

Kvalitetsutmärkelsen 2022

Trollboda-Smedshagen förskolor

En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande



Innehållsförteckning

Administrativa uppgifter	4
Ordlista	5
Inledning	6–8
Målgrupp	9–22
1. Beskriv hur verksamheten skaffar sig kunskap om målgruppernas behov och önskemål	9
2. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där ni har stockholmarens fokus. Inkludera hur ni arbetar med olika målgrupper utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv	9–17
3. Beskriv hur ni gör målgrupperna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå	18–19
4. Redovisa kortfattat resultaten från era undersökningar och dialoger	20–22
Chef- och ledarskap	22–33
5. Beskriv dina ledarskapsbeteenden och hur de märks i det dagliga arbetet. Vad får de för effekt i verksamheten?	22–26
6. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap	26–27
7. Beskriv hur du som chef försäkrar dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur medarbetarnas arbete bidrar till helheten	28–29
8. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna	30–32
9. Beskriv hur du skapar förutsättningar för delaktighet	32–33
Medarbetare	33–37
10. Beskriv vilken värdegrund eller gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur detta förankras och märks i det dagliga arbetet	33–34
11. Beskriv hur medarbetare bidrar i verksamhetsutveckling	34
12. Beskriv hur medarbetares kompetens utifrån exempelvis funktionsförmåga, ålder, språkkunskaper och kön tas tillvara i den dagliga verksamheten	35
13. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över	35–37
Resultat och analys	37–42
14. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar av era mål i verksamhetsplanen eller andra betydande resultat, som visar på hur väl ni har lyckats i ert uppdrag att skapa önskat resultat för målgruppen. Om möjligt redovisa könsuppdelat	37–41
15. 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	42



Från mål till uppföljning	43–57
16. 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	43
17. Skriv tre av era <u>mål</u> från verksamhetsplan eller motsvarande	44–52
18. Beskriv hur er <u>planering</u> för årets uppföljning ser ut	53–54
19. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så <u>effektivt</u> 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	54–57
Utveckling	57–69
20. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar	57–62
21. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet	63–64
22. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa	65–67
23. Beskriv hur ni samarbetar med andra, delar erfarenheter och insikter med varandra. Beskriv också hur ni sedan omsätter lärdomar till praktisk handling i den egna verksamheten	68–69



Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Trollboda-Smedshagen förskolor

Verksamhetens chefs namn

Michael Klomark

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-508 04125

E-postadress till verksamheten och till chefen

michael.klomark@edu.stockholm.se

Postadress och besöksadress

Snårvindevägen 4

165 74 HÄSSELBY

Antal anställda maj 2022

60 medarbetare

Ordlista

ABC – föräldragrupp

BIBASS – barn i behov av särskilt stöd

En Skola för hållbar utveckling – Skolverkets utmärkelse för uppfyllda kriterier i 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

IA – incidentrapportering

ILS – webbaserat system för ledning, styrning, ekonomi i Stockholms stad

Lpfö 2018 Läroplan för förskolan – nationellt styrdokument

LSVG – lokal samverkansgrupp mellan arbetsgivare och fackliga organisationer

Lärlogg – veckobrev om undervisning publicerad på Skolplattformen till vårdnadshavare

Nätverk – pedagoger och ledning träffas för olika frågor kring utbildning och undervisning

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

Inledning

Verksamhet

Trollboda-Smedshagen förskolor drivs i kommunal regi i Hässelby-Vällingby stadsdelsområde och består av fem förskolor:

- Förskolan Junibacken
- Förskolan Snårvinden
- Förskolan Tårpilen
- Förskolan Vårbrodden
- Förskolan Älgen

Enheten har som mål en likvärdig förskola av hög kvalitet och delaktighet utifrån barns och vårdnadshavares olika förutsättningar.

Lagar, förordningar, 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

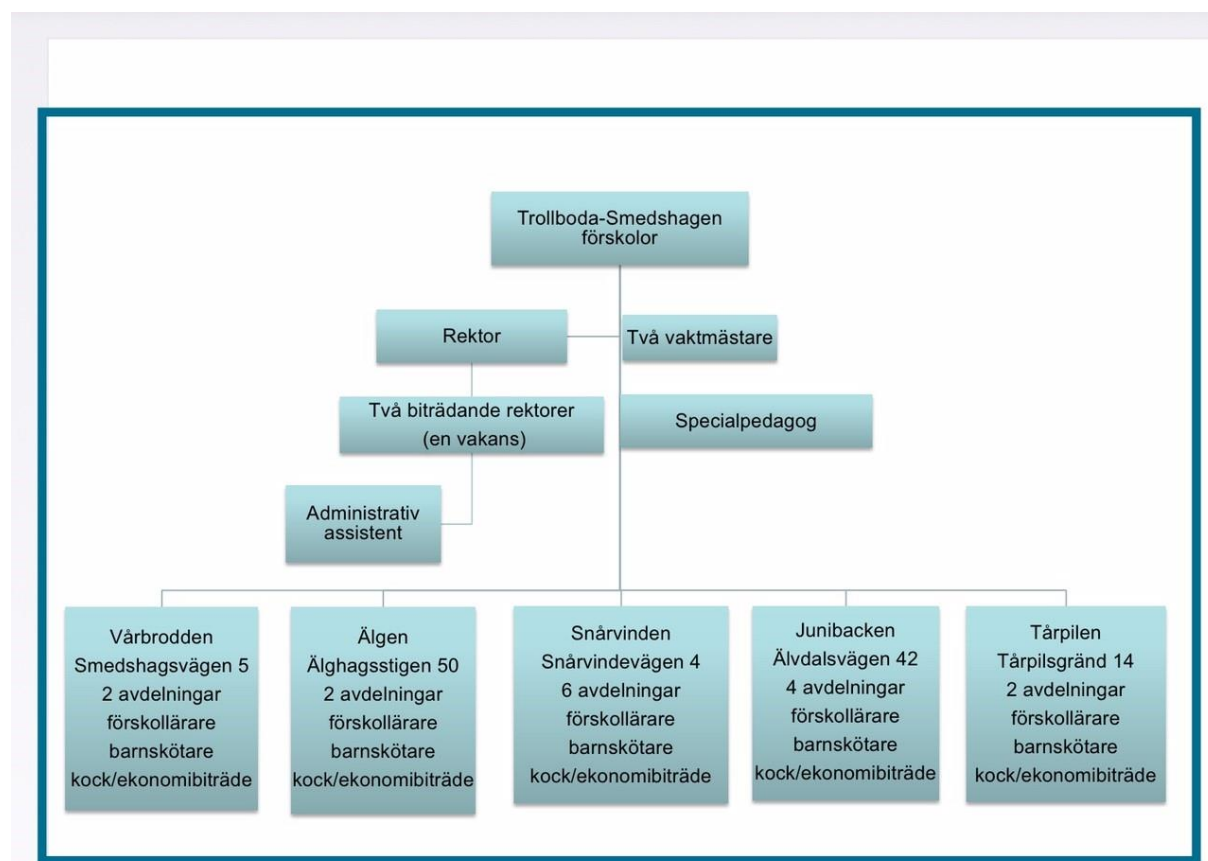
Verksamhetens brukare och målgrupp

Verksamheten vänder sig till barn i åldrarna 1–6 år och deras vårdnadshavare. Enheten har fem förskolor belägna i ett område av hyresrätter, bostadsrätter, radhus, egna hus med både svensktalande och flerspråkiga stockholmare. Inom enheten talas det cirka 30 språk.

Antal brukare

Enheten har plats för 270 barn i åldrarna 1–6 år. För närvarande finns det 259 inskrivna barn varav 117 flickor och 142 pojkar.

Organisations- och ledningsstruktur



Rektor har det övergripande ansvaret för organisationen och för att budgeten är i balans. Rektor 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.

På 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*.

Enheten har medarbetarsamtal, nätverk, arbetslagens reflektionstid, APT och medarbetarenkät för att tillvarata medarbetarnas kompetenser och åsikter. Kompetensutveckling erbjuds till medarbetare via utbildningsinsatser.

Verksamhetens medarbetare

Alla anställda pedagoger har en grundutbildning för arbete med barn. Andelen legitimerade högskoleutbildade förskollärare är 33 % och barnskötare har en barnskötarutbildning. Ledningen har akademiska utbildningar som rektor, förskollärare, specialpedagog, administrativ assistent har utbildning i ekonomi. Kockar och ekonomibiträden har gymnasie- och vuxenutbildning.

Ett flertal olika modersmål finns representerade i personalgruppen.

Enheten har 60 anställda varav tre män och 57 kvinnor.



Målgrupp

1. Beskriv hur verksamheten skaffar sig kunskap om målgruppernas behov och önskemål

Enheten har introduktionssamtal med vårdnadshavare för att skaffa sig kunskap om nya familjers behov och önskemål.

Pedagoger för samtal med barn om undervisning där barns intresse är vägledande, exempelvis barns intresse för småkryp ger upphov till ett projekt om ämnet som löper under en termin.

Specialpedagog handleder arbetslag för att tillgodose barns behov i språkutveckling exempelvis.

Pedagoger och vårdnadshavare har dagliga samtal om barns mående där pedagoger har ett professionellt bemötande om vårdnadshavares önskemål, exempelvis smörja barn med solkräm.

Enheten bjuder in till föräldramöte, drop-in-fika, utvecklingssamtal, introduktionssamtal och andra möten för att främja samverkan mellan förskola och hem.

Enheten använder sig av resultat från den årliga föräldraundersökningen för att ta reda på hur förskolans utbildning kan utvecklas. Resultatet presenteras på föräldramöten.

Ledningen är lyhörda för vårdnadshavarnas behov och önskemål. Därför erbjuder vi möten när vårdnadshavare önskar det.

2. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där ni har stockholmarens fokus. Inkludera hur ni arbetar med olika målgrupper utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv

Bemötande

När barn och vårdnadshavare stiger in på enhetens förskolor möts de av röda mattor – symbolisk gest för att manifestera enhetens värdegrund *En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande.*

Vårdnadshavare erbjuds förskoleplats till sitt/sina barn via start.stockholm och en pedagog mejlar information och bokar tid för visning, som har skett digitalt under pandemin.

Nästa steg blir ett lära-känna-samtal initierat av enhetens specialpedagog då



vårdnadshavare berättar om sitt barn och pedagoger går igenom introduktionsmappen.

Syftet med lära-känna-samtal från förskolans sida är att bädla för en lyckad introduktion och att skapa trygghet för barn och familj om förskolevistelse. Vårdnadshavare kan ställa frågor om exempelvis mat, allergier, utevistelse, kläder och blöjor.

Exempel på frågor:

Familj/förskola

Vilka erfarenheter har ni av förskola sedan tidigare?

Lek och samspel

Hur leker ditt barn? Leker barnet helst själv eller finns intresse av att leka med andra barn eller med dig/er?

Språk/läsa/skriva

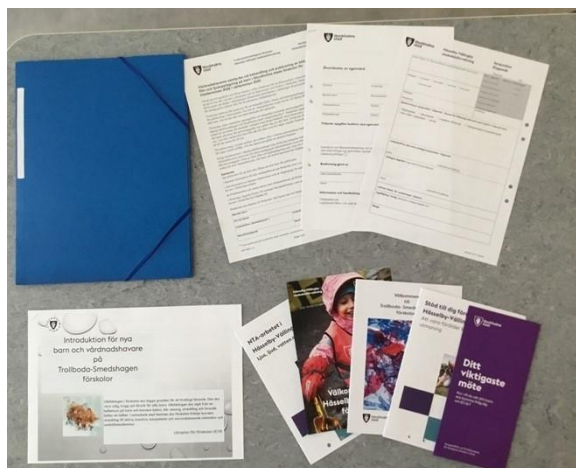
Finns annat modersmål än svenska i familjen?

I början av introduktionen har pedagoger och vårdnadshavare tät dialog med varandra om barns trygghet. Introduktionen har under pågående pandemin skett mestadels utomhus då förskolan har valt enligt Folkhälsomyndighetens rekommendationer att 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 barn och vårdnadshavare känner sig trygga. Under pandemin har medarbetare skickat bilder digitalt om barns inomhusvistelse, vilket har uppskattats av vårdnadshavare.

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 via fysiska möten/telefonsamtal, mejl av ledningen och pedagoger. Via direkt agerande och professionellt bemötande tror ledningen att vårdnadshavare känner sig bekräftade när deras åsikter

hörsammas.

Vid synpunkter och klagomål strävar ledningen och medarbetare efter att boka fysiska möten med vårdnadshavare för att markera vikten av deras åsikter som tillvaratas och ges en snabb återkoppling, syftandes till verksamhetens fortsatta utveckling.



När det tas bilder, förutsatt att vårdnadshavare har gett sitt samtycke för fotografering, 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 arbetar för nolltolerans gällande diskriminering enligt plan mot kränkande behandling och diskriminering. Rektors ledardeklaration (s. 2 i Pedagoghandboken) och syn på jämställdhet går igenom på anställningsintervjuer.

Plan mot kränkande behandling finns på förskolornas anslagstavlor och på den digitala kommunikationsytan Skolplattformen. Den upprättas årligen i samråd med ledningen och av pedagoger med Läroplanen som underlag.

Vid lämning välkomnar vi barn och vårdnadshavare och har dialog om hur barnet mår. Vid hämtning berättar vi hur dagen har varit 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 tanke på sociala medier och skyddad identitet står det enbart förnamn på barns hyllor i hallen.

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

Enhetens publicerar lärloggar på Skolplattformen till vårdnadshavare med information om veckans lekar och undervisning. Bilder i lärloggar visar inga ansikten för att värna om barns integritet, men visar barns lärprocesser.

Verksamheten just nu

I måndags uppmärksammade vi Rocka Socka-dagen, barnen skapade fina sockor, vi tittade på en film om Downs syndrom och lyssnade på sången Rocka sockorna.

Språkutveckling

(utveckla sitt ordförråd, sin förmåga att berätta, ställa frågor, uttrycka tankar, att lyssna och utveckla sin skriftspråket)

Vi fortsätter med sagan *Rödluvan* och ramsan "I en liten stuga".

Den här veckan har barnen ritat mormor och jägaren. Nu har barnen ritat alla fyra figurerna från sagan.

Hur kan man skriva? Vi ljudar för barnen och de får gissa vilken bokstav det är, sedan skriver bokstaven de har hört. Jag kan skriva bok, säger barnen,

Vi fortsätter med flera TAKK ord, den här veckan lärde vi oss hur man gör rocka sockorna med TAKK.



Mormor



Jägaren

Matematik

(mängd, antal, ordning, mätning och tid)

Blivande skolbarnen gjorde en matteuppgift, att räkna sockorna och skriva antalet vid rätt socka, vi märkte att några barn hade svårt med att skriva siffror, så det kommer vi att fortsätta jobba med.

De yngre barnen skapade siffror med magneter.



Under året erbjuds det 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 utvecklingssamtal genom att berätta om aktiviteter de har deltagit i på förskolan. Under pandemin har utvecklingssamtal skett digitalt, en uppskattad mötesform då barn och vårdnadshavare har tagit del av barnens utveckling och lärprocesser via deras pärmar som skickades hem

före samtal.

På hösttermin bjuder rektor 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, vilket har lett till att alla vårdnadshavare får den numera. För att säkerställa att vårdnadshavarens synpunkter tas tillvara uppföljs dessa av ledningen via möten. Ledningen vidarebefordrar klagomål till stadsdelen för diarieföring och arkivering.

Jämlikhet och jämställdhet

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

Vänkskapsprojekt hade tema interkulturalitet då pedagoger tog fasta på barns 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.



Förskolan har firat Rocka Sockorna-dagen som uppmärksammar Downs syndrom och alla människors lika värde. Barnen och pedagoger bar omaka sockor, sjöng sånger med TAKK och hade undervisning under samlingen om hur olika är bra.

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 då barn skapade ljuslyktor till firandet.



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 har delegerat specialpedagogen att boka föreläsare om jämställdhet, som en föreläsning av Petra Krantz Lindgren under en planeringsdag. Efter den kan vi se tendenser hur pedagoger har en än större förståelse för barns behov och pedagoger har inrett flera rum för att skapa lugn och ro.

Enheten har en specialpedagog vars roll är att lyfta barns behov av tidigt stöd. Hen observerar barngrupper och handleder arbetslag för att skapa exempelvis mer jämställda lekmiljöer ute. Flickor rör sig enligt forskning mindre än pojkar, därför har enheten beställt material som främjar rörelse för både flickor och pojkar.

Siffrorna i förskoleundersökningen har varit skiftande mellan förskolorna i frågor om jämställdhet, men nu kan rektor skönja ett jämnare resultat hos vårdnadshavare till pojkar och flickor. Tidigare år har resultatet visserligen varit högre, men haft större skillnader mellan vårdnadshavare till pojkar och flickor. Ledningens analys av det jämnare resultatet beror på ökad kunskap hos pedagogerna och ledningen om jämställdhet, tack vare specialpedagogens arbete på individ- grupp- och organisationsnivå.

Pedagogerna arbetar mer medvetna om jämställdhet och tack vare enhetens specialpedagogiska perspektiv som bildstöd och språkutveckling har medarbetare fått syn på jämställdhet i den dagliga verksamheten, som små grupper där varje barn kommer till tals eller exempelvis stötta pojkars och flickors ibland skiftande språkutveckling.

Varje termin har ledningen tillsammans med arbetslagen en barnkonferens där man går igenom varje barns utveckling och lärande. Barnkonferensen fokuserar på jämställdhet när man går igenom barns styrkor och utmaningar exempelvis utagerande beteende eller tillbakadraget dito. Ett exempel på jämställdhetsarbete är enhetens förskolor som har fokuserat på utemiljö som främjar fysisk aktivitet hos både flickor och pojkar samt läshörnor för att främja språkutveckling hos pojkar och flickor.

Underlag för Barnkonferens HT-21 Datum: 27/9-21
Avdelning:
Pedagoger:

Fyll i nuläge utifrån:

Språk/kommunikation/lek-och socialt samspel/grov-och finmotorik
 Omsorgsrutiner: äta-sova/ vila-blöja-toa/lämning hämtning

Namn	Nuläge	Nuläge	Nästa steg	Insatser/ externa kontakter	Kontakt med vårdnadshavare	Övrigt
Födelseår	Styrkor	Utmaningar	Finns det behov av kartläggning/ handlingsplan			
Modersmål						
George White -16 (5år) Engelska	Kreativ, skapande aktiviteter	Socialt, visar inte intresse av att leka med kompisar, leker själv, vill inte dela med sig. Tystlåten	Skapande aktivitet i par, liten lekgrupp med pedagog. Kartläggning gjord. HP ska skrivas!	BVC logoped	Bra med mamma. Pappa sällan på fsk. Önskar att båda VH är med på utv.samtalet.	
Inez Lopez -19 (2 år) Spanska	Nyfiken vill vara med på allt	Har svårt att vänta och dela med sig	Leka lek i liten grupp ex. turas om med boll.		Bra, får ett syskon i mars.	

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



Medarbetare har noterat ett ökat deltagande i utvecklingssamtal hos båda vårdnadshavare som ett led i jämställdhetsarbetet då båda har kunnat närvara digitalt från sina respektive arbetsplatser. Det har lett till att enheten ämnar fortsätta med digitala utvecklingssamtal för ökad jämställdhet.

Enheten har regelbunden 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 tydlig lärmiljö
- möblemang 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 som hyllor i barns nivå
- enhetens hemsidor informerar om tillgängligheten på förskolor

För att möta barns och vårdnadshavares behov av flerspråkig personal ser ledningen över organisationen årligen. Enheten använder sig av tolkar vid behov för att inge trygghet hos vårdnadshavare och ökad förståelse för förskolans verksamhet.

Specialpedagogen deltar i verksamheten och handleder om tydliggörande pedagogik och lärmiljö, som bildstöd och TAKK-böcker. 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.

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

Att tidigt identifiera barn i behov av särskilt stöd främjar barnens bästa genom samverkan mellan förskolan och vårdnadshavare samt exempelvis ABC-föräldragrupp, BVC, logoped och BUP.

Anpassningar och stöd på förskolan kan vara exempelvis tyngdtäcken, ritpennor för ergonomiskt penngrepp, bildstöd, timglas. Förskoleavdelningens psykolog ger handledning till arbetslagen vid behov.



3. Beskriv hur ni gör målgrupperna 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 trygghetsskapande aktiviteter via omsorg och lek i små grupper.

Trygghetsskapande arbetssätt löper genom hela året, exempelvis små grupper under samling och utvecklingssamtal då äldre barn är med och berättar om aktiviteter på förskolan.

Ett barn visade ett stort intresse för bokstäver och att skriva ord i stället för att rita bilder. Barnet skrev med pennor, kriter och bokstavsmagneter. Utomhus samlade barnet stenar och hästkastanjer för att skriva sitt namn.

Ett barn hittade en larv ute och blev mycket intresserad av den. Pedagoger hämtade en lupp och ett mikroskop kopplat till en iPad för att barnet kunde utforska larven i större format.

Barns delaktighet på gruppnivå

En grupp barn kommer överens sinsemellan över utflyktsmålen, exempelvis 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 barnråd där äldre barn deltar och ger sin syn på förbättringar som önskemål, leksaker, trygga respektive otrygga platser i förskolan. Deras önskemål tas tillvara och enheten har infört en önskemeny, nya fruktsorter och nytt lekmaterial.

Många barn tycker om att leka med vatten vid vattenbord fyllt med leksaker, men vill ha också andra stora vattenleksaker. Därför har enheten köpt nya vattenbanor för att stimulera barnens utforskande av vatten på olika sätt.

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 vårdnadshavares barn behövde specialkost. Kökspersonalen gav ett menyförslag som vårdnadshavaren kände sig trygg och nöjd med.



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



En föräldraledig vårdnadshavare fick beviljat av rektor heltidsvistelse för sitt barn, trots att staden erbjuder deltid för föräldralediga. Rektor fattade beslutet i samråd med avdelningschef för ett undantag utifrån familjens situation.

Ett annat exempel var en vårdnadshavare med önskemål att lämna sitt barn kl. 6.15 före förskolans ordinarie öppning kl. 6.30. Rektor kunde i samråd med avdelningschef tillmötesgå vårdnadshavares önskemål.

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.

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

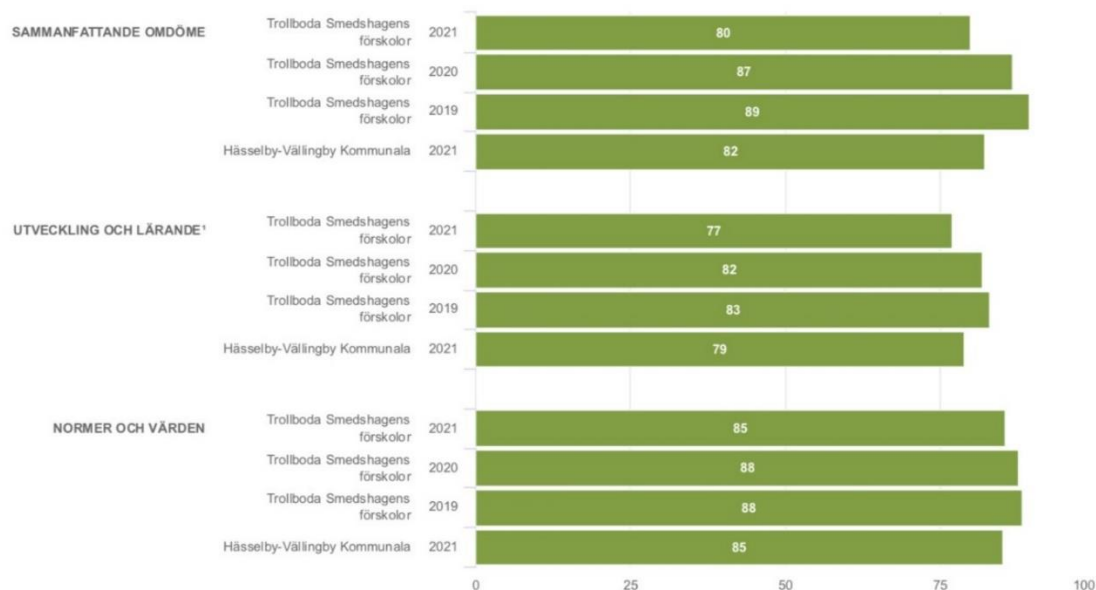
4. Redovisa kortfattat resultaten från era undersökningar och dialoger med målgrupperna. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över orsakerna till varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni använder resultaten från analysen för att utveckla verksamheten. Om möjligt redovisa konsupplementat.

Vi har i dagarna fått ett övergripande resultat för förskoleundersökningen 2022 och ledningen kan se att enheten har höjt sig avsevärt på nästan alla områden. De två senaste åren har våra medarbetare höjt sin digitala kompetens genom enhetens olika internutbildningar. Vi kan se i årets 2022 förskoleundersökning att vårdnadshavare har lättare att ha dialog med förskolan, vilket märks i resultatet i frågan "Jag upplever att jag på ett enkelt sätt kan kommunicera digitalt med mitt barns förskola" 72% 2022, 59 % 2021.

I skrivande stund har vi inte fått årets detaljerade resultat av förskoleundersökning, därav använder vi oss av 2021 resultat.

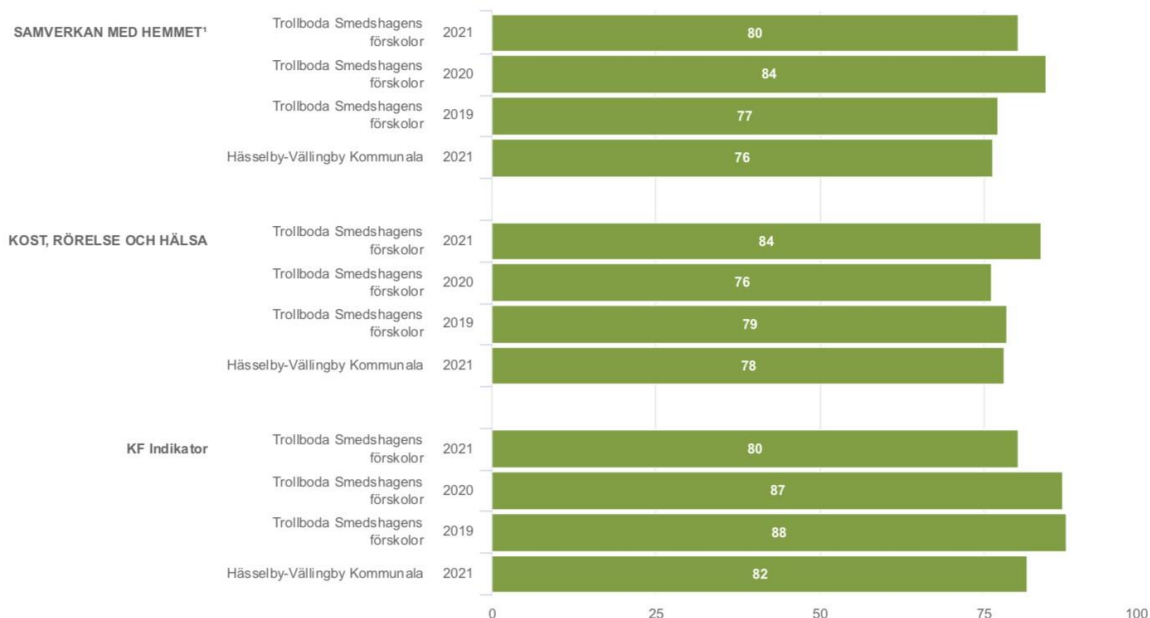
Förskoleundersökningen är en viktig komponent i enhetens systematiska kvalitetsarbete för att mäta pedagogisk kvalitet, likaså enhetens WKI, nätverk, projekt, arbetslagens planeringstid och barnintervjuer.

Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola (191 svar, 88%)



Trollboda Smedshagens förskolor

Vårdnadshavare Förskola (191 svar, 88%)



Resultat

Samtliga områden har sjunkit förutom Kost, rörelse och hälsa 84 % , 76 % , 79% .

Analys

Enheten har haft ojämna resultat under senare år. Det tror vi beror på att enheten har vuxit och haft en ökad personalomsättning, vilket påverkar 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.

Det är vår förhoppning att 2022 visar positivare resultat då personalsituationen är stabilare. Enhetens övriga resultatunderlag såsom WKI, utvecklingssamtal, föräldramöte 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.

Vår analys över det ökade resultatet i Kost, rörelse och hälsa beror på att enheten har fokuserat mycket på att höja matkvalitén samt det har köpts in mycket material för att främja fysisk aktivitet.

Tillvarata analysen

Pedagogerna informerar vårdnadshavare vikten av att svara på förskoleundersökningen. Uppföljning av förskoleundersökningens resultat delges av rektor 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 med arbetslagen.

Uppföljning av förskoleundersökningen görs på höstens föräldramöte då ledningen deltar och presenterar resultaten samt informerar hur vårdnadshavarnas svar leder till utvecklingsområden, för att förbättra verksamheten som en del av det systematiska kvalitetsarbetet.

Enheten kommer att fortsätta samarbetet med Specialpedagogiska Skolmyndigheten för att öka resultatet i Utveckling och lärande.

Chef- och ledarskap

5. Beskriv dina ledarskapsbeteenden och hur de märks i det dagliga arbetet. Vad får de för effekt i verksamheten?

Mina ledarskapsbeteenden är att vara en coachande, närvarande och uppmuntrande rektor.

Mitt första APT inom enheten för åtta år sedan, implementerade jag min ledarskapsidé – enheten ska vara inkluderande och välkomnande för varje barn, vårdnadshavare och medarbetare. Jag har ändrat färg på enhetens entrémattor till rött, vilket manifesterar tanken om inkludering.

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 frågor som jämställdhet och jämlikhet.


Trollboda-Smedshagen förskolor

Sid 2

En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande

Min ledardeklaration.

Jag strävar efter att ha en grundsyn som är humanistisk och jag försöker sätta människan i fokus. Jag tror att människan är en aktiv varelse som är nyfiken, kunskapsörstande och beredd att ta ansvar för sig och sitt eget lärande.

Jag tror att det är i mötet med andra människor som vi växer. Jag tror på delaktighet genom kommunikation i dialogform. I mitt uppdrag som rektor ligger möjligheten att skapa goda mötesplatser, där vi kan växa tillsammans.

Jag vill skapa en sådan positiv inlärningsmiljö som möjligt för våra barn och medarbetare. Jag försöker se och uppmuntra alla på en arbetsplats.

Då kan de utföra sina uppdrag på bästa sätt. Alla har rätt till delaktighet och inflytande, vilket även innebär att alla har en skyldighet till engagemang och ansvar. Jag ska i samverkan med berörd personal verka för en ändamålsenlig organisation och prioritering utifrån våra ekonomiska förutsättningar. Jag vill verka för att ständigt utveckla och förbättra verksamheten. Genom att kontinuerligt följa upp och utvärdera vår verksamhet, kan vi se vad vi är bra på och vad som kan förbättras.

Jag vill vara lätt att nå och ofta synas ute i verksamheten. Jag vill utsättas för granskning av mitt ledarskap dels i medarbetarsamtal med mina medarbetare och min avdelningschef. Jag blir också granskad av min egen ledningsgrupp varje dag. Resultatet av granskningen ska göra att jag ständigt omprövar i vilken grad jag lever upp till denna deklaration.

Utifrån denna deklaration är det helt självklart att jag hela tiden står upp för Barnkonventionens grundprinciper.

Homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera personer (hbtq-personer) drabbas fortfarande av diskriminering och andra kränkningar i det svenska samhället. Detta är oacceptabelt och arbetet för lika rättigheter och möjligheter för hbtq-personer är därför en viktig fråga och ett tydligt ställningstagande från min sida som rektor i denna enhet!

Michael Klomark
Rektor
Trollboda-Smedshagen förskolor
Hässelby


**Stockholms
stad**

Coachande

Jag ger 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 ansvarstagande. Därav är det viktigt att jag noga överväger vilka frågor jag ska ge ansvar för.

Jag delegerar arbetsuppgifter till biträdande rektorerna för att följa upp enhetsmålen. Återkoppling får jag veckovis på ledningsmötet då jag och ledningen fattar beslut tillsammans och jag kan coacha biträdande rektorer i beslutsfattande.

Närvarande

Jag tror på ett närvarande ledarskap och via delegering får jag mer tid att vara synlig i verksamheten. 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 kontaktar aktuell medarbetare om jag är upptagen.

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, som 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. En analys under mina år som rektor är att vi har en barnskötare som blev en administratör, en förskollärare som blev en pedagogisk ledare och sedan biträdande rektor och en förskollärare till som blir till hösten en biträdande, samt barnskötare som tar klivet som kontaktperson på respektive förskola, kökspersonal syns i media och håller i kompetensutveckling i staden.

Jag tror att dessa ändringar beror till stor del av min människosyn och ledarskapsidé.

Jag uppmuntrar medarbetarna med sina innovativa idéer, som 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 för att sedan följa upp med lönesättning.

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

- Skolverkets utmärkelse Skola för hållbar utveckling i 2019, förnyad 2021
- Enhetens kockar har vunnit Miljöförvaltningens Pingvinpris om klimatsmart mat i oktober 2020
- Enheten har nominerats till Nelson Mandela-priset 2021
- Artikel på Intranät 14/3 2022 om klimatsmart mat i enheten
- Podden Stockholm växer avsnitt 19 om enhetens arbete för att nå klimatmål



För att realisera min ledarskapsidé delegerar jag till biträdande rektorerna, administratören och specialpedagogen som utgör ledningsgruppen. Allt för att besluten som fattas ska bli de bästa för verksamheten då vi alla bidrar med respektive specialkunskaper inom sina ansvarsområden.

En annan effekt av mitt ledarskapsbeteende 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.

Redigerat schema gäller from denna veckan!		vecka 21		Fredag 4
mån 18/5	tisd 19/5	onsd 20/5	torsd 21/5	fred 22/5
	REF BK 8:30-9:30	Ref PK 8:30-9:30		
	Stina öppnar på Bk	Stina öppnar på Bk		
	Susanne börjar kl 7.30	Pelle börjar kl 7.30		
Stina ledig	tar emot barnen ute	tar emot barnen ute		
Pelle jobbar		Inskolning NP 9:30		
		Stina möte Snårvinden		
Lunch				
frånvaro v 20	Pelle sjuk gick kl.13, 14/5 Pelle sjuk gick 15/5 Stina sjuk 12/5			

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

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. Jag har fått det bekräftat från vårdnadshavare att deras barn känner igen mig.



En synlig rektor

Under min rektorsutbildning läste jag *Etiskt ledarskap* (Starrat 2012). Utifrån Starrats tankar kan jag känna igen mina egna upplevelser om 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.

6. 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. Jag har också lärt mig vikten av att delegera arbetsuppgifter till rätt personer i enheten för att använda allas specialkompetenser, exempelvis arbetet med jämställdhet som

specialpedagogen har fått ett särskilt ansvar för. Jag kan se ett tydligt positivt resultat där pojkar talar med längre meningar och flickor rör sig mera utomhus, då specialpedagogen har fokuserat på arbetsuppgifter på individ- grupp- och organisationsnivå. Jag som rektor tror inte att enheten skulle ha kommit lika långt i arbetet med jämställdhet om jag skulle ha åtagit mig även detta arbetsområde.

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 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 exempelvis önskade medarbetare att 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 vet att jag har de fackliga representanterna med mig i beslutsprocesser. Likaså går jag igenom medarbetarenkätens resultat med fackombuden.

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

7. Beskriv hur du som chef försäkrar dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur medarbetarnas arbete bidrar till helheten.

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

Arbetsgången av verksamhetsplanen 2022 var att ledningen presenterade enhetsmålen 2021 under höstens APT samt planeringsdagen i december 2021 för att skapa återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål 2022 som utmynnades till fastställandet av enhetsmål i Verksamhetsplan 2022. Genom att arbeta i smågrupper med Verksamhetsplan involveras alla pedagoger i enhetens systematiska kvalitetsarbete om verksamhetens syfte och mål. Enhetsmålen finns som rubriker i arbetslagens veckoreflektion i Pedagoghandboken för att hålla enhetsmålen levande.

Till höstens nätverk kommer enhetsmålen vara i fokus då medarbetare får beskriva hur man arbetar för att nå dessa:



Ytterligare ett sätt att understryka enhetsmålen är att jag som rektor skriver om dessa i ledningens månadsbrev.

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 exempelvis 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-, förskolläraryr-, barnskötar- 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 än mer insyn i verksamheten.

Via förskolornas veckovisa lärloggar får jag också 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.

Mars	
1 S	
V 10 2 M	
3 T	Ledningen har heldagsplanering
4 O	
5 T	Läsombudsträff
6 F	Förskolläraernas planeringstid
7 L	
8 S	
V 11 9 M	
10 T	Ledningsmöte
11 O	Nätverk: tema kartläggning/Erika
12 T	
13 F	
14 L	
15 S	
V 12 16 M	
17 T	Ledningsmöte, Brand och säkerhetsgrupp,
18 O	
19 T	
20 F	Förskolläraernas planeringstid
21 L	
22 S	
V 13 23 M LSVG	
24 T	Ledningsmöte
25 O	
26 T	Nätverk förskollärare
27 F	Planeringsdag
28 L	
29 S	
V 14 30 M	Köksmöte
31 T	Ledningsmöte, Drop-in-fika



Trollboda-Smedshagen förskolor
En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande

Månadsbrev mars 2022

Parfym arbetsplats

På grund av allergier har vi parfymfri arbetsplats. Tänk på att parfym och starka dofter även kan finnas i hudkrämer, rakprodukter, tvål med mera.

Återgång sakta men säkert.

Vi fortsätter att ha samtal som går med vårdnadshavarna via länk eller telefon. Tvål och handsprit ska finnas på alla förskolor. Vi försöker också vara ute så mycket som möjligt.

Snart skickas önskskrivelser för sommarledigheten ut.

Tänk på att det bara är önskskrivelser. Vi som arbetsgivare försöker få till 4-veckors sammanhängande ledigheter. All sommarledighet går via Michael.

Barnkonferensen

Nu har vi startat upp barnkonferenserna. Vi vill att ni mejlar ert underlag till Erika, Nilo och Michael. Samt lägger ert underlag i skolplattformen under ert förskola.

Friskvårdsbidrag

Friskvårdsbidraget är 2000kr under 2022. När ni lämnar in kvitto, måste ni ha skrivit ut en blankett på Lisa och skrivit under denna blankett. Originalkvitto ska alltid skickas med. Allt detta ska sedan lämnas utanför Annas dörr i postfacket på förskolan Snårvinden. När allt detta är gjort kan Michael godkänna.

Reflektionstid

Har alla reflektionstid? Om någon medarbetare upplever att ni aldrig får ut er reflektionstid då önskar vi att ni omgående tar kontakt med Nilo eller Michael om detta. Alla kontaktpersoner ser till att få en extra timme under veckan.

Planerad pulshöjande fysisk aktivitet/rörelselek varje dag

Vi har alla hört att dagens barn inte får tillräckligt med rörelse. Därför har vi som mål att se till att våra barn inom förskolan ska få möjlighet till det. Jag ber er titta igenom den nya pedagoghandboken på sidan 22. Där har vi gjort ett förslag på hur vi kan få våra barn att röra på sig mer. Mycket av detta arbete gör ni redan, men vi tycker det är bra att sammanställa det till vår egen rutin över vad vi erbjuder. För att rörelsestunden ska ge någon effekt är det viktigt att barnen får upp sin puls.

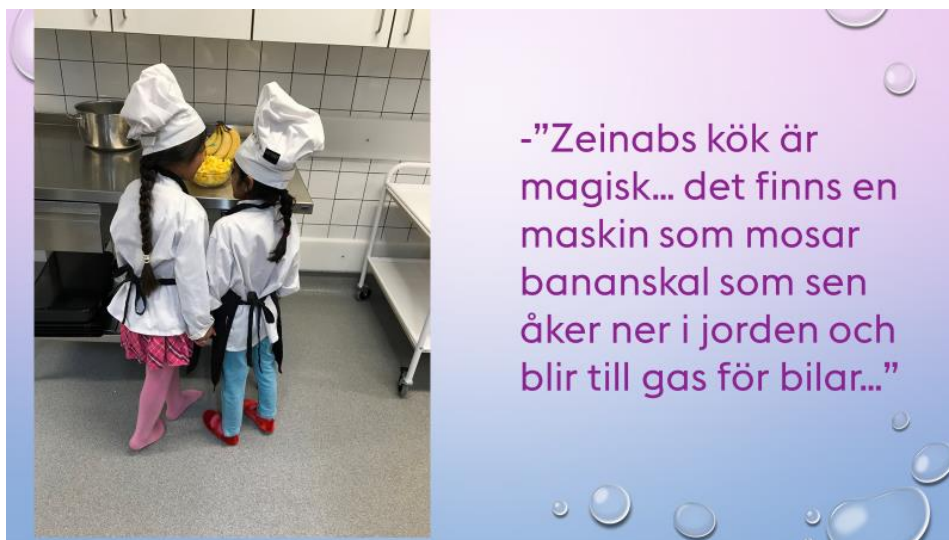
8. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.

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

I APT-protokoll har jag lagt in en stående punkt där medarbetarna kan komma med synpunkter.

Ett sätt att tillvarata medarbetarnas kompetens är enhetens månadsvisa LSVG-möten där fackombuden framför medlemmarnas synpunkter på verksamheten, exempelvis inköp av arbetskläder och broddar till skor. I alla viktiga nya förändringar som rör barn 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, exempelvis ett köksmöte jag deltog i då kökspersonalen önskade köpa kockkläder för barn till matkunskap. Ett annat exempel var ett möte då pedagoger önskade köpa stafflin i barnhöjd för utomhusbruk som har medfört en större variation i barns utevistelse.



Som rektor ska man inte underskatta det vardagliga småpratet som främjar det sociala kittet. Jag försöker delta i fikapauser och spontana samtal när jag är ute på förskolorna. Småpratet ger också ett tillfälle för ventilerings om frågor i verksamhet då jag försöker låta medarbetare själva 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:

Enhetens Matematikstudio har inspirerat alla avdelningar i matematikundervisning, förskolläraren som höll i Matematikstudion hade en föreläsning för stadsdelens samtliga rektorer i förskolan om arbetssättet för att sprida goda exempel.

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

Enheten är inkluderande och tillvaratar medarbetarnas flerspråkiga interkulturella språkkompetens, som 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 hen 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 pedagogens kompetens inom enheten.

Jag vill ha stor åldersspridning hos personalen, allt från nyexaminerade till medarbetare med lång erfarenhet för att tillvarata intresse, engagemang och kompetens. Vid nyrekrytering och kartläggning av befintliga arbetslag ser jag över medarbetarnas olika kompetenser för optimal utveckling av verksamhet.

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.

Jag har organiserat nätverk för förskollärare, barnskötare, kökspersonal och vaktmästare. Under pågående pandemin har personalen träffats digitalt. Nätverken har lett till ökad kunskap i språkutvecklande undervisning.



På APT delar vi upp pedagoger i små grupper i syftet med att alla ska komma till tals och ge möjligheter till kollegialt lärande då pedagoger delar med sig av konkreta exempel på olika aktiviteter, som rörelselekar på gården.

Då föräldraundersökningens resultat i språk har haft ojämna resultat beslöt jag att satsa på att öka medarbetarnas kompetens i språkutveckling.

Förskoleavdelningens logoped har handledning med arbetslagen.

Vetenskapligt baserade språkmetoden som Före Bornholmsmodellen används dagligen samt 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 som höll i en föreläsning på planeringsdagen. Syftet var att öka kollegialt lärande och sprida goda exempel då våra egna medarbetare på planeringsdagar håller i föreläsningar och utbildningar för att dela med sig av sina goda exempel som utbildning om Skolplattformen. Jag bjuder också in externa föreläsare för att höja kompetensen.

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

9. Beskriv hur du skapar förutsättningar för delaktighet. Ge gärna konkreta exempel.

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. Utifrån barnintervjuerna har ledningen tillmötesgått barns åsikter om önskemeny, lekmaterial och åtgärda otrygga platser i förskolan.

Under nätverksträffarna lyssnar jag och mina biträdande på medarbetarnas

samtal och ställer följdfrågor när de lyfter upp exempel inom verksamheten för att hörsamma deras idéer om undervisning, exempelvis när pedagoger hade uppmärksammat barns intresse för stora vattenleksaker. De ville skapa förutsättningar för variation i barns utforskande av vatten, vilket ledde till att jag beslutade om inköp av stora vattenbanor till samtliga förskolor i enheten.

Medarbetare

10. Beskriv vilken värdegrund eller gemensamma förhållningssätt ni har i er verksamhet. Beskriv hur detta 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 går igenom varje augusti stadens medarbetarpolicy och all personal och ledning går igenom enhetens medarbetarpolicy.

Arbetet med att ta fram enhetens värdegrund gjordes i dessa steg: Rektor berättade om sin ledardeklaration och sin syn på bemötande, inkludering, jämställdhet och lärande. Medarbetarna diskuterade på APT och planeringsdagar professionellt bemötande, inkludering, jämställdhet 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 mynnade ut till enhetens värdegrund.

Numera finns enhetens värdegrund på rektorns månadsbrev, Pedagoghandbokens omslag 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 till trepartsmöte. 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, den finns synlig i hallen på varje förskola och 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.

11. Beskriv hur medarbetare bidrar i verksamhetsutveckling. Ge gärna konkreta exempel.

Ledningen har implementerat tillsammans med medarbetare och de fackliga representanterna ett synsätt att vi ska hjälpa varandra inom vår enhet för en bättre arbetsmiljö. Exempelvis används Skolplattformen innovativt för att se daglig beläggning på varje förskola och omfördela personal vid behov.

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 hur medarbetare bidrar i verksamhetsutveckling är hur en pedagog per förskola är utsedd till kontaktperson som hjälper ledningen med att se till att respektive förskola fungerar dagligen med bemanning, schema och veckoplanering som skickas till ledningen. Ett annat exempel är hur barnskötare läser vidare till förskollärare, vilket leder till att enheten kan anställa flera legitimerade förskollärare.

Arbetet med att utveckla verksamheten tas ständigt upp på APT och andra möten och har genererat goda exempel som Matematikstudio, kockkläder till barn, kollegiala föreläsningar om språkutveckling på planeringsdagar, internutbildningar om Skolplattformen som leds av medarbetare till sina kollegor.

12. Beskriv hur medarbetares kompetens utifrån exempelvis funktionsförmåga, ålder, språkkunskaper och kön tas tillvara i den dagliga verksamheten.

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 ser att pedagoger talar mer om jämställdhet och jämlikhet sinsemellan på planeringstid, exempelvis 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 spjörn 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, exempelvis äldre medarbetare kan stötta yngre nyanställda, medarbetare med språkkunskaper är en tillgång i kommunikation med barn och vårdnadshavare.

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

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

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

	2022	2021	2020
AMI	86	90	92
Ledarskap	82	88	88
Motivation	86	91	94
Styrning	88	91	93

Analys

Vi har noterat att årets resultat har sjunkit.

Analysen av årets medarbetarsiffror baseras på att enheten har öppnat upp nya avdelningar på den sexavdelningars förskola med flera nyanställda sedan januari 2022, medan en del andra medarbetare har gått i pension eller har slutat.

Sedan januari 2022 har ledningen varit färre i ledningsfunktion – rektor och en biträdande har påtalat på APT att ledningen inte hinner vara lika synlig som brukligt då det saknas en biträdande. Men rektor har prioriterat den förskolan med lägre resultat under de senaste åren för att stödja personal, vilket har gett effekt och en kraftig ökning av AMI 94% 2022, 85 % 2021, 88 % 2020.

Ledningen har inte varit fysiskt närvarande under pandemin lika mycket som medarbetarna är vana vid i vanliga fall. Dock har ledningen hållit kontakt med medarbetarna via Teams och telefon, men dessa sätt kan inte jämföras med fysiska möten.

Enheten vill ha en hög svarsfrekvens och ledningen har organiserat att medarbetare kan gå ifrån barngruppen och svara på medarbetarenkäten då exempelvis 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.

Medarbetarenkäten går igenom under april på APT och LSVG-möten där medarbetarna kan ge synpunkter för att förbättra verksamheten, exempelvis en förskola önskade att någon i ledningen skulle vara på plats flera dagar under veckan för att få stöd i diverse verksamhetsfrågor. 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, trots pandemin, 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".

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.

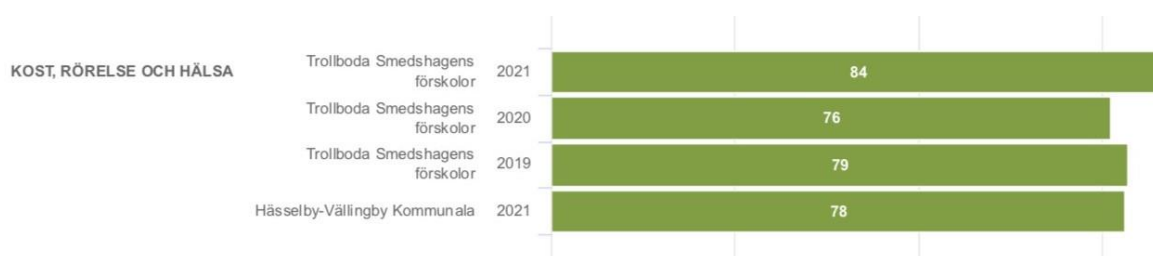
För att tillvarata resultatet och sträva efter att höja det har jag delegerat ansvarsområden för biträdande rektorerna: respektive biträdande rektor har ansvar för två förskolor var och rektor har ansvar för en förskola samt det övergripande för enheten. Syftet med detta är att ha en synlig och närvarande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

Resultat och analys

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

Övergripande resultat från förskoleundersökningen 2021. För utförligare analys av förskoleundersökningen se fråga 4. Vi har valt fyra områden som överensstämmer med enhetsmålen:

Barn och vårdnadshavare upplever att kost, rörelse och hälsa prioriteras i förskolan



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2022 visar lika goda resultat i hur barn och vårdnadshavare upplever att Kost, rörelse och hälsa prioriteras i förskolan då enheten arbetar med målet via planerad daglig rörelse med fokus på pulshöjande dito, dialoger mellan barn och pedagoger om korrelationen mellan kost, rörelse och hälsa, matkunskap för äldre barn i förskolornas kök, rektors månadsbrev och Pedagoghandbokens handlingsplan om fysisk aktivitet, medlemskap i Generation Pep för inspiration. Varje avdelning skriver veckovisa lärloggar till vårdnadshavare om undervisning i fysisk aktivitet exempelvis hur gården och närmiljön används för pulshöjande aktiviteter med springlekar, promenader och korta springintervaller, dans och gymnastik ute som inne.

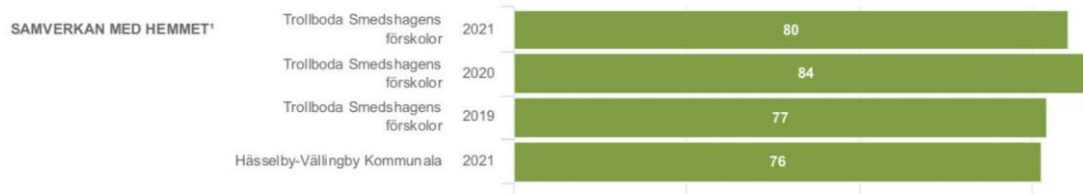


Enhetens arbete med jämställdhet speglar sig i siffrorna då vårdnadshavare till flickor 84% och pojkar 83 % visar hart när jämna resultat.

Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan

Trollboda Smedshagens förskolor

Vårdnadshavare Förskola (191 svar, 88%)



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2022 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 ser ut. På grund av pandemin vistas vårdnadshavare utomhus med sitt barn under introduktion, därefter går pedagoger in med barnet och är i kontakt med vårdnadshavare med sms, bild, 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.

Då enheten har fokuserat på att uppmärksamma barn i tidig ålder i behov av 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 barnkonferens en gång per termin för att uppmärksamma varje barns då ledningen, specialpedagog och pedagoger deltar. Vi ser 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 barn att varva ner under vilan.

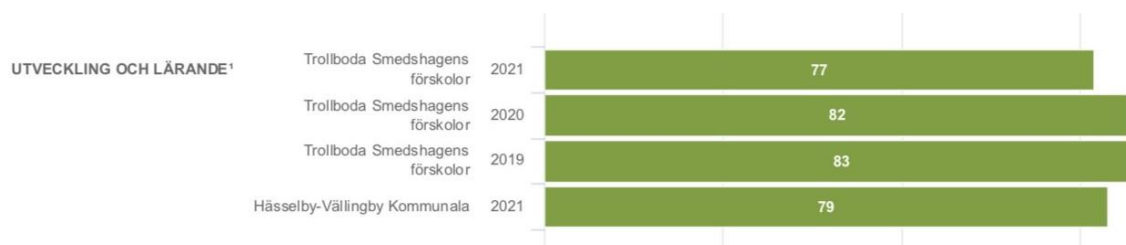
Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola

SAMVERKAN MED HEMMET*



Enhetens jämställdhetsarbete har burit frukt då vårdnadshavare till flickor 80% och pojkar 80% visar jämna resultat i upplevelsen av trygghet i förskolan.

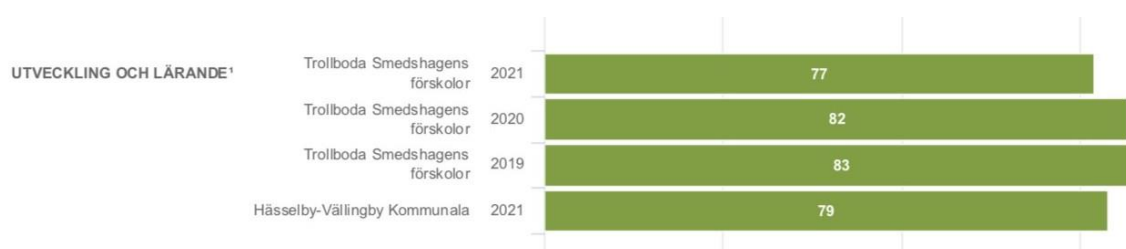
Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2022 är bättre än tidigare åren då enheten har arbetat med en fördjupad undervisning i matematik via Matematikstudion, inköpt matematiskt material till varje förskoleavdelning och har regelbundna nätverk om undervisning. 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.

Barn utvecklar sitt svenska språk



Analys

Vår förhoppning är att resultatet 2022 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. Språkmateriel har inköpts inklusive digitalt material till samtliga förskolor. Enheten har nätverk i språkutveckling.

För att säkerställa att vårt systematiska arbete med språkutveckling fortsätter har enheten ett samarbete med Specialpedagogiska Skolmyndigheten.



Enhetens jämställdhetsarbete visar resultat då siffrorna för utveckling och lärande visserligen har sjunkit, men har jämnare resultat hos vårdnadshavare till flickor 76 % och pojkar 77%.

Analys för att uppnå de ovannämnda enhetsmålen

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.

15. 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 2022, 2021 och 2020. Rektor går genom budgeten regelbundet och informerar övriga ledningen. En ytterligare genomgång görs mellan rektor och enhetens administrativa assistent, före det månadsvisa mötet med förvaltningens controller – en del av ledningens systematiska kvalitetsarbete.

Trollboda-Smedshagen förskolor

TKR

År	Budget			Utfall/Prognos		
	Intäkter	Kostnader	Netto	Intäkter	Kostnader	Netto
2019	26 408	26 408	0	26 896	26 895	1
2020	24 999	24 999	0	28 681	28 508	173
2021	32 697	32 697	0	36 229	35 474	755
2022	31 700	31 700	0	32 500	32 500	0

Ledningen har märkt av en tendens till färre inskrivna barn, trots flera bostadsbyggen i området. Prognosen visar på ett vikande barnunderlag i hela stadsdelsområdet och påverkar det ekonomiska resultatet då intäkter minskar, men driftskostnader för enhetens byggnader och personallöner stiger. Därav finns det inget större behov av nyanställningar i enheten.

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.

Ledningen betonar att medarbetarna är anställda inom hela enheten och baserat på antal barn på respektive förskola kan personalen behöva omfördelas temporärt. 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

16. 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 2022 var att ledningen presenterade enhetsmålen 2021 på höstens APT och planeringsdagen i december 2021 för att skapa en återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål, vilka utmynnades till fastställandet av årets enhetsmål i Verksamhetsplan 2022. 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 för att hålla enhetsmålen levande.

Verksamhetsplanen samverkades under arbetets gång av enhetens fackliga representanter – Kommunal och Lärarförbundet, i den lokala samverkansgruppen LSVG.

Processen med enhetens Verksamhetsplan illustrerar enhetens fokus på SMARTa mål:

Specifikt – tydligt formulerade enhetsmål

Mätbart – föräldraundersökning, WKI, medarbetarenkät

Accepterat – medarbetare involveras i framtagandet av enhetsmål

Realistiskt – utbildade medarbetare och andra resurser för att nå målen

Tidsbundet – under verksamhetsåret

17. Skriv tre av 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?). Fokusera på de mål som avser er kärnverksamhet. Alla mål ska dock finnas omnämnda.

Varje år tar KF beslut om övergripande mål för förskolan som går igenom i stadsdelen och i rektorsgruppen. Därefter presenteras stadsdelens mål till samtliga enheter i stadsdelen och sedan presenterar varje rektor de övergripande målen under APT och planeringsdagar, vilket mynnar ut till diskussioner i små grupper hos medarbetare för att fastställa stadsdelens mål och lägga till egna mål utifrån enhetens behov av utveckling. Utifrån gruppdiskussionerna ger medarbetarna förslag på olika arbetssätt för att nå enhetsmål exempelvis språk.

Enheten har åtta mål, varav fem rör enhetens kärnverksamhet:

- Barn och vårdnadshavare upplever att kost, rörelse och hälsa prioriteras i förskolan
- 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:

- Fossilbränsle fria resor och transporter prioriteras
- Kockar och ekonomibiträden bidrar till minskat matsvinn genom välplanerade inköp och källsortering av avfall. Ekologiska matvaror ska uppgå till 65 %
- Medarbetare bidrar till utveckling av den egna verksamheten

Barn och vårdnadshavare upplever att kost, rörelse och hälsa prioriteras i förskolan

Förväntat resultat

Öka resultatet i 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* ha vi åtanke att barn går på promenader till närliggande parker och skog ett par gånger i veckan där de utmanas grovmotoriskt. Barn har utevistelse dagligen, vilket har ökat än mer under pandemin som främjar fysisk aktivitet som dans, gymnastik, springlekar, bandy och fotboll inklusive spontana lekar. Även yngre barn har ökat sin utevistelse och frekvens av promenader under pandemin. Pedagoger skriver till vårdnadshavare lärloggar om undervisning i fysisk aktivitet, deltar i nätverk för att utveckla undervisningen om rörelse, kost och hälsa exempelvis via Generation Pep och använder sig av resultaten i föräldraundersökningen.

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 terminens undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas terminsvisa barnkonferenser 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 om barns fysiska färdigheter. Förskoleundersökningen som fylls i varje år av vårdnadshavare ger oss en fingervisning om hur vi uppnår målet.



Grovmotorisk lek i skogen



Rörelselek på gården

Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan

Förväntat resultat

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

Arbetsätt

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

Enheten har barnintervjuer som genomförs för att fånga barnens upplevelse av vistelser 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.

Pedagoger skriver till vårdnadshavare lärloggar om trygghetsskapande undervisning om normer och värden via högläsning, korta filmer, bildstöd, har samtal med vårdnadshavare, deltar i nätverk för att utveckla undervisningen då specialpedagogen handleder och använder sig av resultaten i föräldraundersökningen.

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 terminens undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas terminsvisa barnkonferenser 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 målet.



Förskolan uppmärksammar Rocka Sockor-dagen

Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik

Förväntat resultat

Alla barn möter förskollärlädd undervisning utifrån läroplanens alla målområden.

Förskolorna når minst grundläggande nivå 3 i självvärderingens delområden matematik, naturvetenskap och teknik

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

Öka resultatet i 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* erbjuda undervisning i små grupper i matematik, naturvetenskap och teknik via aktiviteter och utforskande i form av lekar, experiment, digitala verktyg som robotar, iPad.

Enheten har som arbetssätt att barnen delas in i små grupper där pedagoger kan undervisa med utgångspunkt efter varje individuellt barns behov i matematik, naturvetenskap och teknik. Planering görs under arbetslagens veckoreflektion med möjlighet att handledas av enhetens specialpedagog. Barnen besöker också enhetens Matematikstudio.

Pedagoger skriver till vårdnadshavare lärloggar om undervisning i ämnena under samling och relaterade aktiviteter ute som inne, deltar i nätverk för att utveckla undervisningen och använder sig av resultaten i föräldraundersökningen.

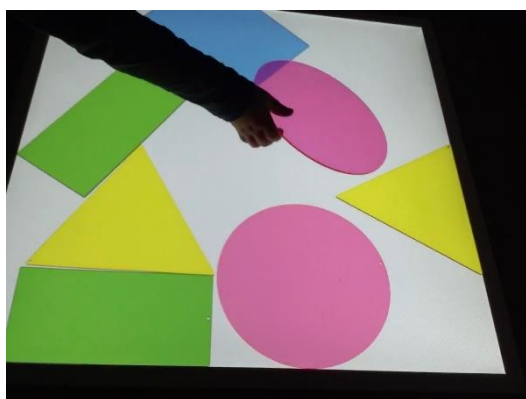
Uppföljning

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 terminens undervisning och planera inför den kommande.

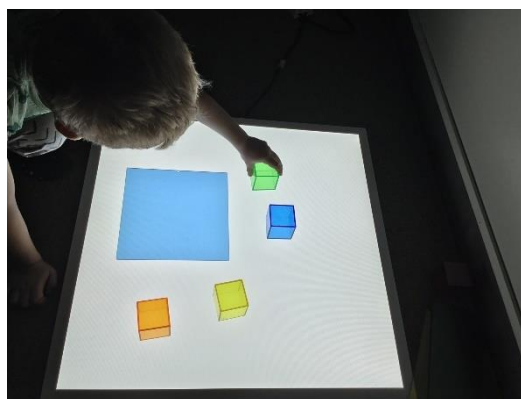
För att se varje barns utveckling och lärande anordnas terminsvisa barnkonferenser då ledningen och specialpedagogen träffar arbetslagen för genomgång av barnkonferensmallen och varje enskilt barns utveckling och

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 om barns deltagande i dessa ämnen. Förskoleundersökningen som fylls i varje år av vårdnadshavare ger oss en fingervisning om hur vi uppnår målet.



Barn utforskar geometri



Barn jämför former i 2 D & 3 D



Barn utforskar ljus



Barn experimenterar med temperatur

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 i förskoleundersökningens fråga "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk"

Arbetssätt

Utifrån Agenda 2030:s mål nr 4 *God utbildning för alla* och delmål 4.2. *Lika tillgång till förskola av god kvalitet* får alla barn regelbunden undervisning i metoden Före Bornholmsmodellen och språkmateriäl Babblarna i små grupper med inslag av högläsning inklusive digital via appen UGGLO. Syftet med detta arbetssätt 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.

Pedagoger skriver till vårdnadshavare lärloggar om undervisning under samling, använder bildstöd, deltar i nätverk för att utveckla undervisningen och använder sig av resultaten i föräldraundersökningen.

Uppföljning

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

Pedagoghandboken. Arbetslagen fyller i WKI – självvärdering terminsvis för att utvärdera terminens undervisning och planera inför den kommande.

För att se varje barns utveckling och lärande anordnas terminsvisa barnkonferenser 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 målet.



Barn läser dagens meny



Barn lär sig Före Bornholmsmodellen

Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet

Förväntat resultat

Budget är i balans och har hög prognossäkerhet.

Arbetsätt

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.

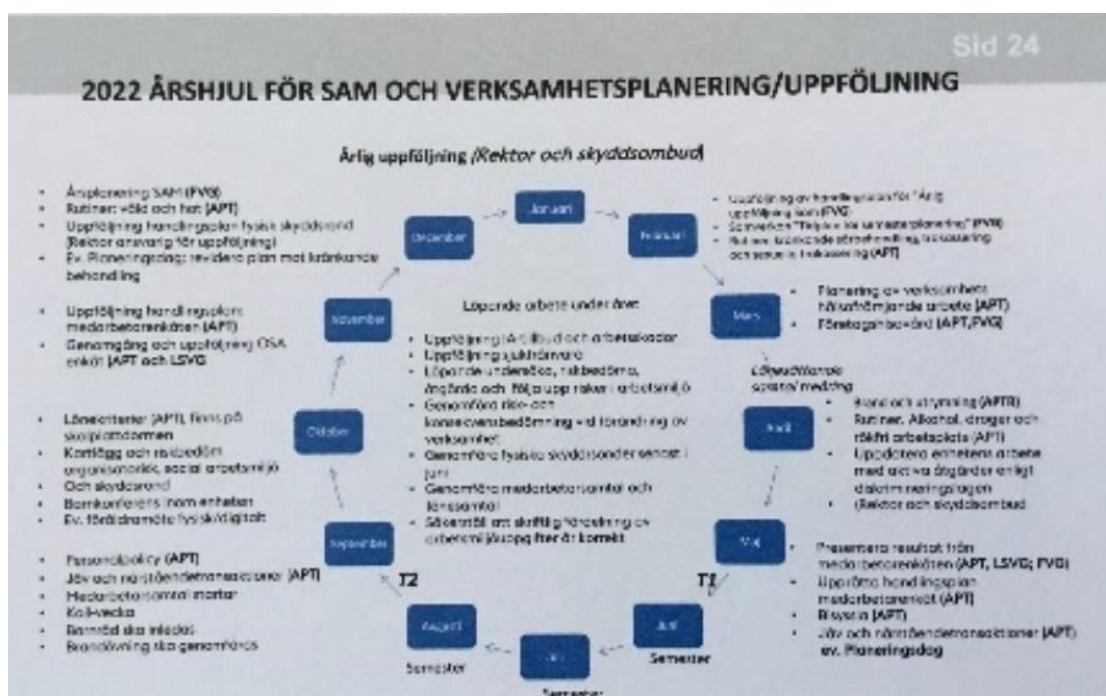
Förväntat resultat

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.

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

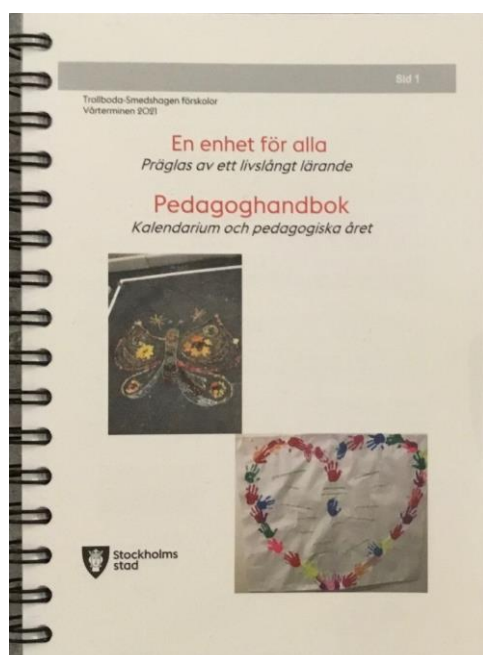
Enheten följer ILS-webbens årshjul och dess uppföljning av Verksamhetsplan med Tertialrapporterna, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse. Varje enhetsmål i Verksamhetsplanen följs upp som ett led i det systematiska kvalitetsarbetet.



Medarbetarna använder sig av enhetens Pedagoghandbok under veckoreflektion. I Pedagoghandboken finns det en mall för veckoreflektion för att uppnå de centrala enhetsmålen. Ledningen deltar regelbundet i arbetslagens planeringstid för 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 och att pedagoger kan besöka varandra i kollegialt lärande.

Enheten har flera möten för uppföljning:

- APT
- förskollärarmöten
- barnskötarmöten
- planeringsdagar
- nätverk



19. 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 för att skapa kompletterande konstellationer som gynnar barns utveckling och lärande. Ledningen kan i samråd med pedagoger ordna relevant kompetensutveckling som behövs i arbetslag för att nå

enhetsmål, exempelvis fyra pedagoger har gått en utbildning om att leda föräldragrupper 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.

Kökspersonal arbetar med regelbunden undervisning i matkunskap med barn. Barn deltar i syfte att förbereda smoothies och mellanmål för att lära sig om matingredienser. Undervisningen syftar till att barn ska få kunskaper om matsvinn och vattenförbrukning lokalt och globalt. Barn berättar hemma om att man ska spara på vatten, ett samarbete mellan förskola och hem, vilket staden och samhället i stort tjänar på.

Kockarnas gedigna arbete gav resultat då enheten tilldelades Miljöförvaltningens Pingvinpris 2020.

Matkunskap 30 november 2021
Barn från Blå

Denna vecka är det önskeveckan på förskolan och idag har vi önskat att få äta hamburgare med bröd och pommes. Under matkunskapen ska vi få göra hamburgerdressing till våra hamburgare.



Majonnäs ser ut som grädde och chilisås ser ut som jordgubbar eller hallonpuré. Det gröna är gurka som man kan ha på korven. Vi fick lägga upp tre matskedar majonnäs, 2 matskedar bostongurka och 1 matsked chilisås. Sedan fick vi blanda ihop allt till en rosa hamburgerdressing.

Avdelning	Vecka 40	Antal äpplen
Gul	Vecka 1	0 g =
Röd	Vecka 1	115 g = ca 1 
Orange	Vecka 1	1,696 g = ca 13    
Grön	Vecka 1	1,948 g = 15        
Blå	Vecka 1	711 g = ca 5,5     

Kökets tabell om matsvinn till barn och pedagoger

På APT, planeringsdagar och nätverk delar pedagoger med sig av goda exempel till kollegor för att främja undervisning för barn. Pedagoger på en avdelning för yngre barn presenterade hur de undervisar 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.

Samverkan

Då barn 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.

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. Specialpedagogen fortsätter att arbeta 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.

Ledningens 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.

Lokaler, material, energiförbrukning

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.

Enhetens vaktmästare bidrar med smarta lösningar som efterfrågas i verksamheten exempelvis pedagogiska träkuber, bokhyllor i barns höjd, utelådor, då enheten slipper onödiga materialkostnader som innebär dyra inköp. Genom att vaktmästare tillverkar själva det som efterfrågas, blir kostnaden för material lägre.

Internt har enheten en bra dialog med SISAB för en energieffektiv försörjning av lokaler. Genom åren har SISAB bytt ut alla lysrörsarmatur till energieffektiva lampor, efter toalettrenoveringar på förskolorna har vattenkranar bytts ut till vattensnåla blandare. På flera av förskolornas lokaler släcks belysningen

automatiskt när ingen rör sig i lokalerna. De flesta av enhetens lokaler har numera också toalettutrymmen med enskilda toaletter som stärker barns integritet. Barnen upplever att toalettbesök känns tryggare då de kan sitta enskilt och uträtta sina behov i en lugn miljö. Allt detta har möjliggjorts med ett nära samarbete med SISAB: s ansvarige kontaktperson utifrån enhetens önskemål för barnens bästa.

IT-stöd & Fordon

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. Digitala möten via Teams ger enklare mötesformer och tidsbesparingar för alla medarbetare samt minskar användandet av fossila resurser.

Enheten har tillgång till en biogasdriven lastbil som används av vaktmästare.

Utveckling

20. 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 / *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 diskussioner på APT, planeringsdagar och förskoleundersökningens resultat med fokus på följande enhetsmål:

- Barn och vårdnadshavare upplever att kost, rörelse och hälsa prioriteras i förskola
- Barn och vårdnadshavare känner sig trygga på förskolan
- Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik
- Barns utvecklar sitt svenska språk

I skrivande stund har vi inte fått årets resultat av förskoleundersökningen, därav använder vi oss av 2021 resultat. Enheten använder sig också av självvärdering, barnintervjuer, utvecklingssamtal, planeringstid och nätverk i sin analys.

Barn och vårdnadshavare upplever att kost, rörelse och hälsa prioriteras i förskola

Ledningen har tagit upp vikten av daglig pulshöjande aktiviteter för barn inom- och utomhus. Pedagoghandboken har 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 deltog i White Guide Junior-tävling för bra mat.

Utveckling

Enheten fortsätter med nätverk för barnskötare och förskollärare då ledningen ser att möten har gett positiva effekter i dagliga pulshöjande aktiviteter. Vi fortsätter med barnkonferenser då ledningen och arbetslagen träffas för att följa upp varje barns utveckling och lärande. 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 har enheten blivit 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.

Förskolorna arbetar med Barnkonventionen och har litteratur som *Dom som bestämmer* och *Stjärnfamiljer* om inkludering och 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 vårt arbetssätt med bildstöd och TAKK känner sig barn tryggare då det underlättar kommunikation och gör deras vardag tydlig.

Utveckling

Enheten fortsätter med nätverk för pedagoger då ledningen ser hur diskussioner gett positiva effekter om introduktion, trygghetsskapande aktiviteter hos barn och samtal med vårdnadshavare. Vi fortsätter med barnkonferenser då vi uppmärksammar varje barns utveckling och lärande.

Barn utvecklar sina kunskaper i matematik, naturvetenskap och teknik

Genom enhetens satsning på kommunikation med bildstöd och tecken, ökar det barns vokabulär i aktiviteter med fokus på matematik, naturvetenskap och teknik. Medarbetare är medvetna om att introducera ämnesrelaterade ord för att barn ska få en begynnande förståelse i ämnena.

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 avdelningar har inspirerat pedagoger att uppmärksamma barn i antalsuppfattning, jämföra egenskaper, identifiera färger exempelvis på promenader eller vid lek och spel. Vårdnadshavare berättar till pedagogerna om barns matematiska utveckling när familjen spelar brädspel.

Utveckling

Enheten fortsätter med nätverk där barnskötare och förskollärare möts i olika diskussioner då ledningen ser att möten har gett positiva effekter i matematiska aktiviteter och naturvetenskapligt utforskande. Vi fortsätter med 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

I språkutveckling används frekvent den forskningsbaserade metoden Före Bornholmsmodellen, samling med sånger, rim och ramsor, högläsning och digitala böcker och Babblarna. Enheten fortsätter arbetet 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, som vi kallar 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 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.

Varför är det bra att använda bildstöd?

- Det skapar struktur och ger sammanhang.
Bilder förtydligar rutiner och vad som ska hända och händer.
- Förstärker och förtydligar instruktioner
Bilder blir både en upprepning och förstärkning av det som sägs
- Stöttar tidsuppfattning och planering
Bilder ger ett sammanhang och förtydligar olika steg under dagen eller i en rutin
- Stöttar och utvecklar förmågan att ta ansvar och planera
Bilder skapar delaktighet genom att förtydliga vad som ska hända

Varför ska vi använda TAKK?

TAKK betyder:
tecken som alternativ
och kompletterande
kommunikation. Det är
en **metod** inget eget
språk.

TAKK

- Hindrar **inte** talat språk!
- Ökar intresset för kommunikation och talat språk
- Ger tidigare tillgång till språk
- Ger ögonkontakt!
- Tecken kräver mindre finmotorik än tal
- Använder andra sinnen. Man kan både se och känna tecken
- Ökar koncentrationen. Tecken kan hållas kvar längre än talade ord i tiden
- Är mer konkreta än enbart talat tal
- Tydliggör det talade språket. Tecken ger ytterligare ett sätt att förstå att det finns "etiketter" på saker. Det visuella stödet följer de talade orden och ges samtidigt
- Dämpar samtalspartnerns talflöde
- Fungerar som en brygga mellan tal i omgivningen och eget kroppsspråk

Utveckling

Enheten fortsätter att arbeta med den forskningsbaserade metoden Före Bornholmsmodellen, Babblarna, bildstöd och TAKK och barnkonferenser där vi uppmärksammar varje barns utveckling och lärande.

Före Bornholmsmodellen, vad säger forskning? (Kjeldsen, 2019)

"Det räcker inte att göra språklekar, rim och ramsor här och där"

Studien har gjorts under 10 års tid och visar tydligt på:

- Likvärdighet i undervisningen i språklig medvetenhet
- En tidig insats: språkträningen sker strukturerat och systematiskt ger resultat som understödjer den fortsatta läs- och skrivinläringen
- Språkträning varje dag och som minst tre dagar i veckan ger effekt på läs- och skrivförmågan för alla barn och särskilt för dem i språklig sårbarhet
- Risker minskade till hälften att utveckla läs- och skrivsvårigheter jämfört med kontrollgrupp som inte använde sig av Före Bornholmsmodellen.

21. 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, exempelvis om barnantalet sjunker finns det risk för övertalighet, digital kompetens hos personal då Skolplattformen och undervisning kräver mera 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 incidentrapporteringssystem IA månadsvis tillsammans med fackombuden. Rektor har genom åren analyserat och sett fler incidenter under vintermånader om isiga gårdar, med ökad risk för halkolyckor för barn, vårdnadshavare och personal. Enheten anmäler halka till SISAB, enhetens vaktmästare sandar extra och rektorn har köpt in broddar till personalen för att motverka halkolyckor.



Broddar

Ett annat exempel är farligt lekmaterial ute på gårdar som spikar, skruvar som sticker ut som åtgärdas tack vare personalens IA-anmälningar som går igenom av rektorn och delegeras till vaktmästarna eller till SISAB. Via IA-systemet ser

rektor att fel åtgärdas snabbare än tidigare.

Rektor och de fackliga ombuden kan lyfta Väsentlighets- och riskanalys regelbundet om eventuella risker i verksamheten. Exempelvis lyfte enheten för några år sedan bristen på förskollärare som påverkar barns undervisning. Dessa signaler tas vidare till politiker och numera anser rektor att det är lättare att rekrytera behöriga förskollärare.

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.

Corona

Analys

Coronarelaterad sjukfrånvaro har varit låg tack vare vårt systematiska arbete med riskminimering. Sjukfrånvaron har trots pandemin varit låg och kunnat hanterats inom enheten med omfördelning av personal samt vissa timvikarier. 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 flera bostadsbyggen i området. Rektor och övrig ledning samarbetar regelbundet med stadsdelens controller och köhandläggare om minskade barngrupper. Ledningen har identifierat och minimerat sårbarhet i verksamheten genom att omfördela pedagoger inom enheten.

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

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

Coronapandemin och digitalt arbetssätt

Utmaningar

Fortsätta att hålla i och hålla ut då rekommendationer ändras. Utifrån digitala mötesformer har ledningen identifierat vikten av digital kompetensutveckling hos medarbetare för att kunna stötta vårdnadshavare vid behov exempelvis hur Skolplattformen fungerar. Pedagoger behöver ha digital kompetens för att ha digital undervisning med barn.

Ledningen har betonat att varje medarbetare ska använda sig av sin personliga iPad för att höja sin digitala kompetens exempelvis delta i nätverk. För ett halvår sedan var det praxis att två medarbetare delade på en iPad då den som var kunnigare skötte om tekniken. Numera ser vi att varje medarbetare har höjt sin teknikvana och känner sig bekväm med den. Vi kan också se att kvalitén under diverse möten blir bättre då varje medarbetare är mer fokuserad och deltar aktivt i stället för att överlåta teknikansvaret på en kollega. APT fortsätter digitalt vilket främjar digital kompetens och är tidsbesparande då medarbetare slipper onödiga förflyttningar.

Då personalstyrkan ändras och exempelvis Skolplattformen och pedagogiska appar utvecklas, behövs den digitala kompetensen hos var och en ständigt hållas à jour med det senaste.

Möjligheter

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

Ledningen har rekryterat en barnskötare med goda kunskaper om Skolplattformen och organiserat för en frekvent intern kompetensutveckling om Skolplattformens olika funktioner, då pedagoger riktar sig till vårdnadshavare och skriver pedagogisk dokumentation där barn är delaktiga.

Via det digitala arbetssättet ser ledningen att flertalet medarbetare använder sig av digitala verktyg för att genomföra samtal och möten med vårdnadshavare och mellan kollegor. Det är ett innovativt arbetssätt i förskolan påskyndad av coronapandemin som är tidsbesparande, effektivt och uppskattat. Medarbetare har noterat ett ökat deltagande i utvecklingssamtal hos båda vårdnadshavare som ett led i jämställdhetsarbetet då båda har kunnat närvara digitalt från sina respektive arbetsplatser. Det har lett till att enheten ämnar fortsätta med digitala utvecklingssamtal för ökad jämställdhet.

Barnantal

Utmaningar

Trenden med sjunkande barnantal i stadsdelen fortsätter.



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.

Möjligheter

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

Samarbete med högskolor och universitet - erbjuda VFU-studenter praktik som eventuellt blivande medarbetare.

Under medarbetarsamtal frågar rektor om medarbetare vill arbeta kvar på den befintliga arbetsplatsen eller byta avdelning eller 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 exempelvis fredagsfrukost initierat av rektor och kökspersonal.

Enligt rektor tyder medarbetarenkätens goda resultat på hög trivsel.



23. Beskriv hur ni samarbetar med andra, delar erfarenheter och insikter med varandra. Beskriv också hur ni sedan omsätter lärdomar till praktisk handling i den egna verksamheten.

Enheten tar emot studiebesök för att visa upp goda exempel exempelvis den nya sexavdelningars förskola byggd av SISAB. Dess arkitektur och gård väckte intresse hos kommuner i Stockholm och utanför länet.

En stor miljövinst i det digitala arbetssättet är att medarbetare har kunnat minska fossilbrukande transporter för deltagande på diverse möten som sker för det mesta digitalt.

Rektor deltar veckovis i stadsdelens avdelningsmöte och har influerats av andra enheters goda exempel som friskvårdsvecka. Rektor har därav infört friskvård via en veckovis friskvårdstimme för medarbetare.

Rektorn har också blivit inbjuden till stadsdelens nämndmöte för att berätta om goda exempel: enhetens egen specialpedagog 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 matkunskap med barn.

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, exempelvis hur man använder sig av Skolplattformen, rörelselekar om fysisk aktivitet, språkutveckling.

Enheten har nätverk för att sprida innovativa tankar för att höja kvalitén i verksamheten exempelvis internutbildningar om Skolplattformen.

Tillsammans med medarbetare har enheten ansökt och erhållit Skolverkets utmärkelse *Skola för hållbar utveckling* i vårt fokus på Agenda 2030 nr 4 *God utbildning för alla* och delmål 4.2. *Lika tillgång till förskola av god kvalitet*.

Den har lett till ett fördjupat arbete i hållbar utveckling i ekologiska, sociala och ekonomiska frågor, exempelvis:

- 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 för 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