen är att hålla i utvecklingssamtal med vårdnadshavare och i den mån det går deltar de äldre barnen, en gång per läsår. Utöver har vi extra samtal vid behov gällande barns deltagande i dessa ämnen. Förskoleundersökningen som fylls i varje år av vårdnadshavare ger oss en fingervisning om hur vi uppnår vårt mål.

Barn utvecklar sitt svenska språk

Förväntat resultat

Alla barn möter förskollärlädd undervisning utifrån läroplanens alla målområden. Förskolorna når minst grundläggande nivå 3 inom kvalitetsindikatorns/självvärderingens delområden språk, Öka resultatet gällande förskoleundersökningens fråga "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk"

Arbetsätt

Utifrån Agenda 2030:s mål nr 4 "God utbildning för alla" och delmål 4.2. "Lika tillgång till förskola av god kvalitet" får alla barnen regelbunden undervisning med metoden "Före Bornholmsmodellen" och Babblarna i smågrupper med inslag av högläsning inklusive digital sådan via applikationen Ugglo. Syftet med detta arbetsätt är att barn exempelvis ska få en begynnande förståelse för skriftspråk och fonologisk medvetenhet.

När nyanlända barn börjar på förskolan tas flerspråkiga medarbetarnas kompetens tillvara för att skapa trygghet och en begriplig lärmiljö.

Varje förskola har ett rikligt utbud av barnlitteratur i en "läshörna" då biblioteksbesök är pausade med anledning av pandemin. Dessutom förstärker vi språkutveckling med att arbeta med TAKK och bildstöd. Drama och skapande är viktiga komponenter för att öka barnens vokabulär.

Enhetens specialpedagog och stadsdelens logoped handleder varje arbetslag kontinuerligt.

Uppföljning

Arbetslagen har veckoreflektion där man går igenom barngruppen och föregående veckans undervisning och planerar kommande veckans undervisning i Pedagoghandboken.

Arbetslagen fyller i WKI – självvärdering, terminsvis för att utvärdera innevarande termins undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas regelbundna barnkonferenser en gång per termin då ledningen och specialpedagogen träffar arbetslagen för genomgång av barnkonferensmallen och varje enskilt barns utveckling och behov. Syftet med barnkonferensen är att snabbt sätta in extra åtgärder vid behov för att nå upp till vårt förväntade resultat om att barn utvecklar sitt svenska språk

En del av uppföljningen är att hålla i utvecklingssamtal med vårdnadshavare och i den mån det går deltar de äldre barnen, en gång per läsår. Utöver har vi extra samtal vid behov gällande barns språkutveckling. Förskoleundersökningen som fylls i varje år av vårdnadshavare ger oss en fingervisning om hur vi uppnår vårt mål.

Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet.

Förväntat resultat

Budget är i balans och har hög prognossäkerhet.

Arbetssätt

Rektor går igenom budgeten regelbundet och informerar övrig ledning. Därefter går budgeten igenom ytterligare av rektor och enhetens administrativa assistent. Rektor och administrativ assistent träffar stadsdelens controller månadsvis. Rektor för dialog med avdelningschefen i uppföljning av budget som rör fluktuationer i stadsdelens finanser.

Budget är en stående punkt på varje APT, LSVG, månadsbrev och planeringsdag för att informera alla medarbetare om budgetläget.

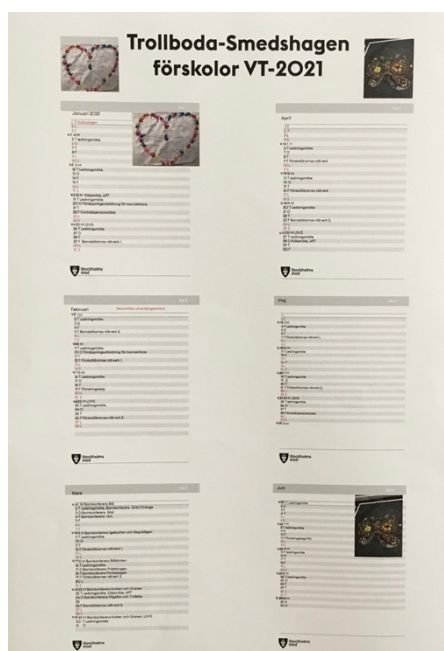
Förväntat resultat

Uppföljning av budget kan beskrivas som en trestegsraket: 1. rektor, 2. rektor och övrig ledning, 3. rektor, administrativ assistent och stadsdelens controller.

Ledningen följer upp resultaten och skriver i stadens ILS-webb rapporter i det systematiska kvalitetsarbetet.

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

Enheten följer ILS-webbens årshjul och dess uppföljning av Verksamhetsplan med Tertialrapporterna, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse. Varje enhetsmål i Verksamhetsplanen följs upp som ett led i det systematiska kvalitetsarbetet.

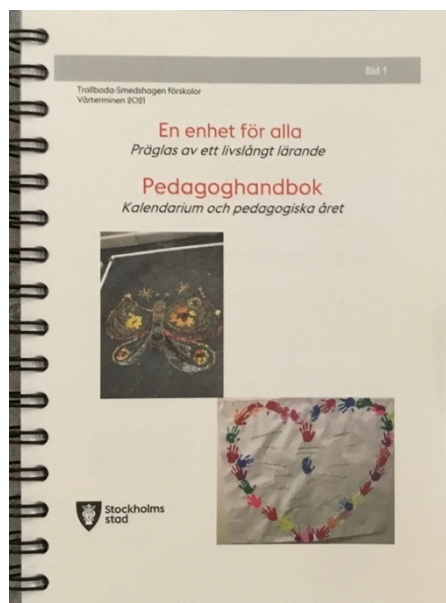


Enhetens årshjul

Medarbetarna använder sig av enhetens Pedagoghandbok under veckoreflektionen. I Pedagoghandboken finns det en mall för veckoreflektion för att uppnå de centrala enhetsmålen. Ledningen deltar regelbundet i arbetslagens planeringstid för gemensam uppföljning. Arbetslagen gör sammanställningar av pågående projekt och barnintervjuer och vidarebefordrar dessa till ledningen som underlag till ledningens uppföljning. Därutöver fyller arbetslagen i WKI terminsvis och varje arbetslags resultat följs upp av ledningen som ett led i en ökad bedömningskompetens. Arbetslagens WKI-resultat sammanställs av ledningen och redovisas på APT och/eller planeringsdagar. Syftet med sammanställningen är att visa arbetslagens pedagogiska verksamhet, så att pedagoger kan besöka varandra i kollegialt lärande.

Enheten har flera olika möten för uppföljning såsom:

- APT
- förskollärarmöten
- barnskötmöten
- planeringsdagar
- nätverk



Pedagoghandboken

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.

Medarbetarnas kompetens

Via medarbetarsamtal som hålls varje höst ser ledningen över barnskötarnas och förskollärarnas kompetens och kan därmed skapa kompletterande konstellationer för att gagna barns utveckling och lärande. Ledningen kan i samråd med pedagoger ordna relevant kompetensutveckling som behövs för arbetslaget för att nå enhetens mål, exempelvis fyra pedagoger har gått en utbildning om föräldragrupp ABC - Alla barn i centrum.

Pedagoger och specialpedagog samarbetar för att varje barn ska känna sig tryggt och utvecklas som individ, exempelvis besöker arbetslagen och barngrupper varandras avdelningar. Vidare används en avdelning på respektive förskola konsekvent för öppning och hämtning.

En gemensam resurs i enheten är Matematikstudion där en förskollärare ger varierad och lekfull undervisning för barn 3–6 år.

Enhetens vaktmästare bidrar med smarta lösningar som efterfrågas i verksamheten, exempelvis pedagogiska träkuber, bokhyllor i barns höjd, utelådor. Detta innebär att enheten slipper onödiga materialkostnader.

Kökspersonal arbetar med regelbunden undervisning i matkunskap med barnen. Barnen förbereder smoothies, mellanmål, diskar. Undervisningen syftar till att barnen ska få kunskaper om matsvinn och vattenförbrukning lokalt och globalt. Barnen berättar hemma om att man ska spara på vatten, ett samarbete mellan förskola och hem, vilket hela staden och samhället i stort tjänar på.

Kockarnas gedigna arbete har gett resultat då enheten tilldelades Miljöförvaltningens Pingvinpris 2020 för klimatsmart matlagning.



Matkunskap



Pingvinpriset

Kollegialt lärande

På våra APT, planeringsdagar och nätverk delar pedagoger med sig av goda exempel till kollegorna för att främja undervisning för barnen. Till exempel pedagoger på en avdelning för yngre barn presenterade deras arbetsmetod i Före Bornholmsmodellen där boken *Sagan om den lilla lilla gumman* var central. Pedagoger på en avdelning för äldre barn höll i en föreläsning om hur de arbetar med litteracitet – skriftspråkliga aktiviteter och fonologisk medvetenhet.

Enhetens lokaler

En av enhetens förskolor har en stor och spännande gård dit alla förskolor i enheten är välkomna att leka, vilket ger barn möjlighet att träffa nya kompisar. Via nätverk ser ledningen hur ett flertal avdelningar har hälsat på hos varandras förskolegårdar för ökad språkutveckling och integration.

Genom att barnen besöker närområdets skogar, parklekar och grönområden regelbundet får de tillgång till naturmaterial och lär känna sitt närområde. Vårdnadshavare berättar till pedagoger om att de har besökt under ledigheten samma grönområden som barnen har gjort på förskolan.

Internt har enheten en bra dialog med SISAB för en energieffektiv försörjning av lokaler.

Organisation

Varje morgon ringer ledningen till kontaktpersonerna som informerar ledningen om barnantalet på respektive förskola och pedagogerna är införstådda att vid behov hjälpa kollegor på enhetens andra förskolor. Det inger trygghet och kontinuitet hos barn och pedagoger och leder till minskade vikariekostnader.

Min analys är att vi har en genuin och trygg organisation vilket ledde till att enheten tilldelades Skolverkets utmärkelse "En Skola för hållbar utveckling" för uppfyllda kriterier i arbetet med hållbar utveckling ekonomiskt, socialt och ekologiskt.

Enheten nominerades till Nelson Mandela-priset 2021 för arbetet med integration genom att anställa personer långt från arbetsmarknaden.

Samverkan

Specialpedagog i enheten handleder arbetslag i ett kollegialt lärande på individ- och gruppnivå, exempelvis i tydliggörande pedagogik. Specialpedagogen samverkar med stadsdelens interna aktörer: Förskolestöd med logoped, psykolog och socialtjänsten. Logopeden har föreläst under planeringsdagen och handlett samtliga arbetslag i TAKK. Till hösten kommer enheten även att samarbeta med SPSM för att fördjupa enhetens arbete om pedagogisk lärmiljö.

En viktig verksamhetsresurs är enhetens fackombud där vi kan lägga en strategi i samverkan om kommande beslut för verksamhetens bästa. Under pandemin har samarbetet med fackförbundet varit en viktig resurs.

IT

Den digitala arbetsmiljön är ett område där kollegialt lärande mellan barnskötare och förskollärare är centralt kombinerat med en välfungerande IT support. Skolplattformen främjar en effektiv och miljövänlig kommunikation mellan medarbetare och vårdnadshavare. Successivt införande av fler digitala möten via Teams ger enklare mötesformer och tidsbesparingar för alla medarbetare.

Utveckling

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

KF delger mål för stadsdelen som i sin tur har ett enda stort enhetsmål ”I Stockholm når barn sin fulla potential då Stockholms skolor och förskolor är de bästa i Sverige”.

Enhetsmålen har tagits fram i samarbete med ledning och medarbetare baserat på förskoleundersökningens resultat med fokus på följande enhetsmål:

- Barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet
- Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan
- Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik
- Barn utvecklar sitt svenska språk

I skrivande stund har vi inte fått årets resultat av förskoleundersökningen, därav använder vi oss av 2020 resultat. Enheten använder sig också av självvärdering, barnintervjuer, utvecklingssamtal, planeringstid och nätverk i sin analys.

Barn deltar i pulshöjande fysisk aktivitet

Ledningen har tagit upp vikten av daglig pulshöjande aktiviteter för barnen, inom- och utomhus. I Pedagoghandboken finns det en handlingsplan för att stimulera barns rörelse.

Analys

Ledningen ser att arbetslagen har fler pulshöjande aktiviteter än tidigare samt att förskolorna använder sig mer frekvent av närområdet exempelvis besök på varandras förskolegårdar, vilket medför längre promenader än tidigare. Ledningen har också arbetat med enhetens kockar om betydelsen av näringsrik mat lagad från grunden för att möta barnens ökade aptit efter aktiviteterna. Det har resulterat i att enhetens kockar vann Miljöförvaltningens Pingvinpris och att en av förskolans kockar deltar i White Guide Junior-tävling för bra mat.

Utveckling

Enheten kommer att fortsätta med nätverk för barnskötare och förskollärare då ledningen ser att möten har gett positiva effekter i dagliga pulshöjande aktiviteter. Likaså fortsätter vi med våra barnkonferenser då vi uppmärksammar varje barn. För att hålla i och utveckla har ledningen och specialpedagogen initierat ett samarbete med SPSM om pedagogisk miljö. För att öka variationen i fysisk aktivitet ämnar enheten bli medlem i Generation PEP Förskola.

Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan

Vid introduktion är pedagoger måna om att skapa förtroendefulla relationer med vårdnadshavare och barn för att möjliggöra en trygg start för ett livslångt lärande.

Enheten har en egen specialpedagog för kompetenshöjning på individ- grupp- och organisationsnivå och ett samarbete med SPSM.

Specialpedagog deltar i verksamheten, handleder pedagoger om barns behov och har tät kontakt med ledningen. Specialpedagogisk handledning blir därmed rätt inriktad i rätt tid och en del i enhetens systematiska kvalitetsarbete med positivt relationsskapande till barn och vårdnadshavare. Alla pedagoger har gått på föreläsningar som stadsdelens Förskolestöd anordnat om tidigt och förebyggande stöd till barn. Specialpedagogen har infört bildstöd och högläsning av TAKK-böcker, vilket gynnar barns kommunikation.

Pedagogisk kartläggning – ett systematiskt kvalitetsarbete

- För att få syn på barnet i alla situationer under dagen, undervisning, lek och lärande.
- Kartlägga barnets styrkor/vad fungerar? – för att arbeta salutogent förhållningssätt "det friska"
- Kartlägga var/när/hur utmaningar uppstår/vad fungerar inte?
- Analysera – hur är vår organisation/struktur anpassad till barnets förutsättningar/behov?
- Vilket förhållningssätt/bemötande är framgångsrikt? Beskriv! Hur gör vi i arbetslaget?
- Hur ska vi arbeta för att barnet ska lyckas med... - en handlingsplan
- En tydlig hp: vad ska barnet lyckas med? När? Vem ska göra vad? Vilka insatser?
- Viktigt med att tidigt stifta goda hållbara relationer med vårdnadshavare.

Specialpedagogens föreläsning

Förskolorna arbetar med Barnkonventionen och har litteratur såsom *Dom som bestämmer* och *Stjärnfamiljer* gällande inkludering samt använder sig av kortare filmer om värdegrund.

Små grupper främjar trygghet hos barn och vårdnadshavare och äldre barn har barnintervjuer som handlar om barnens trivsel på förskolan.

Utifrån barnintervjuerna gör varje förskola och arbetslag en risk- och konsekvensanalys, exempelvis trygga / otrygga platser på förskolan.

Analys

Via barnintervjuer får vi information om att barnen känner sig tryggare och trivs på våra förskolor, men också om otrygga platser. Via nätverk utbyter pedagoger tankar och idéer om trygghetsskapande åtgärder. Genom våra arbetssätt med bildstöd och TAKK känner sig barnen tryggare då det underlättar kommunikation och gör deras vardag begriplig.

Utveckling

Enheten kommer att fortsätta med nätverk för pedagoger då ledningen ser hur diskussioner gett positiva effekter om introduktion, trygghetsskapande aktiviteter hos barn och samtal med vårdnadshavare. Likaså fortsätter vi med våra barnkonferenser då vi uppmärksammar varje barn. För att hålla i och utveckla har ledningen och specialpedagogen initierat ett samarbete med SPSM om pedagogisk miljö.

Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik

Genom enhetens satsning på kommunikation med bildstöd och tecken, ökar det barnens vokabulär i aktiviteter med fokus på matematik, naturvetenskap och teknik. Medarbetare är

medvetna om att introducera ämnesrelaterade ord för att barnen ska få en begynnande förståelse i dessa ämnen.

Under veckoreflektion hos varje arbetslag fokuserar medarbetare på enhetsmålen och utvärderar den gångna undervisningen och planerar för den kommande.

Implementeringen av de fyra enhetsmålen har exempelvis skett igenom att presentera goda exempel i verksamheten på APT och planeringsdagar. Ett stort stöd för enheten har varit specialpedagogens kompetens.

Analys

Vi ser att Matematikstudion och matematiskt material på avdelningarna inspirerar pedagoger att uppmärksamma barnen om antalsuppfattning, jämföra egenskaper, identifiera färger till exempel under promenader eller vid lek och spel. Vårdnadshavare berättar till pedagogerna om barns matematiska utveckling när familjen spelar brädspel.

Utveckling

Enheten kommer att fortsätta nätverk där barnskötare och förskollärare möts i olika diskussioner då ledningen ser att mötena har gett positiva effekter i matematiska aktiviteter. Likaså fortsätter vi med våra barnkonferenser då vi uppmärksammar varje barn. För att hålla i och utveckla har ledningen och specialpedagogen initierat ett samarbete med SPSM om pedagogisk miljö.

Barn utvecklar sitt svenska språk

Språkutveckling är en frekvent del av verksamheten med den forskningsbaserade metoden Före Bornholmsmodellen, samling med sånger, rim och ramsor, högläsning och digitala böcker och Babblarna. Enheten ämnar också arbeta med SPSM för att främja språkutveckling. Då enheten har arbetat språkutvecklande har barnen fått ett större ordförråd och intresse för böcker, vilket märks av att fler barn vistas i läshörnor.

Analys

Vi har noterat att resultatet i språk är ojämnt från år till år, därav har ledningen satt in följande åtgärder på varje förskola. Ledningen har påtalat vikten om att möta varje barn och dess vårdnadshavare allt för att få en bra start på dagen. Varje förskola ska arbeta med mindre grupper för att uppmärksamma varje barn, detta kallar vi för superstruktur introducerat av enhetens specialpedagog. Superstruktur innebär ett arbetssätt med små grupper där varje medarbetare vet vad ska göras under olika moment under dagen och veckan. För att höja resultaten i språk har ledningen bestämt att varje förskola ska arbeta verksamheten med den forskningsbaserade metoden Före Bornholmsmodellen och Babblarna. Implementeringen av bildstöd har skett under planeringsdagen då specialpedagogen höll i en föreläsning samt att vi nu har påbörjat användandet av TAKK som stöd efter föreläsning av stadsdelens logoped.

Utveckling

Enheten kommer att fortsätta arbeta med den forskningsbaserade metoden Före Bornholmsmodellen, Babblarna, bildstöd och TAKK och våra barnkonferenser där vi uppmärksammar varje barn. För att hålla i och utveckla språkutveckling har ledningen och specialpedagogen initierat ett samarbete med SPSM om pedagogisk miljö.



Biblioteksbesök

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

Rektor, övrig ledning, pedagoger och fackombud gör kontinuerligt en risk- och konsekvensanalys utifrån händelser i verksamhetens närtid och på ett längre perspektiv, till exempel om barnantalet sjunker finns det risk för övertalighet, digital kompetens hos personal då Skolplattformen och undervisning kräver mer av den färdigheten. Allt för att organisationen ska vara tillräckligt riggad inför planerade ändringar, oförutsedda händelser, minimering av risker och sårbarheter.

Ledningen har tillsammans med medarbetarna under coronapandemin gjort månadsvisa risk- och konsekvensanalyser för att minimera sårbarheter i verksamheten.

Rektor går igenom stadens incidentrapporteringsystem IA månadsvis tillsammans med fackombuden.

Enheten arbetar långsiktigt för att uppnå stadens Vision 2040, exempelvis att arbeta med kompetensutveckling för att försäkra personalförsörjning, ett annat exempel är att gå igenom

lokalerna för att behålla en hög standard nu och framöver.

Covid-19

Analys

Coronarelaterad sjukfrånvaro har varit låg tack vare vårt systematiska arbete med riskminimering, ett exempel är att enheten inte har tagit in vikarier utifrån. Enheten har varit konsekvent med att vårdnadshavare ska lämna och hämta barn utomhus. Rektor har ringt upp frånvarande medarbetare för att säkerställa att de inte kommer tillbaka till arbetet för tidigt. Extra inköp av tvål och desinfektionsmedel för att främja god handhygien.

Barnantal

Analys

Enhetens analys är trenden med sjunkande barnantal trots omfattande färdiga och planerade bostadsbyggen i området. Rektor och övrig ledning samarbetar regelbundet med stadsdelens controller och stadsdelens köhandläggare gällande minskade barngrupper. Ledningen har identifierat och minimerat sårbarhet i verksamheten genom att omfördela pedagoger inom enheten.

Allmän sjukfrånvaro

Analys

Ledningen har identifierat risken med eventuell hög sjukfrånvaro orsakat av pandemin eller andra orsaker. Rektor strävar efter att bejaka medarbetarnas önskemål om infriad ledighet så långt det går då ledningen har en grundsyn om vikten av återhämtning. Rektor har valt att dagligen vara fysiskt närvarande under den pågående pandemin av solidaritet för alla fantastiska pedagoger som inte kan arbeta hemifrån.

Samarbetet med Stockholmsjobb har varit lyckat, då enheten inte har behövt ta in vikarier och därmed minska smittspridning under pandemin, men ändå säkerställt personaltäthet.

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

Ledningen och pedagoger samt fackliga ombud har identifierat följande utmaningar och möjligheter genom samtal på APT och planeringsdagar:

Coronapandemin

Utmaningar

Fortsätta att hålla i och hålla ut utifrån alla rekommendationer som ändras. Utifrån digitala mötesformer har ledningen identifierat vikten av digital kompetensutveckling hos

medarbetare för att kunna stötta vårdnadshavare vid behov. Pedagoger behöver ha digital kompetens för att genomföra dito aktiviteter med barnen.

Möjligheter

Enheten har skapat innovativa arbetssätt och tagit det digitala språnget i möten mellan förskolorna, vårdnadshavare, ledning och externa aktörer, till exempel digital utvecklingssamtal och all information numera sker via Skolplattformen.

Barnantal

Utmaningar

Trenden med sjunkande barnantal i området fortsätter och enheten tävlar med andra närliggande enheter om samma vårdnadshavare och barn. Därför har enheten ansökt om statsbidrag till en av enhetens förskolor gällande hösttermin 2021.

Det räcker inte att vi internt inom enheten talar om våra goda exempel utan det behöver kommuniceras externt till vårdnadshavare och allmänheten.



Bild från Intranätet

Möjligheter

Rektor har ett gott samarbete med lokaltidningen för att nå ut i mediebruset och tar ofta kontakt med stadens informatörer för att sprida enhetens goda arbete på Intranätet.

Ledningen har noterat ett högre barnantal på enhetens nybyggda sexavdelningars förskola. Rektor har frågat vårdnadshavare varför man väljer just denna förskola och fått svaren att det talas väl om den i sociala medier, exempelvis interna Facebook-sidor.

Rektor har öppnat ett Instagram-konto (@rektor_klomark) för att belysa goda exempel i enheten och nå ut särskilt till rektorskollegor.

Personalförsörjning

Utmaningar

Svårt att hitta utbildad personal och behålla kompetent personal.

Utifrån barnantalet inom enheten är stigande löner en utmaning.

Möjligheter

Om enheten gör sig känd som attraktiv arbetsgivare underlättar det rekryteringsprocessen.

Samarbete med högskolor och universitet för att möjliggöra VFU-studenters praktik som eventuellt blivande medarbetare.

Under medarbetarsamtal frågar rektor om medarbetare vill arbeta kvar på den befintliga arbetsplatsen eller byta avdelning respektive förskola inom enheten i stället för att söka sig vidare.

Ledningen bejakar i möjligast mån önskemål om ledighet för att främja återhämtning och öka frisknärvaron.

Konkreta exempel för uppskattning av medarbetare är till exempel fredagsfrukost initierat av rektor och kökspersonal.

Enligt rektor indikerar medarbetarenkätens goda resultat på hög trivsel.



Fredagsfrukost

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.

Enheten tar emot studiebesök för att visa upp enhetens goda exempel, exempelvis den nya förskolan på sex avdelningar byggd av SISAB. Den väckte intresse hos kommuner i Stockholm och utanför länet gällande arkitekturen och förskolans gård.

Rektor deltar veckovis i stadsdelens avdelningsmöte och har influerats av andra enheters goda exempel såsom en friskvårdsvecka. Rektor har därav infört friskvård genom en veckovis

friskvårdstimme för medarbetare.

Rektorn har också blivit inbjuden till stadsdelens nämndmöte för att berätta om goda exempel såsom en egen specialpedagog inom enheten och vilka möjligheter det ger till varje enskilt barn.

Rektor deltar i flertal möten för att exempelvis fånga upp innovativa idéer hos medarbetarna:

En av enhetens kockar har föreläst till stadsdelens samtliga köksbiträden och kockar om hur man kan införa matkunskap till barnen.

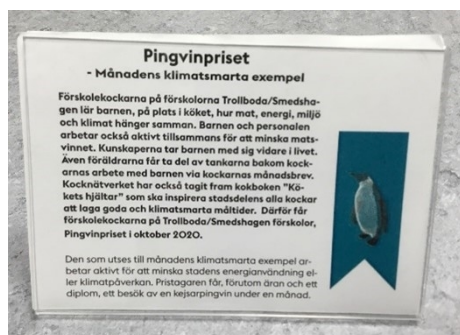
En pedagog ville fördjupa barns förståelse i matematik via en uppbyggnad av Matematikstudio. Rektor biföll idén, vilket ledde till att förskolläraren blev inbjuden till att hålla en föreläsning för samtliga stadsdelens rektorer inom förskolan.

Ledningen har bjudit in andra rektorer till enhetens ledningsmöte för att ta del av deras resonemang i verksamhetens utvecklingsområden, exempelvis implementering av barns deltagande i utformning av sin lärmiljö.

För att öka kollegialt lärande berättar två till tre arbetslag om sina goda exempel för övriga arbetslag på planeringsdagar och APT.

Enheten har nätverk för att sprida innovativa tankar för att höja kvalitén i verksamheten.

Enhetens kockar mottog under oktober månad 2020 Miljöförvaltningens Pingvinpris om klimatsmart mat.



Pingvinpriset

Enhetens arbete med integration ledde till nominering för Nelson Mandela-priset 2021.

Dessa ovannämnda priser är ett kvitto på vårt arbete med Agenda 2030 mål nr 4 "God utbildning för alla" och delmål 4.2. "Lika tillgång till förskola av god kvalitet".

Tillsammans med medarbetare har enheten ansökt och erhållit Skolverkets utmärkelse "Skola för hållbar utveckling". Den har lett till ett fördjupat arbete i hållbar utveckling i ekologiska, sociala och ekonomiska frågor, här nedan några exempel:

Ekologisk

hög andel ekologisk mat lagad från grunden

barn lär sig om matsvinn och vattenförbrukning

Social

friskvårdstimme för pedagoger

fredagsfrukost

daglig fysisk aktivitet för barn inne som ute

Ekonomisk

medarbetare får mer förståelse för inköp

vaktmästare tillverkar pedagogiskt material för barnen

vikariekostnader minskas



Röda mattan manifesterar enhetens värdegrund - En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande

Platsbesök

Återföringsbesök

Frågor