

Kvalitetsutmärkelsen 2023

Trollboda-Smedshagen förskolor

En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning

Kvalitetsutmärkelsen 2023	1
Innehållsförteckning	2
Administrativa uppgifter	4
Ordlista	5
Inledning.....	6
Målgrupp.....	8
1. Beskriv hur verksamheten skaffar sig kunskap om målgruppernas behov och önskemål. Beskriv hur ni gör målgrupperna delaktiga och ger dem inflytande, såväl på individ- som på gruppnivå.	8
2. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där ni har stockholmarnas fokus. Beskriv även hur ni arbetar med era målgrupper utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv.	11
3. Redovisa kortfattat resultat och analys från era undersökningar och dialoger med målgrupperna. Har ni resultat och analys fördelat på kön vill vi gärna ta del av detta. Har ni inte uppdelningen, dela med er varför det inte är relevant i er verksamhet	18
Chef- och ledarskap	23
4. Beskriv ditt sätt att leda och hur det märks i det dagliga arbetet ...	23
5. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap	27
6. Beskriv hur du som chef försäkras dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur medarbetarnas arbete bidrar till helheten	29
7. Beskriv hur <i>alla</i> medarbetare ges förutsättning att bidra i verksamhetsutvecklingen	31
8. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna	33
Medarbetare	34
9. Beskriv vilken värdegrund ni har i er verksamhet. Beskriv hur detta förankras och märks i det dagliga arbetet.....	34
10. Beskriv hur ni som medarbetare tar tillvara möjligheten att bidra i arbetet med verksamhetsutveckling	35
11. Beskriv hur verksamheten tar tillvara på er som medarbetare utifrån t ex utbildning, språkkunskaper och erfarenheter	36
12. Redovisa kortfattat resultat från den senaste medarbetarundersökningen (om möjligt de tre senaste åren). Redogör också för hur ni använder resultaten från analysen i verksamhetens arbete med ständiga förbättringar	37
Resultat, analys och uppföljning	39
13. 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	39
14. Redovisa	40

- a. *de viktigaste resultaten från förra årets kontroller (granskningar, uppföljningar etcetera) som visar på vilken kvalitet er verksamhet skapar för målgruppen. Det kan vara egna kontroller eller externa sådana..... 40*
- b. *Analysera och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått genom att jämföra utvecklingen över tid..... 40*
- c. *Utifrån era resultat och analyser, hur ska ni utveckla verksamheten? Hur gör ni era prioriteringar? 41*
15. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet 42
16. Beskriv vilka trender, utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar med er verksamhets utveckling för att möta dessa 43
17. 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 46
- Från mål till uppföljning..... 48**
18. Beskriv hur processen gick till när ni tog fram er verksamhetsplan. Vilka som deltog och vilka prioriteringar som gjordes 48
19. Skriv tre av era mål från verksamhetsplan eller motsvarande. Fokusera på mål som avser er kärnverksamhet. 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?). Alla mål som ni har med i verksamhetsplaneringen ska dock finnas redovisade, det räcker att lista dem 49
20. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon56

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Trollboda-Smedshagen förskolor

Verksamhetens chefs namn

Michael Klomark

Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen

08-508 04 125

E-postadress till verksamheten och till chefen

michael.klomark@edu.stockholm.se

Postadress och besöksadress

Snårvindevägen 4

165 74 HÄSSELBY

Antal anställda maj 2023

55 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

ESVG – lokal samverkansgrupp mellan arbetsgivare och fackliga organisationer

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

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

Förskolläraernas planeringstid – veckovis planering för att leda arbetslaget och ansvara för undervisningen som genomförs gemensamt av arbetslaget

Generation PEP – kronprinsessparet är initiativtagare till folkrörelse om barn och ungas hälsa

IA – incidentrapportering

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

Lpfö 2018 Läroplan för förskolan – nationellt styrdokument

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

Polyglutt – högläsningssapp

Veckoreflektion – planeringstid för arbetslag

VFU – verksamhetsbelagd utbildning för förskollärestudenter

OMEP – Organisation Mondiale pour l'Éducation Préscolaire, rådgivande status i FN och Europarådet, arbetar med hållbar utveckling och Agenda 2030 – har en webbaserad kvalitetsindikator, självvärdering som 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 att erbjuda 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

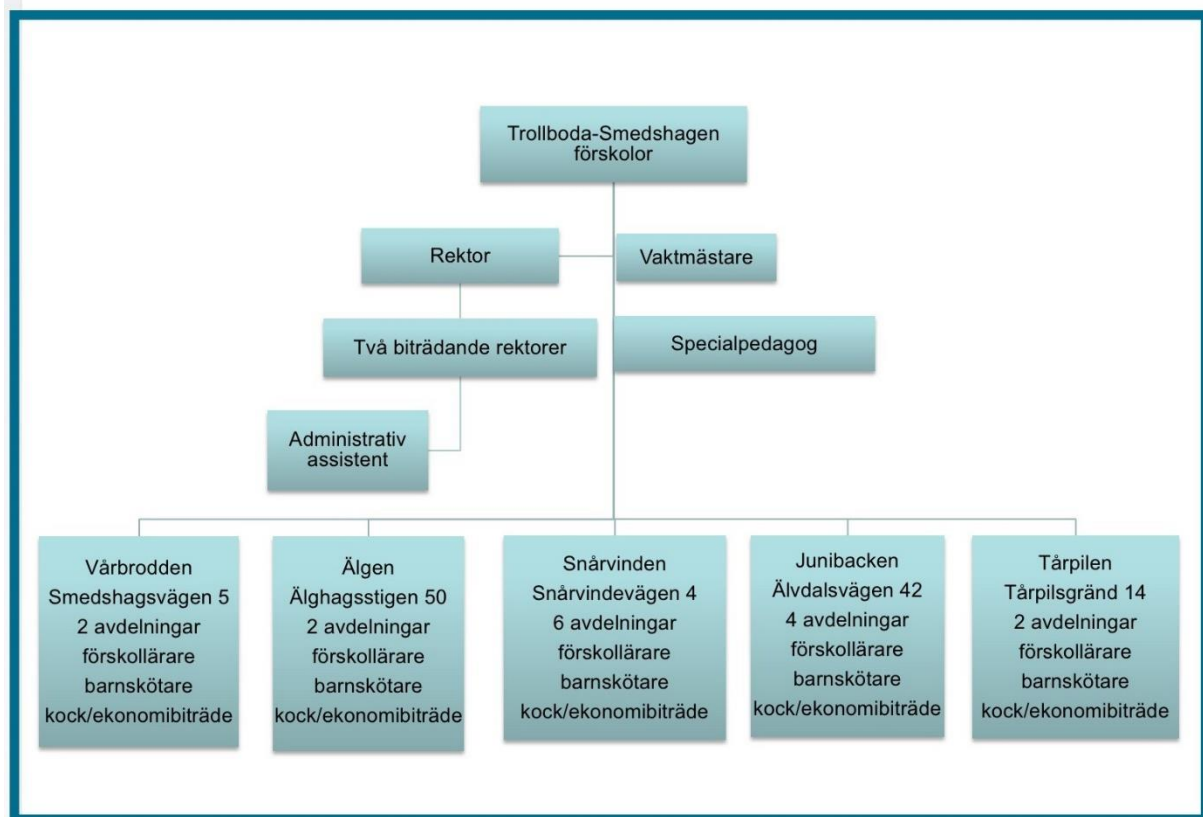
Verksamhetens brukare och målgrupp

Verksamheten vänder sig till barn i åldrarna 1–6 år och deras vårdnadshavare med både svensktalande och flerspråkiga stockholmare.

Antal brukare

Enheten har plats för 270 barn i åldrarna 1–6 år. För närvarande finns det 250 inskrivna barn varav 120 flickor och 130 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.

Verksamhetens medarbetare

Alla anställda pedagoger har en grundutbildning för arbete med barn. Andelen legitimerade högskoleutbildade förskollärare är 33 %, varav 14 kvinnor och inga män. Barnskötare, varav 29 kvinnor och två män, har en barnskötarutbildning.

Ledningen har akademiska utbildningar som rektor, förskollärare, specialpedagog, administrativ assistent har utbildning i ekonomi. Kockar och ekonomibiträden har gymnasie- och vuxenutbildning, samt en manlig

vaktmästare.

Ett flertal olika modersmål finns representerade i personalgruppen.

Enheten har 55 anställda, varav fyra män och 51 kvinnor.

Tävlingsbidragets skrivprocess

Rektor och övrig ledning har skrivit bidraget vid flertal möten under vårterminen efter att ansökan om deltagandet blivit godkänd av stadsdelens avdelning för Förskola. Information om deltagandet i årets Kvalitetsutmärkelse har getts löpande till medarbetare under APT och planeringsdagar.

Målgrupp

1. **Beskriv hur verksamheten skaffar sig kunskap om målgruppernas behov och önskemål. Beskriv hur ni gör målgrupperna delaktiga och ger dem inflytande, såväl på individ- som på gruppnivå.**

Enheten skaffar sig kunskap om vårdnadshavarnas och barns behov och önskemål genom exempelvis "lära-känna-samtal" med vårdnadshavare i samband med introduktionen. Introduktionen följs upp av ett uppföljande samtal, utvecklingssamtal erbjuds årligen om barns utveckling och lärande. Pedagoger har dagliga samtal med vårdnadshavare vid lämning och hämtning, där exempelvis barns behov av solkräm, sovvilan kan lyftas upp.

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. Pedagoger kan exempelvis tipsa vårdnadshavare om föräldrakurser och få stöd av enhetens specialpedagog, vårdnadshavare kan berätta om barnens sov- och matvanor hemmavid.

Enheten använder sig av resultat från den årliga föräldraundersökningen för att ta reda på hur förskolans utbildning kan utvecklas. Resultatet presenteras på föräldramöten där vårdnadshavare har möjlighet att komma med tankar och idéer om verksamheten. Dessa och föräldraundersökningens svar ger vårdnadshavare delaktighet och inflytande i nya utvecklingsområden i förskolan. Ett exempel var när vårdnadshavare önskade mer information om maten som serverades i förskolan, vilket resulterade i kökets egna månadsbrev som publiceras på Skolplattformen och veckans matsedel sätts upp både på anslagstavlor och på Skolplattformen.

Barns delaktighet på individnivå

Ett barn visade ett stort intresse för bokstäver och att skriva ord i stället för att rita bilder. Pedagoger uppmärksammade barnets skrivintresse och barnet fick inflytande över sitt intresse att skriva på många olika sätt. 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

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.

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 önskemat, 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.

Varje vårdnadshavare får en återkoppling vid hämtning om hur barnets dag har varit gällande både omsorg och utveckling. Vid svårare lämningar får vissa vårdnadshavare i överenskommelse med pedagoger en bild om hur barnet trivs bra på förskolan, kort efter lämningen. Det bidrar till att skapa trygghet hos vårdnadshavare.

Under läsåret 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 då barn och vårdnadshavare har tagit del av barnens utveckling och lärprocesser via deras pärmar som skickades hem före samtal och via individuella lärloggar.

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.

Föräldraundersökningens resultat presenteras på föräldramöten på hösten där vårdnadshavare har möjlighet att komma med tankar och idéer om verksamheten. Dessa och föräldraundersökningens svar ger vårdnadshavare delaktighet och inflytande i nya utvecklingsområden i förskolan. Ett exempel var när vårdnadshavare önskade mer information om maten som serverades i förskolan, vilket resulterade i kökets egna månadsbrev som publiceras på Skolplattformen och veckans matsedel sätts upp både på anslagstavlor och på Skolplattformen.

På hösttermin bjuder rektor in vårdnadshavare till föräldramöte där

ledningen deltar för att informera om verksamheten och presentera resultaten i förskoleundersökningen. Vårdnadshavarnas svar blir ett underlag 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.

2. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där ni har stockholmarnas fokus. Beskriv även hur ni arbetar med era målgrupper utifrån ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv.

Bemötande

Enheten arbetar med bemötandefrågor genom en kultur där stockholmarnas fokus är viktigt. 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.

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 bädda 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?

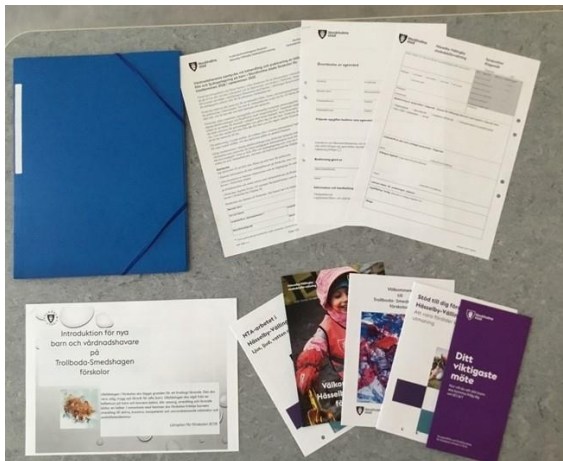
Språk/läsa/skriva

Finns annat modersmål än svenska i familjen?

I början av introduktionen har pedagoger och vårdnadshavare tät dialog med varandra om barns trygghet. Vårdnadshavare är med sitt barn under introduktionen ända tills barn och vårdnadshavare känner sig trygga.

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.

Enheten 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.

Enheten 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.

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.



Mormor

Jägaren



Jämlikhet och jämställdhet

Enheten arbetar med jämlikhet- och jämställdhetsperspektiv genom att exempelvis barn delas ofta i små grupper i olika konstellationer baserat på deras intresse för att komplettera barns spontana val av lek och aktivitet.

Vänshipsprojekt 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 vänshipsol 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 som har firats 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 mellan 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 ökat sin kunskap om jämställdhet, 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 Termin:
Avdelning:
Pedagoger:

Datum:

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 Månad Modersmål	Styrkor	Utmaningar	Finns det behov av kartläggning/ handlingsplan			
George White -16 (5år) Engelska EXEMPEL	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 utvecklingsmötet.	
Inez Lopez -19 (2 år) Spanska EXEMPEL	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 med båda VH, får ett syskon i mars.	

Enheten har köpt barnlitteratur om HBTQ, normkritiskt perspektiv och jämställdhet till alla förskolor, som används i högläsningen på samtliga förskolor för ökad jämställdhet och jämlikhet. Förvaltningen har köpt in högläsningssappen Polyglutt med böcker på svenska och andra språk. Tack vare appen kan även pedagoger med dyslexi/flerspråkiga ha högläsning med barn.



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
- enheten arbetar medvetet för att ge barn förebyggande och tidigt stöd
- barn får pedagogiskt material tillverkat av vaktmästare efter vårdnadshavarnas 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, flerspråkiga barn 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. Redovisa kortfattat resultat och analys från era undersökningar och dialoger med målgrupperna. Har ni resultat och analys fördelat på kön vill vi gärna ta del av detta. Har ni inte uppdelningen, dela med er varför det inte är relevant i er verksamhet

Resultat

Vi använder oss av förskoleundersökningens resultat för 2022 då vi inte hinner få fram årets resultat och göra en grundlig analys. Årets 2023 resultat visas under platsbesöket.

I "Sammanfattande omdöme" 2022 85 % kan vi tydligt se sjunkande resultat under coronapandemin, särskilt 2021 80 % (87 % 2020).

I "Samverkan med hemmet" 2022 85 % kan vi även där se en tydlig nedgång under pandemin 2021 80 % (2020 84 %).

I "Kost, rörelse och hälsa" framstår ett avvikande mönster då enheten har höjt resultatet från 2020 76 % till 2021 84 % och 2022 83 %.

Analys

Sammanfattande omdöme

Vårdnadshavare hade god insyn i verksamheten höstterminen 2019 och halva vårterminen 2020. Tilltagande coronapandemirestriktioner påverkade den dagliga kommunikationen och vårdnadshavarnas närvaro inomhus. Introduktioner påverkades också och möten med vårdnadshavare, då de inte hade tillträde till förskolans lokaler. Allt detta skedde antingen utomhus eller digitalt. Förskolan behövde ställa om till ett nytt arbetssätt för att ha daglig kontakt med vårdnadshavarna. Detta medförde att medarbetare lärde sig att använda fler digitala verktyg som möten via Teams, Skolplattformens funktioner som beskriver barns utveckling med text och bild.

Enhetens arbete med SPSM "Bredda basen" för ökad kunskap om stimulerande lärmiljöer ledda av specialpedagogen är en framgångsfaktor då vårdnadshavare tar del av och ser hur ändringarna gynnar deras barns utveckling och lärande då bildstöd och TAKK används.

Samverkan med hemmet

2022 hade vårdnadshavare återigen tillträde till förskolans lokaler, men det som enheten har tagit lärdom i är att behålla möjligheten till digitala möten med vårdnadshavare som var väldigt uppskattade då båda vårdnadshavare kunde delta. Vi kan se numera att digitala möten främjar ett jämställt deltagande hos vårdnadshavare då de kan välja att delta enskilt digitalt eller en på förskolan och en digitalt. Digitala möten har också bidragit till en arbetsmiljöförbättring hos medarbetare då möten tidigare har lagts in sent efter vårdnadshavarnas arbetstider, men det digitala arbetssättet har möjliggjort fler möten under dagtid.

Enhetens övriga resultatunderlag såsom OMEP:s skala för hållbar utveckling i förskolan, utvecklingssamtal, föräldramöte och rektorns spontana samtal med vårdnadshavare i förskolan tyder på att vårdnadshavare 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.

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.

Kost, rörelse, hälsa

Då vårdnadshavarna såg hur mycket barnen rörde sig utomhus har det enligt vår analys höjt resultatet under pandemiåret 2021 84 % i "Kost, rörelse och hälsa" jämfört med 2020 76 %. För att bibehålla och öka 2022 resultat 84 % behöver enheten ha extra fokus i ämnet via webbutbildning på Generation PEP under planeringsdagar för varje medarbetare.

Resultat fördelat på kön

Vi ser att i "Sammanfattande omdöme" 2020 fanns det en större skillnad mellan vårdnadshavare till flickor 90 % och vårdnadshavare till pojkar 84% och i "Samverkan med hemmet" 2020 vårdnadshavare till flickor 87 % och vårdnadshavare till pojkar 82 %.

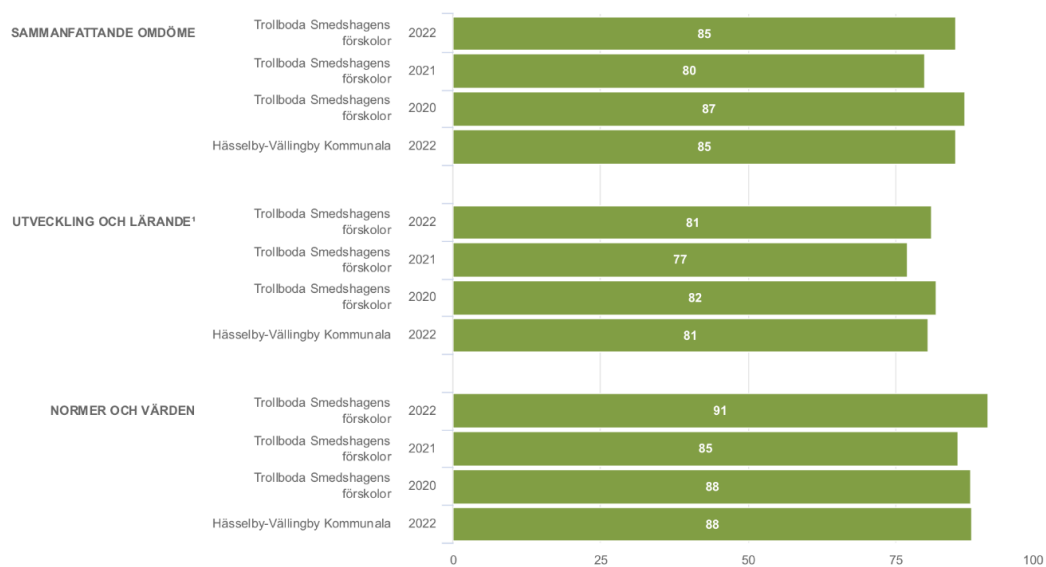
Pandemiåret 2021 har skillnaden i "Sammanfattande omdöme" minskat mellan vårdnadshavare till flickor 79 % och vårdnadshavare till pojkar 81 % och i "Samverkan med hemmet" 2021 har vårdnadshavare till flickor och pojkar lika resultat 80 %.

2022 visar återigen höjda resultat med knapp skillnad i "Sammanfattande omdöme" mellan vårdnadshavare till flickor 86 % och vårdnadshavare till pojkar 85 %. "Samverkan med hemmet" 2022 har resultatet ökat och visar en liten skillnad mellan vårdnadshavare till flickor 86 % och vårdnadshavare till pojkar 84 % jämfört med 2020 då skillnaden var större.

Vår analys är att mödrar hade före pandemin tätare dagliga kontakter med förskolan och deltog oftare i utvecklingssamtal. Under pandemirestriktionerna 2021 hade ingendera av vårdnadshavare tillträde till förskolans lokaler, men båda kunde delta digitalt i möten och ta emot bilder på sina barn, vilket vi tror har minskat skillnaderna hos vårdnadshavare.

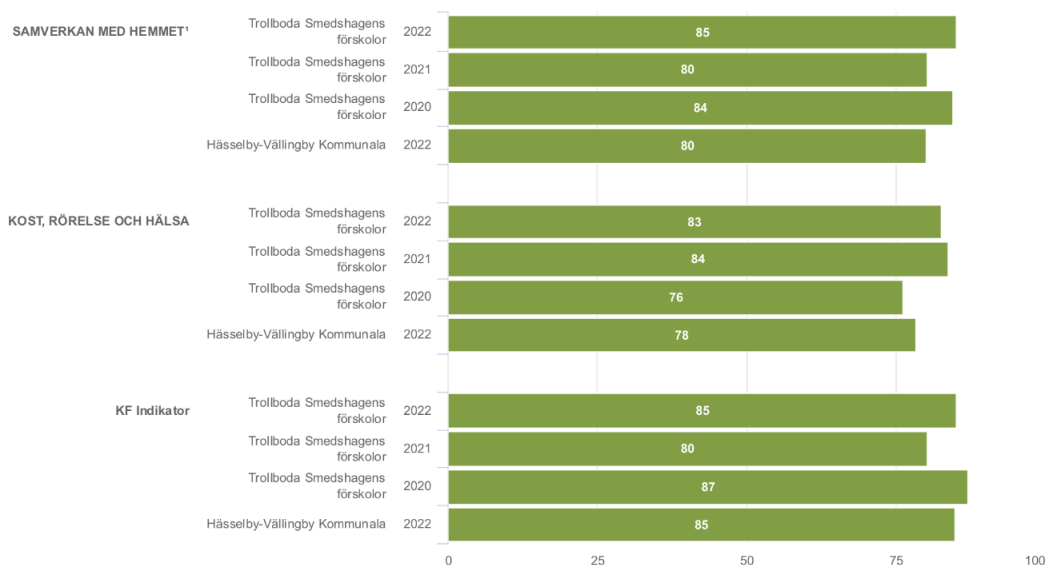
2022 har resultatet ökat och glädjande nog har skillnaderna mellan vårdnadshavare minskat ytterligare då vi fortsätter att erbjuda digitala och fysiska mötesformer för båda vårdnadshavare.

Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola (184 svar, 84%)



10 ¹Påståendet Jag upplever att mitt barn ges möjlighet att använda digitala verktyg i sitt lärande ingår inte i index för Utveckling och lärande

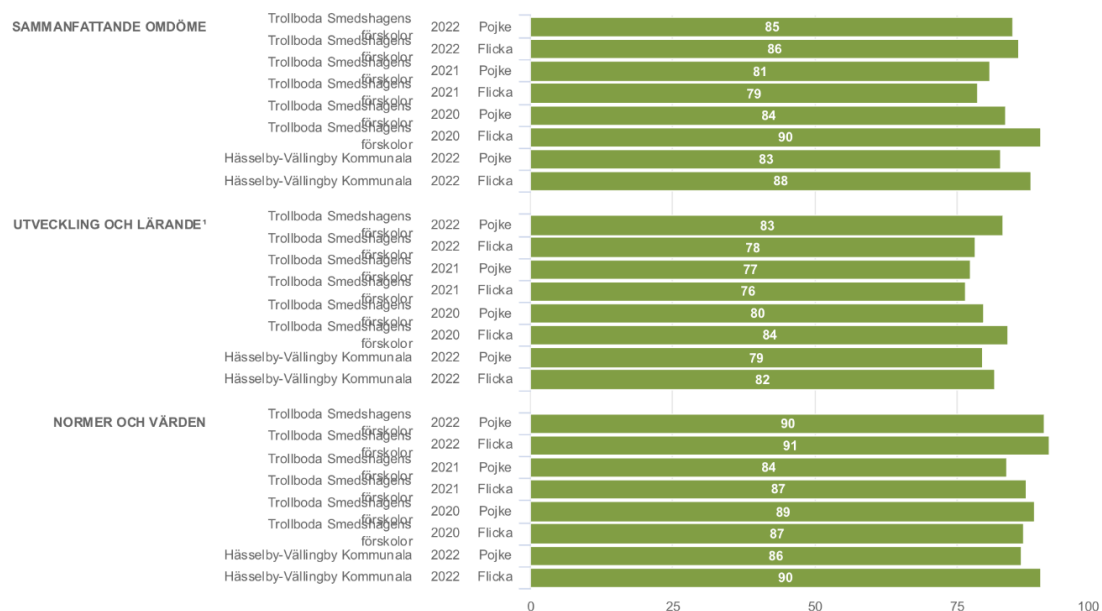
Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola (184 svar, 84%)



11 ¹Påståendet Jag upplever att jag på ett enkelt sätt kan kommunicera digitalt med mitt barns förskola/verksamhet ingår inte i index för Samverkan med hemmet



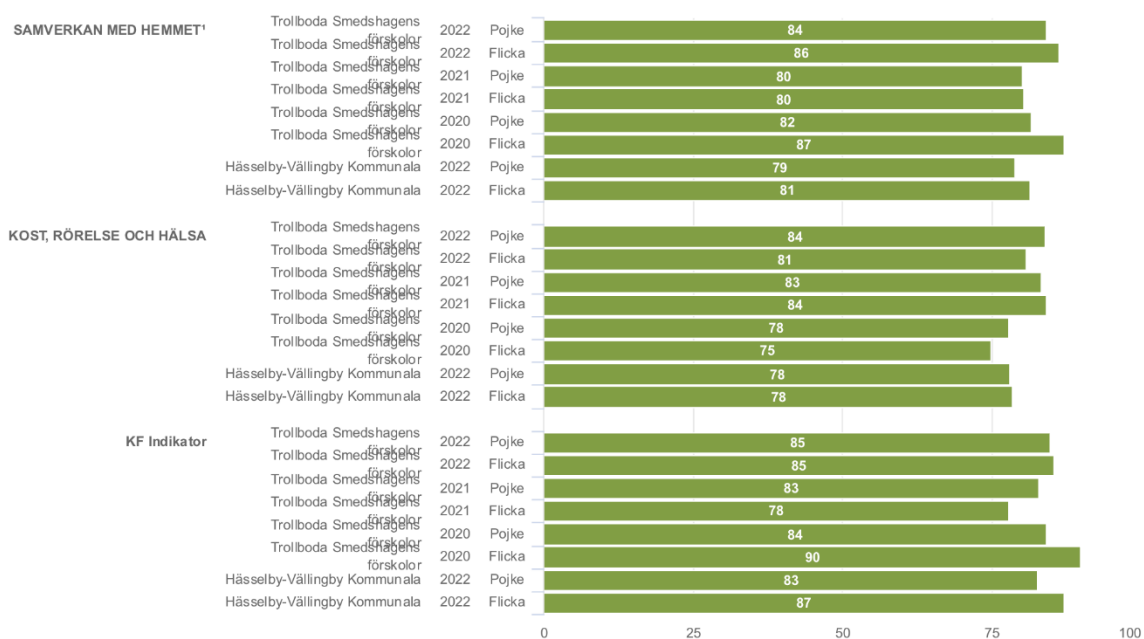
Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola



27 ¹Påståendet Jag upplever att mitt barn ges möjlighet att använda digitala verktyg i sitt lärande ingår inte i index för Utveckling och lärande



Trollboda Smedshagens förskolor Vårnadshavare Förskola



28 ¹Påståendet Jag upplever att jag på ett enkelt sätt kan kommunicera digitalt med mitt barns förskola/verksamhet ingår inte i index för Samverkan med hemmet



Chef- och ledarskap

4. Beskriv ditt sätt att leda och hur det märks i det dagliga arbetet

Mitt sätt att leda i enheten 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.



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 blev 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

Tydlig struktur

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.

Jag har skapat en struktur där medarbetare ska rapportera sin sjukfrånvaro och ledighet till mig via telefon eller sms. Syftet är att jag snabbt kan fatta beslut och sätta in åtgärder om sjukfrånvaron exempelvis vikarier vid behov eller omfördela personal. Medarbetaren blir bekräftad genom att jag alltid ringer upp eller svarar på sms och jag får en bra överblick över medarbetarnas sjukfrånvaro. Via dialog med medarbetare kan jag erbjuda rätt stöttning exempelvis ändrade arbetsuppgifter, färre möten eller dylikt.

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.

Veckoplanering för v 10

fredag 1

Måndag 6/3	Tisdag 7/3	Onsdag 8/3	Torsdag 9/3	Fredag 10/3
Öppning: Janne Reflektion 8:30-9:30	Öppning: Fia Matkunskap 8-9:00 Reflektion 8:30-9:30 Logoped	Öppning: Kristina Praktikelev 9:00-15:30 Utvecklingssamtal	Öppning: Cecilia Praktikelev 9:00-15:30 Utvecklingssamtal	Öppning: Janne Nätverk Grupp 2 Drop in fika 15:00-16:00
Fia stänger	Kristina stänger	Cecilia stänger	Janne stänger	Fia stänger

Frånvaro: v 9

Fia sjuk 2-3 mars

Cecilia VAB 3/3

Kristina sem 1/3

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.



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.

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

Utveckling av 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.

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 utvecklas i mitt ledarskap genom internutbildning om Skolplattformen genom Medioteket, vilket har utvecklat min förståelse för hur viktigt det är för verksamheten att varje medarbetare lär sig mer om digitala verktyg.

Genom stadens utbildningar och seminarier med chefsforum har jag utvecklat mitt ledarskap och har förstått vikten av tydlig kommunikation för att undvika missförstånd. Det har gett mig insikter om vikten av små arbetsgrupper på APT och planeringsdagar.

Jag utvecklas i mitt ledarskap genom kollegialt lärande i stadsdelens rektorsgrupp och har tagit till mig goda exempel från andra, exempelvis hur man kan höja svarsfrekvensen i föräldraundersökningen.

Utvärdering av ledarskap

Jag utvärderar mitt ledarskap i det fackliga samarbetet på ESVG-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.

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.

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

Jag försäkrar mig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål genom att 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. En ny plan 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. Genom medarbetarsamtalen kan jag säkerställa att medarbetare känner till syftet och årets mål med verksamheten. Även de dagliga samtalen och möten som APT och planeringsdagar med medarbetare kan jag stämma av hur väl de är insatta i verksamhetens mål.

Arbetsgången av verksamhetsplanen 2023 var att ledningen presenterade enhetsmålen 2022 under höstens APT samt planeringsdagen i december 2022 för att skapa återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål 2022 som utmynnades till fastställandet av enhetsmål i Verksamhetsplan 2023. 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. Under vårterminens nätverk kommer enhetsmålen vara i fokus då medarbetare får beskriva hur man arbetar för att nå dessa:



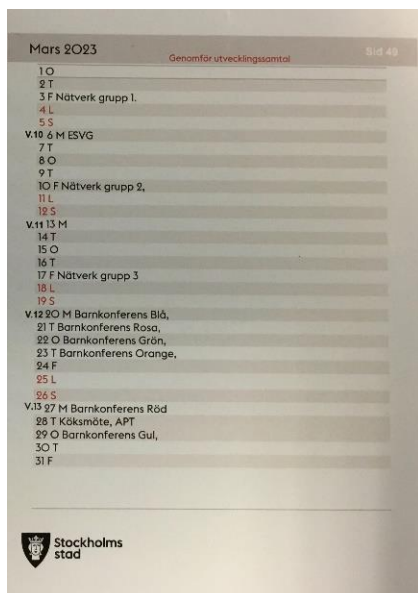
Ytterligare ett sätt att understryka enhetsmålen är att jag som rektor skriver om dessa i ledningens månadsbrev.

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-, förskollärary-, 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 OMEP:s skala för hållbarhet i förskolan terminsvis, genom den kan jag och ledningen följa upp varje arbetslag.



Agenda 2030

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

Månadsbrev februari 2023

Detta månadsbrev är till all personal i vår enhet. Rutiner och information som skrivs i detta brev gäller för alla anställda inom vår enhet.

Corona-info

Viktigt att vi har handsprit och tvål på alla toaletter och personalrum.

Medarbetarenkäten 2023

Snart kommer årets medarbetarenkät. Vi önskar att ni alla tar er tid och svarar på denna medarbetarenkät. Ni vet att vi tycker det är viktigt med ett högt svarande, precis som vi önskar ett högt svarande när vår vårdnadshavare ska svara på föräldraundersökningen. På medarbetarenkäten svarar ni gentemot er närmaste rektor.

Vision 2030: Ingen ska lämnas utanför

Idén om att ingen ska lämnas utanför, leave no one behind, är central i Agenda 2030 och de Globala målen. Den innebär att alla, överallt, ska kunna ta del av utvecklingens framsteg. Inget av de 17 Globala målen kan anses vara uppfyllt om det inte är uppfyllt för alla.



Det är otroligt viktigt att vi som medarbetare i vår enhet är medvetna om Agenda 2030 och vad vi kan bidra inom forskolans verksamhet.

Veckobrev/Grupplägg till vårdnadshavare

Kom ihåg att ta med information om alla APT ödar under våren. Mobilnummer till er respektive avdelning är också bra att skicka med. Veckobrevet ska skickas till alla vårdnadshavare på fredagar. Tänk på att inga bilder på barnen ska vara med. Diskutera också rutiner om den som brukar skriva veckobrev är sjuk/ledig. Vem är ersättare?

Bemötande

Tänk på att vi alltid ska ha ett gott bemötande mot varandra och gentemot våra barn och vårdnadshavare. I vissa möten kanske man inte får de beslut som man själv har tänkt sig. Dock ska vi alltid ha ett proffligt bemötande mot varandra. Vi hejar på varandra när vi ses. I personalrummet ska mobilen vara på lytt läge. Ska vi prata i mobilen, då går vi ut.

Varma hälsningar ledningen

7. Beskriv hur *alla* medarbetare ges förutsättning att bidra i verksamhetsutvecklingen

Jag och övrig ledning ger förutsättningar för alla medarbetare genom att ha årliga medarbetarsamtal där medarbetarna får berätta hur de kan bidra till verksamhetsutvecklingen. Innan medarbetarsamtalet är slut gör jag och medarbetarna en individuell utvecklingsplan för det kommande året, där de kommer med olika önskemål och idéer för att utveckla verksamheten. Dessa ger upphov till kompetensutveckling enligt medarbetares önskemål som överensstämmer med verksamhetens behov. Internutbildning är ett led i att förstärka kompetensförsörjningen i enheten.

Förutom medarbetarsamtal har vi nätverk varje fredag där medarbetarna har möjlighet att komma med förslag och tips för att utveckla verksamheten. Ett gott exempel som framkom under medarbetarsamtal var en medarbetare som lyfte upp frågan om att dela ut en bilderbok även vid introduktion till familj, då vi sedan tidigare delar ut en bilderbok till de äldsta barnen som ska börja i förskoleklass.

Under APT kan varje medarbetare ta upp något som rör verksamheten då vi delar upp medarbetare i små grupper för att alla har möjlighet att

komma till tals och få inflytande i verksamheten. Medarbetare har önskat sig exempelvis broddar vid halt väderlag och lekmaterial som främjar fysisk aktivitet hos barnen.

Under APT lyfter vi olika arbetslag som ett led i kollegialt lärande. Pedagoger delar med sig av goda exempel för andra att kunna ta del av.

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 ventilering om frågor i verksamhet då jag försöker låta medarbetare själva sätta ord på sina utmaningar och lösningar.

Jag är inlyssnande och tar hänsyn till olika professioner i enheten:

Ett exempel på var hur vaktmästarna hade smarta lösningar för att bygga förvaringslådor för leksaker utomhus i stället för att beställa sådana.

Ett annat exempel var när kockar och ekonomibiträden ville skriva ner alla goda recept för att de ska kunna dela dem med varandra samt dela ut till vårdnadshavare. Medarbetarnas idé om en kokbok har också delats ut till andra enheter i stadsdelen.

Tack vare pedagogernas initiativ har vi kunnat ta emot barnskötarelever och förskollärarstudenter då verksamheten utvecklas genom att vi får ta del av de senaste rönen inom pedagogik.

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. Då Matematikstudion var framgångsrik och spred tips om undervisning i ämnet, har den kunnat avvecklas då pedagogerna har tagit till sig arbetssättet.

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.

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

Jag som chef skapar förutsättningar för lärande. Som rektor strävar jag efter att delta i flertal möten och tar del av medarbetarnas engagemang 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.

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 ESG-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.



Vad gör vi med alla bananskal som blir kvar?

- Vi slänger dem i soporna!

- Här på förskolan så slänger vi bananskal i matkvarnen.

- Va, vad är det?

- Vi har en matkvarn där vi slänger bananskal, äppelskrutt och morotskal. Matkvarnen mosar allt som sedan åker ner under marken. Sen så kommer en jättestor lastbil och hämtar allt som sen blir till biogas så att bussarna kan köra.



- Oh my god! Åker allt ner nu och ut under marken!!!



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 min kännedom om berörd personal 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.

Medarbetare

9. Beskriv vilken värdegrund 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. Värdegrunden förankras och märks genom 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 stadens medarbetarpolicy varje augusti 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, jämlikhet 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. Vi kan se att värdegrunden är förankrad då våra medarbetare har tagit till sig likvärdighet och varje barns individuella utveckling genom vårt fokus på exempelvis bildstöd, TAKK och att undervisa i små grupper. Enhetens specialpedagog har en viktig roll i detta genom handledning av medarbetare.

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 medarbetare 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 om ett livslångt lärande, vilket innebär kompetensutveckling till pedagoger för att de ska växa och ha progression i sin yrkesroll. Vårt arbete med det livslånga lärandet är att ha undervisning i små grupper. Detta arbetssätt möjliggör att varje enskilt barn får möjlighet att träda fram med sina unika förmågor, utvecklas och våga ta nästa steg, exempelvis börja på förskoleklass.

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 utvecklingsamtal, 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.

10. Beskriv hur ni som medarbetare tar tillvara möjligheten att bidra i arbetet med verksamhetsutveckling

Medarbetare och ledningen har implementerat tillsammans med 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.

Medarbetare i 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.

Medarbetare deltar i nätverk för förskollärare, barnskötare, kökspersonal och vaktmästare. Nätverken har lett till ökad kunskap i språkutvecklande undervisning.

På APT delas medarbetare upp 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 deltar medarbetarna i kompetensutveckling om språkutveckling.

Förskoleavdelningens logoped och psykolog har handledning med arbetslagen.

Medarbetarna använder sig dagligen av den vetenskapligt baserade språkmetoden Före Bornholmsmodellen samt högläsningssappen Polyglutt, bildstöd och TAKK.

Enhetens ledning valde ut olika arbetslag inom enheten som har kommit längre i sitt arbete med barns språkutveckling och dessa höll i en föreläsning på planeringsdagen. Syftet är 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. Medarbetarna tar del av också externa föreläsare för att höja kompetensen.

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

11. Beskriv hur verksamheten tar tillvara på er som medarbetare utifrån t ex utbildning, språkkunskaper och erfarenheter

Alla medarbetare ska känna sig som en tillgång för verksamheten där man kompletterar varandra i arbetslagen med sina unika egenskaper, kompetenser och intressen. Ett exempel har varit medarbetare som pratar

ryska och har kunnat komplettera tolktjänster som vi använder oss av när ukrainska familjer har börjat i enheten.

Enheten diskuterar frågor om jämställdhet och jämlikhet på nätverk, APT och arbetslagens veckovisa planeringstid då vi tar spjärn mot Läroplanen, litteratur och föreläsningar. Ett exempel var när vi bjöd in överläkaren Stefan Einhorn två gånger för att hålla i en föreläsning om värdegrund. Rektor tar även upp frågor kring jämställdhet och jämlikhet under medarbetarsamtal och i sin ledardeklaration i Pedagoghandboken.

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

12. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen (om möjligt de tre senaste åren). Redogör också för hur ni använder resultaten från analysen i verksamhetens arbete med ständiga förbättringar

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

ENHETEN	2023	2022	2021
AMI	85	86	90
Ledarskap	84	82	88
Motivation	82	86	91
Styrning	89	88	91

Analys

Vi märker under våra medarbetarsamtal att medarbetarna överlag är nöjda och trivs. Det går i linje med resultaten i medarbetarenkäten.

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. Ledningen påminner medarbetare som har varit frånvarande att fylla i enkäten. Enheten har haft hög svarsfrekvens de senaste fem åren (2022 98%).

Vi har noterat att årets resultat 85 % har knappt ändrats jämfört med förra årets (86 % 2022), men det finns en större skillnad jämfört med 2021 (90 %).

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 varit tjänstlediga för studier, föräldralediga, gått i pension eller har slutat. Därmed har personalomsättningen varit större på enhetens största förskola med många medarbetare, vilket påverkar resultatet i helhet.

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. Höstterminen 2023 har en ny biträdande rektor börjat i enheten, vilket gör ledningen återigen fulltalig och mer synlig.

Ledningen var under pandemin inte lika fysiskt närvarande som medarbetarna är vana vid i vanliga fall, ledningen höll kontakt med medarbetarna via Teams och telefon, men dessa sätt kan inte jämföras med fysiska möten. Pandemiåret 2021 har högre resultat än 2022 och 2023, men vår analys bygger på att det har varit en större personalomsättning, framför allt i enhetens största förskola med många nyanställda, pedagoger som har återinträtt sina tjänster efter studier eller föräldraledighet eller gått i pension.

Medarbetarenkäten går igenom under april på APT och ESG-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 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".

Resultat, analys och uppföljning

13.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

Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet för 2023. Rektor går genom budgeten regelbundet och informerar övriga ledningen. En ytterligare genomgång görs mellan rektor och enhetens administrativa assistent, före det månadsvisa mötet med stadsdelsförvaltningens economicontroller .

Trollboda- Smedshagen förskolor

TKR

År	Budget			Utfall/Prognos			
	Intäkter	Kostnader	Netto	Intäkter	Kostnader	Netto	
2021	32 697	32 697	0	36 229	35 474	755	Överskott
2022	31 700	31 700	0	32 500	32 500	0	
2023	31 700	31 700	0	31 700	31 700	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 på grund av det osäkra säkerhetsläget i Europa orsakar inflation och högre matpriser.

Då verksamheten är skattefinansierad är ledningen mån om att använda finansieringen resurseffektivt. Budgetläget i enheten är en stående punkt på APT, planeringsdagarna, köksmötena och ESG-mötena.

14.Redovisa

- a. de viktigaste resultaten från förra årets kontroller (granskningar, uppföljningar etcetera) som visar på vilken kvalitet er verksamhet skapar för målgruppen. Det kan vara egna kontroller eller externa sådana

Enheten följer stadsdelens årshjul kring rapporter som Verksamhetsplan Tertialrapport 1, 2, Verksamhetsberättelse, Väsentlighets- och riskanalys.

Övergripande resultat från förskoleundersökningen 2022. För utförligare analys av förskoleundersökningen se fråga 3. Vi har valt tre områden som överensstämmer med enhetsmålen:

Vi använder oss av förskoleundersökningens resultat för 2022 då vi inte hinner få fram årets resultat och göra en grundlig analys. Årets 2023 resultat visas under platsbesöket.

I "Sammanfattande omdöme" 2022 85 % kan vi tydligt se sjunkande resultat under coronapandemin, särskilt 2021 80 % (87 % 2020).

I "Samverkan med hemmet" 2022 85 % kan vi även där se en tydlig nedgång under pandemin 2021 80 % (2020 84 %).

I "Kost, rörelse och hälsa" framstår ett avvikande mönster då enheten har höjt resultatet från 2020 76 % till 2021 84 % och 2022 83 %.

Pedagoger fyller i terminsvis självvärderingsverktyget OMEP:s skala för hållbarhet i förskolan och ledningen följer upp lärloggar som skrivs över varje individuellt barn om deras utveckling samt terminsvisa barnkonferenser.

- b. Analysera och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått genom att jämföra utvecklingen över tid

Analys

Vår analys bygger på att vårdnadshavare har haft god insyn verksamheten under 2020, insynen minskade avsevärt under pandemiåret 2021, vilket märktes i sjunkande resultat i indexområdena "Sammanfattande omdöme" och "Samverkan med hemmet". 2022 ökade resultaten tack vare att vårdnadshavare återigen fick en bra inblick i

verksamheten inne som ute.

Därför tror vi att resultatet har ändrats i en positiv inriktning över tid då enheten arbetar med undervisning i språkutveckling och lärande i matematik och NTA, vilket vårdnadshavare kan ta del av via dagliga samtal med pedagoger, individuella lärloggar och genom dropp-in-fika och utvecklingssamtal och dagliga lämning och hämtning inomhus.

Däremot hade indexområdet "Kost rörelse och hälsa" en ökande trend från 2020 till 2022 då vårdnadshavare såg under pandemiåret 2021 hur mycket verksamheten satsade på fysisk aktivitet utomhus.

Därför tror vi att resultatet har ändrats i en positiv inriktning över tid 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.

c. Utifrån era resultat och analyser, hur ska ni utveckla verksamheten? Hur gör ni era prioriteringar?

För att fortsatt utveckla vår verksamhet utifrån våra resultat och gjorda analyser implementerar vi ett nytt självvärderingsverktyg, OMEP:s skala för hållbarhet i förskolan. Genom det kan vi bättre följa och därmed utveckla arbetet med "Sammanfattande omdöme", "Samverkan med hemmet", "Kost, rörelse och hälsa".

Arbetsättet liknar till mångt och mycket det tidigare verktyget, men har nya aspekter om hållbarhet. Vi prioriterar att arbeta med OMEP som ligger i linje med enhetens arbete på hållbarhet då vi har fått utmärkelsen "Skola för hållbar utveckling" från Skolverket. Ett utvecklingsområde vi har är en pilotförskola för OMEP:s blöjfria barn.

Enheten ämnar utveckla arbetet med Generation PEP och dess arbete på barns och ungas hälsa genom organisationens webbutbildning för pedagoger under planeringsdagar i frågor om fysisk aktivitet. Detta då flickor, barn i behov av stöd och ekonomiskt utsatta barn har färre fysiska vardagsaktiviteter, vilket påverkar deras hälsa på kort och lång sikt.

Vi prioriterar språkutveckling då vi tycker att den är oerhört viktig del av undervisning genom att hålla i och introducera språksamlingar om Före Bornholmsmodellen även för nyanställda. Specialpedagogen har handlett pedagoger i användandet av TAKK och bildstöd som ett komplement i språkutveckling.

15. 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 genom skyddsronder utifrån händelser i verksamhetens närtid och på ett längre perspektiv. Allt för att organisationen ska vara tillräckligt riggad inför planerade ändringar, oförutsedda händelser, minimering av risker och sårbarheter.

Rektor går igenom stadens incidentrapporteringsystem 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.



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.

16. Beskriv vilka trender, utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar med er verksamhets utveckling för att möta dessa

Trender

En trend som vi ser några år framöver är med sjunkande barnantal allmänt i staden och även i stadsdelen och i vår enhet. Den trenden påverkar vår budget och verksamheten i stort.

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

Digitalt arbetssätt

Utmaningar

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, exempelvis hur man har undervisning i källmedvetenhet 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. Tidigare 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 och främjar fossilfria resor.

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 arbetsätt 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 arbetsättet som är tidsbesparande, effektivt och uppskattat, ser ledningen att flertalet medarbetare använder sig av digitala verktyg för att genomföra samtal och möten med vårdnadshavare och mellan kollegor. Medarbetare har noterat ett ökat deltagande i utvecklingssamtal hos både 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 ser ut att fortsätta några år till.



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. Många vårdnadshavare väljer våra förskolor för sina nyfödda småsyskon.

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

Kompetensförsörjning

Utmaningar

Svårt att hitta utbildade förskollärare då det är en stor konkurrens om dessa.

Möjligheter

Enheten är en attraktiv arbetsgivare vilket underlättar rekryteringsprocessen. Ett kvitto på det är att många förskollärare kontaktar oss trots att vi inte har utannonserade tjänster.

Samarbete med högskolor, universitet och vuxenutbildning – erbjuda VFU-studenter och barnskötarelever praktik som eventuellt blivande medarbetare.

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

Vi planerar att arbeta med verksamhetsutveckling för att möta den allmänna trenden om sjunkande barnantal genom att ha välutbildade pedagoger och rektor som arbetar med att sprida enhetens goda arbete på möten och medialt. Detta bidrar till att enheten är attraktiv och väljs av vårdnadshavare i konkurrens om flertal andra förskolor i närheten.



17. 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

Under en mötesform för stadsdelens samtliga förskoleenheter, har rektor anammat en annan enhets sätt att uppmärksamma svarsfrekvens av den årliga föräldraundersökningen genom stora färgglada smileys hängandes i hallen, som speglar pågående svarsfrekvens i förskolornas hall. Syftet är att påminna vårdnadshavare om att svara på förskoleundersökningen medan den pågår.



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

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. Det här är ett exempel på hur samverkan med SISAB främjar en god pedagogisk miljö.

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 och dess mål nummer 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, kulturella och ekonomiska frågor, exempelvis:

- Ekologisk

Hög andel ekologisk mat lagad från grunden

Barn lär sig om matsvinn och vattenförbrukning

- Social & kulturell

Friskvårdstimme för pedagoger

Fredagsfrukost

Daglig fysisk aktivitet för barn inne som ute

Barn har tillgång till normkritiska böcker och teaterupplevelser

- Ekonomisk

Medarbetare för mer förståelse för inköp

Vaktmästare tillverkar pedagogiskt material för barnen

Vikariekostnader minskas

Från mål till uppföljning

18. Beskriv hur processen gick till när ni tog fram er verksamhetsplan. Vilka som deltog och vilka prioriteringar som gjordes

Arbetsgången av verksamhetsplanen 2023 var att efter den nya majoriteten i staden, har stadsdelens rektorsgrupp tillsammans med avdelningschef tittat på de nya enhetsmålen och sett till att dessa är likvärdiga i stadsdelens alla förskolor.

Därefter har rektor och övrig ledning presenterat enhetsmålen 2022 på höstens APT och planeringsdagen i december 2022 för att skapa en återblick hos medarbetare.

Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål, vilka utmynnades till fastställandet av årets enhetsmål i Verksamhetsplan 2023. 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 veckorefleksion i Pedagoghandboken för att hålla enhetsmålen levande.

Verksamhetsplanen samverkades under arbetets gång av enhetens fackliga representanter – Kommunal och Sveriges Lärare, i den lokala samverkansgruppen ESVG.

Processen med enhetens Verksamhetsplan illustrerar enhetens fokus på SMARTa mål:

Specifikt – tydligt formulerade enhetsmål

Mätbart – föräldraundersökning, OMEP, medarbetarenkät

Accepterat – medarbetare involveras i framtagandet av enhetsmål

Realistiskt – utbildade medarbetare och andra resurser för att nå målen

Tidsbundet – under verksamhetsåret

19. Skriv tre av era mål från verksamhetsplan eller motsvarande. Fokusera på mål som avser er kärnverksamhet. 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?). Alla mål som ni har med i verksamhetsplaneringen ska dock finnas redovisade, det räcker att lista dem

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

- Alla barn utvecklar ett rikt språk
- Alla barn utvecklas och lär i en likvärdig och hållbar förskola
- Barn och vårdnadshavare är trygga i förskolans verksamhet

De övriga målen:

- Enheten är energi- och resurseffektiv med låg klimatpåverkan
- Fossilfria resor och transporter prioriteras
- Kockar och ekonomibiträden gör hållbara inköp ur ett miljö- och kemikalieperspektiv
- Enheten har en långsiktig och ekonomiskt hållbar budget i balans
- Medarbetare har goda förutsättningar att göra ett bra jobb

I skrivande stund har vi inte fått årets resultat av förskoleundersökningen, därav använder vi oss av 2022 resultat. Enheten använder sig också av självvärdering, barnintervjuer, utvecklingssamtal, planeringstid och nätverk i sin analys.

Alla barn utvecklar ett rikt språk

Förväntat resultat

Flickor och pojkar utvecklar sitt svenska språk för att skapa relationer med varandra.

Flerspråkiga flickor och pojkar inklusive barn med minoritetsspråk får stöttning i sin språkutveckling.

Flickor och pojkar utvecklar sin fonologiska medvetenhet.

Arbetsätt

Barn tar del av regelbunden lekfull språkundervisning genom att varje arbetslag använder sig av den forsknings- och evidensbaserade metoden Före Bornholmsmodellen .

Barn har regelbunden högläsning på förskolan där böcker på svenska och andra språk finns tillgängliga.

Pedagoger använder sig av egna språkkunskaper med flerspråkiga barn inklusive minoritetsspråk för att stötta deras språkutveckling.

Professionella kulturupplevelser som barn tar del av i syfte att öka deras språkutveckling via drama, likaså barns eget skapande.

Språkmatis används under arbetslagens reflektion som en del av det systematiska kvalitetsarbetet där arbetslagen samverkar med specialpedagog och ledning.

TAKK (tecken som alternativ och kompletterande kommunikation) används regelbundet för flickor och pojkar, yngre barn, barn i behov av särskilt stöd och flerspråkiga barn för med fokus på språkutvecklande kommunikation.

Stadsdelens Förskolestöd med logoped och psykolog konsulteras vid behov för att stötta språklig sårbarhet hos barn i syfte att öka barns språkutveckling.

Barns språkundervisning och omsorg med språkutvecklande aktiviteter planeras utifrån arbetsättet smågrupper:

- barnen ges möjlighet till att använda olika digitala verktyg
- barnen erbjuds tillgängliga och språkrika lärmiljöer

Vid introduktion används mallen "Lära-känna-samtal" för att främja

samverkan mellan förskola och vårdnadshavare där kartläggning av språk i familjen utgör en del av underlaget. Underlaget används vid byte av avdelning och vid skolstart till förskoleklass om det efterfrågas.

Arbetslagen skriver veckovisa grupplärloggar och terminsvisa individuella lärloggar i språkutveckling för varje barn digitalt på Skolplattformen.

Uppföljning

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

Arbetslagen har veckoreflektion där man går igenom barngruppen och föregående veckans undervisning och planerar kommande veckans i Pedagoghandboken. Arbetslagen fyller i OMEP – självvärdering terminsvis för att utvärdera terminens undervisning och planera inför den kommande.

Inför utvecklingssamtal skriver pedagoger individuella lärloggar om varje barns språkutveckling. Dessa baseras på barnintervjuer och dagliga dialoger mellan barn och pedagoger. Specialpedagogen handleder pedagoger för att stötta barns språkutveckling. När barn utvecklar sitt språk ökar också kommunikationen med kamraterna.

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.

Alla barn utvecklas och lär i en likvärdig och hållbar förskola

Förväntat resultat

Flickor och pojkar utvecklas och lär tillsammans i en likvärdig förskola.

Flickor och pojkar har framtidstro.

Förskoleundersökningens resultat avseende indexområdet "Utveckling och lärande" ökar.

Inskrivningsgraden ökar.

Arbetsätt

Barns undervisning och omsorg planeras utifrån arbetsättet smågrupper med fokus på jämlikhet och jämställdhet där alla barn, flickor som pojkar, barn med svenska som modersmål, flerspråkiga barn och barn med språklig sårbarhet, nyanlända barn, ges lika möjligheter till:

- undervisning i lekfulla planerade och spontana pulshöjande fysiska aktiviteter t ex dans, rörelselekar, idrottsliga aktiviteter inom- och utomhus
- undervisning i lekfulla matematiska aktiviteter t ex spel, skapande, orientering,
- undervisning i lekfulla naturvetenskapliga och tekniska aktiviteter genom experiment och besök i stadsdelens NTA-studio (naturvetenskap och teknik för alla)
- undervisning i lekfull digital kompetens där källmedvetenhet är ett viktigt inslag när barn laborerar och upplever digitala verktyg
- undervisning i matkunskap för äldre barn med förskolans kockar för att uppleva mat med olika sinnen och få förståelse för matsvinn
- undervisning i lekfull hållbar utveckling för att främja framtidstro t ex firandet av Förskolans dag med tema "Hållbar utveckling" med vernissage
- undervisning i normer och värden genom t ex litteratur, korta filmer och samling där pedagoger tar upp ämnen som HBTQ, jämställdhet och jämlikhet i dialog med barn

Enheten startar OMEP:s projekt "Blöjfria barn" på en pilotförskola på en avdelning för yngre barn i samarbete mellan förskolan och vårdnadshavare.

Enheten deltar i den årliga Skräpplockardagen arrangerat av Håll Sverige Rent för att skapa medvetenhet om hållbar utveckling.

Enheten är medlem i Generation PEP Förskola och följer sin egen handlingsplan som finns i enhetens Pedagoghandbok för rörelseaktiviteter.

Diskussioner på APT och planeringsdagar om ev. skillnader i bemötandet och service hos pedagoger gentemot flickor och pojkar, vårdnadshavare av olika kön, HBTQ, funktionsnedsättning, nyanlända.

Stadsdelens Förskolestöd konsulteras vid behov för ökad jämlikhet och jämställdhet främjandes barns utveckling.

Förskollärare och arbetslag skriver veckovisa grupplärloggar och terminsvisa individuella lärloggar för varje barn om deras utveckling och lärande digitalt på Skolplattformen.

Uppföljning

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

Dagliga dialoger mellan barn, vårdnadshavare och pedagoger utgör underlaget för individuella lärloggar som beskriver barns utveckling och lärande. Många vårdnadshavare skriver in småsyskon till sina barn efter att ha tagit del av sina barns individuella lärloggar om sitt barns utveckling och undervisning på förskolan. När barn och pedagoger samtalar med varandra visar barnen framtidstro och nyfikenhet om världen.

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 och vårdnadshavare är trygga i förskolans verksamhet

Förväntat resultat

Barn trivs och har kamrater på förskolan.

Barn får tidigt stöd och anpassningar efter behov.

Vårdnadshavare är nöjda med introduktion.

Förskoleundersökningens resultat avseende indexområdet "Samverkan med hemmet" ökar.

Arbetsätt

Vid introduktion används "Lära-känna-samtal" med vårdnadshavare och efteråt ett introduktionssamtal för att följa upp introduktionen för att välkomna och inkludera alla familjer.

Barnråd via barnintervjuer för att ta tillvara barns upplevelse av vistelsen på förskolan.

Trygghetsronder med de äldsta barnen.

Barnkonventionen är levande i det pedagogiska arbetet genom barns och pedagogers bemötande med varandra.

Lekstationer på gården där pedagoger finns nära barnen.

Följa enhetens Plan mot kränkande behandling och diskriminering som ett levande dokument då frågor om jämlikhet och jämställdhet diskuteras på APT, planeringsdagar och andra möten för att främja inkludering och tillit.

Lämning och hämtning av barn tydliga och trygga rutiner. Det dagliga samtalet och mötet med barn och vårdnadshavare bygger på ett professionellt bemötande med nyfikenhet, respekt och trygghet som grund.

Arbetslagen har veckoreflektion som den del av det systematiska kvalitetsarbetet och använder sig av bland annat barnkonferensmallen för att följa upp varje barns utveckling, behov, mående och trivsel på förskolan.

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

Specialpedagog handleder för stöd och utveckling av barn och verksamhet. Specialpedagog och ledning deltar vid behov i möten med vårdnadshavare och pedagoger.

För att synliggöra varje barns utveckling och lärande har verksamheten barnkonferens terminsvis då ledningen, arbetslagen och specialpedagogen går igenom barnkonferensmallen.

Verksamheten har dialog med vårdnadshavare om deras synpunkter, vilka tas upp av arbetslaget och ledningen för diskussion under t ex APT och planeringsdagar om hur man kan bemöta dessa.

Uppföljning

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

Enheten är energi- och resurseffektiv med låg klimatpåverkan

Fossilfria resor och transporter prioriteras

Kockar och ekonomibiträden gör hållbara inköp ur ett miljö- och kemikalieperspektiv

Enheten har en långsiktig och ekonomiskt hållbar budget i balans

Medarbetare har goda förutsättningar att göra ett bra jobb

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

Medarbetarnas kompetens

Via medarbetarsamtal som hålls varje höst ser ledningen över barnskötarnas och förskolläraernas kompetens för att skapa kompletterande konstellationer som gagnar 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. Ett flertal pedagoger har deltagit i en internutbildning om undervisning i källmedvetenhet med barn genom appen Green Screen. Många pedagoger har fått internutbildning om NPF (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar).

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 mat ingredienser. 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.

Vi gör müsli till mellanmål

- Det luktar som honung, honung är lite kladdigt som godis och socker.
- Havregryn kan man ha till kokosbollar eller gröt.
- Havregryn luktar som havregryn och känns väldigt mjukt.
- Det där är ju pulver. (vaniljsocker)
- Det är roligt att blanda, titta fröna blir bruna av kanelen!
- Fröna luktar konstigt för det luktar ingenting.

2 av 2

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 *Petter och hans fyra getter* 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

Det instabila säkerhetsläget i Europa påverkar kostnader för mat och energi. Ledningen samarbetar tätt med SISAB i frågor om energisparande åtgärder och har regelbundna möten med kökspersonal där matkostnader går igenom löpande.

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 lysrörsarmaturer 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 utträta 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.



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