

**Kvalitetsutmärkelsen 2024**

**Trollboda-Smedshagen förskolor**

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



# Innehållsförteckning

## Innehåll

<b>Kvalitetsutmärkelsen 2024 .....</b>	<b>1</b>
<b>Innehållsförteckning .....</b>	<b>2</b>
<b>Administrativa uppgifter .....</b>	<b>4</b>
<b>Ordlista .....</b>	<b>5</b>
<b>Inledning.....</b>	<b>6</b>
<b>Målgrupp.....</b>	<b>8</b>
1. Beskriv hur ni arbetar för att ha insikt om målgruppernas behov och önskemål. ....	8
2. Beskriv hur era målgrupp(er) är delaktiga och har inflytande i verksamheten, såväl på individ- som på gruppnivå.....	8
3. Beskriv hur ni arbetar med bemötande och förstärker en kultur där ni har stockholmarnas fokus. .....	11
4. Beskriv hur ni arbetar för att säkerställa att er verksamhet är jämlik och jämställd för er(a) målgrupper. ....	13
5. Beskriv kortfattat resultat och analys av era insatser och arbete från era undersökningar och dialoger med er(a) målgrupper. Har ni resultat och analys fördelat på kön vill vi gärna ta del av detta, om inte berätta varför ni inte har det. ....	18
<b>Chef- och ledarskap .....</b>	<b>23</b>
6. Beskriv ditt ledarskap och ge exempel på konkreta ledarskapsbeteenden. Hur är de tydliga för dina medarbetare? Vad får de för effekt i verksamheten? .....	23
7. Beskriv hur du som chef försäkrar dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur deras arbete bidrar till helheten.....	27
8. Beskriv hur alla medarbetare ges förutsättningar att bidra i verksamhetsutvecklingen. .....	29
9. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på initiativ, engagemang och kompetens hos medarbetarna. ....	30
10. Redogör för hur du som chef regelbundet utvärderar och utvecklar ditt ledarskap. ....	31
<b>Medarbetarskap .....</b>	<b>33</b>
11. Beskriv viktiga gemensamma värderingar för verksamheten. Beskriv hur dessa förankras och genom vilka beteenden dessa är synliga i det dagliga verket.....	33
12. Beskriv hur medarbetare bidrar i arbetet med verksamhetsutveckling. ....	34
13. Beskriv hur verksamheten tar tillvara medarbetares initiativ och kompetens. ....	36

14. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen (om möjligt de tre senaste åren). Redogör också hur ni använder insikterna från analysen i utvecklingen av verksamheten. .... 37

**Resultat, analys och utveckling ..... 38**

15. Redovisa för ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Analysera resultaten och vilka trender ni kan se. .... 38

16. 40

- a. Redogör för de viktigaste uppföljningsmetoderna (utvärderingar, inspektioner, kontroller, statistik, etc.) som ni använder för att bedöma vilken kvalitet er verksamhet skapar för målgruppen. Redovisa också resultaten från förra årets uppföljningar samt utveckling över tid. Det kan vara egna eller externa uppföljningar. .... 40

- b. Analysera och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. .... 41

- c. Utifrån era resultat och analyser, hur ska ni utveckla verksamheten? Hur gör ni era prioriteringar? ..... 42

17. Beskriv ert internkontrollarbete samt hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er verksamhet. .... 44

18. Beskriv vilka trender, utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er verksamhet. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa. .... 45

19. Beskriv hur ni samarbetar delar erfarenheter och insikter med andra utanför er egen verksamhet. Beskriv också hur ni sedan omsätter eventuella lärdomar i ert arbete. 48

**Från mål till uppföljning ..... 50**

20. Beskriv hur processen gick till när ni tog fram er verksamhetsplan. 50

- a. Vilka som deltog i arbetet. .... 50

- b. Vilka prioriteringar som gjordes och på vilka grunder. .... 50

21. Välj ut och redogör för tre av era beslutade mål för verksamhetsåret. Fokusera på mål som avser er kärnverksamhet. För varje mål ska förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå under året?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och uppföljning (hur följer ni upp målet och de förväntade resultaten?) framgå. Alla mål som ni har med i verksamhetsplanen för året ska dock finnas redovisade, det räcker att lista dem. .... 51

22. Beskriv hur ni använder och utvecklar verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål. .... 58

## **Administrativa uppgifter**

### **Verksamhetens namn**

Trollboda-Smedshagen förskolor

### **Verksamhetens chefs namn**

Michael Klomark

### **Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen**

08-508 04125

### **E-postadress till verksamheten och till chefen**

[michael.klomark@edu.stockholm.se](mailto:michael.klomark@edu.stockholm.se)

### **Postadress och besöksadress**

Snårvindevägen 4

165 74 HÄSSELBY

### **Antal anställda maj 2024**

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

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

Förskolläraarnas 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

Rapporter – Tertiärrapport 1 & 2, Verksamhetsberättelse, Verksamhetsplan

SISAB – Skolfastigheter i Stockholm AB

SPSM – Specialpedagogiska Skolmyndigheten

SpråkPeda – finländskt språkundervisningsverktyg av Åbo Universitet

TAKK – tecken för alternativ kompletterande kommunikation

Polyglutt – högläsningssapp

Veckoreflektion – planeringstid för arbetslag

VFU – verksamhetsbelagd utbildning för förskollärostudenterna

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

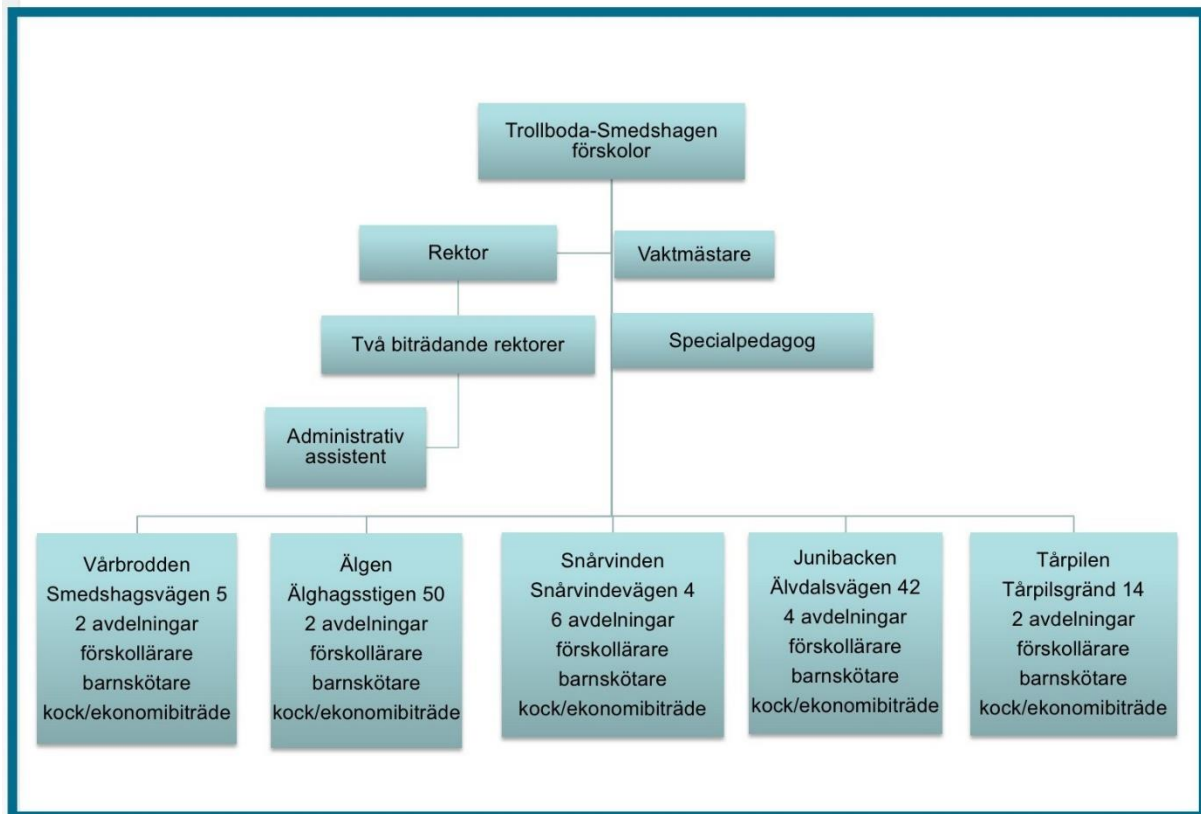
KF:s budget för Stockholms stad

### **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 240 inskrivna barn varav 129 flickor och 111 pojkar.



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 försollärare är 30,1 %, varav 13 kvinnor och en man. Barnskötare, varav 30 kvinnor och två män, har en barnskötarutbildning. Ledningen har akademiska utbildningar som rektor, försollärare, 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 fem män och 50 kvinnor.

## Målgrupp

### 1. Beskriv hur ni arbetar för att ha insikt om målgruppernas behov och önskemål.

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 och andra utvecklingsområden samt stötta pedagogerna i arbetet med barn i behov av särskilt stöd.

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 förskoleundersökningen för att ta reda på hur förskolans verksamhet och utbildning kan utvecklas. Resultatet presenteras på föräldramöten där vårdnadshavare har möjlighet att komma med tankar och idéer om verksamheten. Dessa och förskoleundersökningens 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.

### 2. Beskriv hur era målgrupp(er) är delaktiga och har inflytande i verksamheten, såväl på individ- som på gruppnivå.

#### 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.

Ett barn berättar med stöd av pedagoger om sin dag på förskolan vid hämtningen till sina vårdnadshavare. Barnet var intresserat av fordon och hade åkt buss och tunnelbana med en pedagog.

### **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, som 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 då pedagogerna hade 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 rektor barnråd där äldre barn deltar. Syftet är att barnen 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.

Äldre barn deltar i barnintervjuer som hålls av deras pedagoger för att få reda på hur barnen trivs och hur de upplever tryggheten på förskolan genom frågor som: Har de lekkamrater? Vilka leker de med? Finns det otrygga platser på förskolan?

### **Vårdnadshavarnas delaktighet på individnivå**

Vid daglig kontakt med vårdnadshavare ska pedagoger vara lyhörda på vårdnadshavarnas önskemål, exempelvis en vårdnadshavares barn behövde specialkost. Kocken gav 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 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.

Förskoleundersökningens resultat presenteras på föräldramöten på hösten där vårdnadshavare har möjlighet att komma med tankar och idéer om verksamheten. Dessa och förskoleundersökningens 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.

### **3. Beskriv hur ni arbetar med bemötande och förstärker en kultur där ni har stockholmarnas fokus.**

#### **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. Pedagoger som har haft lära-känna-samtal lämnar över informationen muntligt och skriftligt till sina kollegor under arbetslagens veckoreflektion samt till kockar under APT.

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?

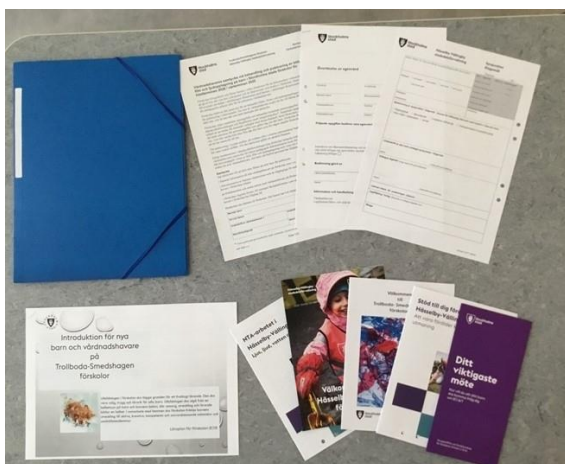
## Språk/läsa/skriva

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 tänker vi i 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.



#### 4. Beskriv hur ni arbetar för att säkerställa att er verksamhet är jämlik och jämställd för er(a) målgrupper.

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 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 möte mellan vårdnadshavare, pedagoger och vid behov specialpedagog, rektor och eventuell 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.

##### NTA - naturvetenskap och teknik

Vi fortsätter att fokusera på hållbarhetsfrågor och har lagt märke till barnens stora intresse för användning av resurser och hur vi tar hand om naturen på bästa sätt. Vi har läst boken "Det pyttelilla spöket och havet" som handlar om det som händer i våra världshav. Genom att diskutera plast i havet har vi öppnat upp intressanta diskussioner bland barnen, där de enades om att skräp inte hör hemma i naturen.



## Matematik

Under samlingar lägger vi fokus även på att barnen ska lära sig om siffror och antalsuppfattning. Detta görs genom att barnen associerar varje nummer med rätt bild eller antal objekt. Vi räknar även dagar, månader och barns antal varje dag.



## Jämlikhet och jämställdhet

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

Vänskapsprojekt hade tema interkulturalitet då pedagoger tog fasta på 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 vänskapssol 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.



Förskolorna 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. 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
<b>Födelseår Månad</b> <b>Modersmål</b>	Styrkor	Utmaningar	Finns det behov av kartläggning/ handlingsplan			
George White -16 (5år) Engelska  <b>EXEMPEL</b>	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 utvecklingssamtalet.	
Inez Lopez -19 (2 år) Spanska <b>EXEMPEL</b>	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 såsom 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.



5. **Beskriv kortfattat resultat och analys av era insatser och arbete från era undersökningar och dialoger med er(a) målgrupper. Har ni resultat och analys fördelat på kön vill vi gärna ta del av detta, om inte berätta varför ni inte har det.**

### **Resultat**

Vi använder oss av förskoleundersökningens resultat för 2023 då vi inte hinner få fram årets resultat och göra en grundlig analys. I och med en svarsfrekvens på 92 % har vi en hög tillförlitlighet och känner oss trygga när vi gör analyser. Svarsfrekvensen är hög tack vare medarbetare som har tät kontakt med vårdnadshavare, nyheter som publiceras på Skolplattformen och smileys i respektive förskolas hall som informerar om pågående föräldraundersökning. Ledningen skickar också varje fredag till arbetslagen uppdateringar om svarsfrekvensen.

I "Sammanfattande omdöme" 2023 90 % kan vi tydligt se ett ökande resultat (2022 85 %) och (2021 80 %), vilket återspeglar normalläget i samhället efter pandemin.

I "Samverkan med hemmet" 2023 87 % (2022 85 %) och (2021 80 %) kan vi även där se ett tydligt ökande resultat.

I "Kost, rörelse och hälsa" 2023 87 % ser vi ett ökande resultat jämfört med 2022 (83 %), dock hade 2021 (84 %) ett lite högre resultat jämfört med 2022.

### **Analys**

#### **Sammanfattande omdöme**

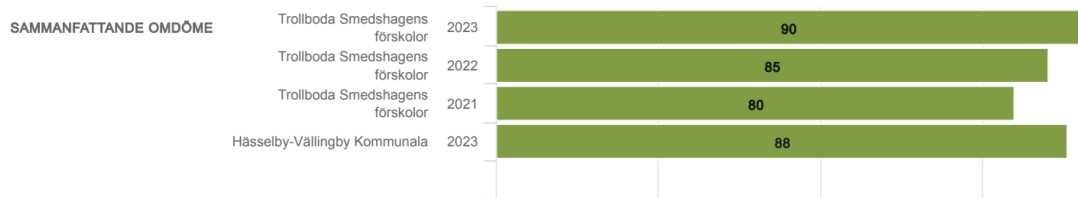
Resultatet har höjts för varje år och vår analys är att pandemirestriktioner 2020–2022 påverkade vårdnadshavarnas insyn i verksamheten med minskad närvaro inomhus exempelvis introduktioner och möten, då vårdnadshavare inte hade tillträde till förskolans lokaler. Allt detta skedde antingen utomhus eller 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.



Vårdnadshavare har återigen en god insyn i verksamheten genom att komma in i förskolan och är delaktiga i introduktionen, deltar fysiskt eller digitalt i utvecklingssamtal och möten. Vårdnadshavare läser också lärloggar.

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.

### Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola (205 svar, 92%)



### Samverkan med hemmet

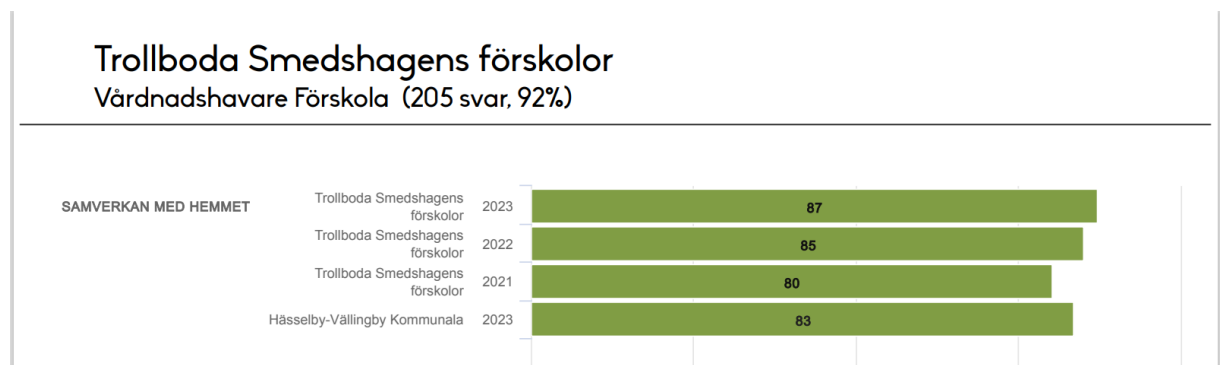
Enheten har fortsatt med lärdom tagen från pandemiåren genom att behålla möjligheten till digitala möten med vårdnadshavare som var väldigt uppskattade då båda vårdnadshavare kunde delta. Vi kan se numera att digitala möten främjar ett jämställt deltagande hos vårdnadshavare då de kan välja att delta 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. Rektor mejlar veckovis uppdateringar av förskoleundersökningens svarsfrekvens, då pedagoger kan påminna

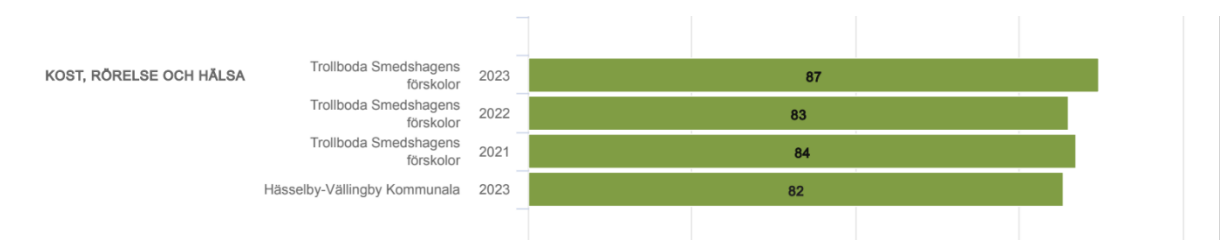
vårdnadshavare vikten att svara på undersökningen. Uppföljning av förskoleundersökningens resultat delges av rektor till varje arbetslag. Arbetslagen skriver en handlingsplan för utvecklingsområden baserat på lägre resultat i tre frågor. Bra resultat ska tillvaratas för att bibehålla den positiva utvecklingen. 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

För att öka resultatet har enheten haft extra fokus i ämnet via webbutbildning på Generation PEP under planeringsdagar för varje medarbetare. Utbildningen och enhetens egen handlingsplan för fysisk aktivitet visade 2023 (87 %) och det ämnar enheten att bibehålla eller öka. Vi ser att vårdnadshavare uppskattar varierade inslag av fysisk aktivitet som barnen deltar i.

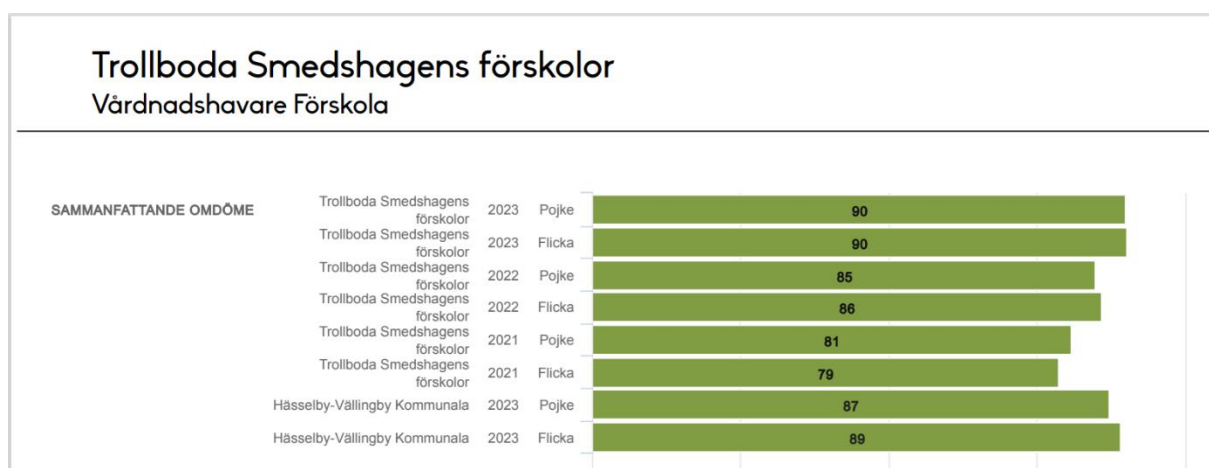




## Resultat fördelat på kön

Vi ser att i "Sammanfattande omdöme" 2023 är resultatet helt jämna hos vårdnadshavare till pojkar (90 %) respektive flickor (90 %). Även 2022 och 2021 visar marginella skillnader hos vårdnadshavare till pojkar (2022 85 % & 2021 81 %) respektive flickor (2022 86 % & 2021 79 %).

Vår analys är att både vårdnadshavare till pojkar respektive flickor har god insyn i förskolans verksamhet genom dagliga möten med pedagoger vid lämning och hämtning av barn. Vidare deltar både vårdnadshavare till pojkar respektive flickor i möten och utvecklingssamtal och är engagerade i barnens utveckling.

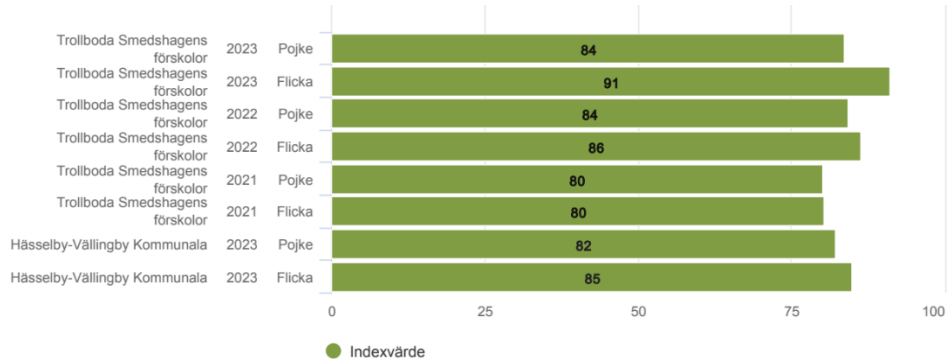


"Samverkan med hemmet" 2023 visar en större skillnad hos vårdnadshavare till pojkar (84 %) respektive flickor (91 %). Medan 2022 och 2021 visade jämnare resultat hos vårdnadshavare till pojkar (2022 84 % & 2021 80 %) respektive flickor (2022 86 % & 2021 80 %).

Vår analys är att vårdnadshavare har blivit mer delaktiga i förskolans verksamhet genom att delta i olika projekt som hållbar utveckling med återvinningsmaterial som hämtas hemifrån till förskolan, vårdnadshavare kan låna böcker gratis från förskolan eller skicka barnens favoritböcker till barnens språksamling.

Genom enhetens arbete med SPSM har vi lyft pedagogiska miljön och vår analys är att vårdnadshavare till flickor har märkt av förbättringarna i större utsträckning.

SAMVERKAN MED HEMMET



28

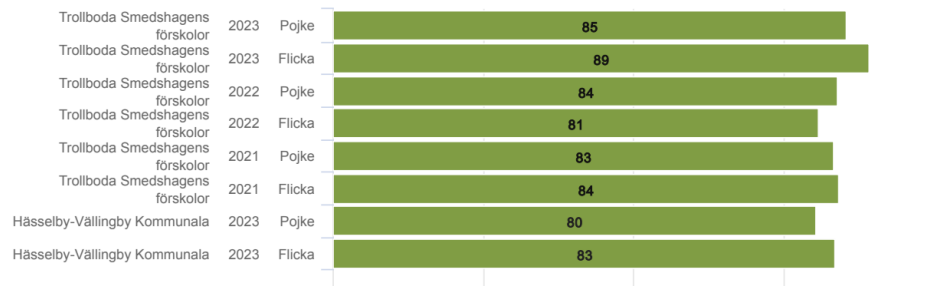


”Kost, rörelse och hälsa” 2023 visar en liten skillnad hos vårdnadshavare till pojkar (85 %) respektive flickor (89 %) likaså 2022 hos vårdnadshavare till pojkar (84 %) respektive flickor (81 %). Medan 2021 har ett nästan jämnt resultat hos vårdnadshavare till pojkar (83 %) respektive flickor (84 %).

Vår analys är att vårdnadshavare till flickor har uppmärksammat enhetens arbete med Generation PEP och fysisk aktivitet genom lärloggarna som belyser variationen av rörelse, exempelvis både fotboll och dans. Genom en bredd av fysisk aktivitet före lunch har aptiten ökat hos alla barn där samarbetet med köket är centralt.

## Trollboda Smedshagens förskolor Vårdnadshavare Förskola

KOST, RÖRELSE OCH HÄLSA



## Chef- och ledarskap

### 6. Beskriv ditt ledarskap och ge exempel på konkreta ledarskapsbeteenden. Hur är de tydliga för dina medarbetare? Vad får de för effekt i verksamheten?

Mitt sätt att leda i enheten är att vara en coachande, närvarande och uppmuntrande rektor.

Mitt första APT inom enheten för tio 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. Jag har skapat en

chattgrupp i ledningsgruppen 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, en förskollärare till som blev en biträdande, samt barnskötare som tar klivet som kontaktperson på respektive förskola, kockar syns i media och håller i kompetensutveckling i staden.

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

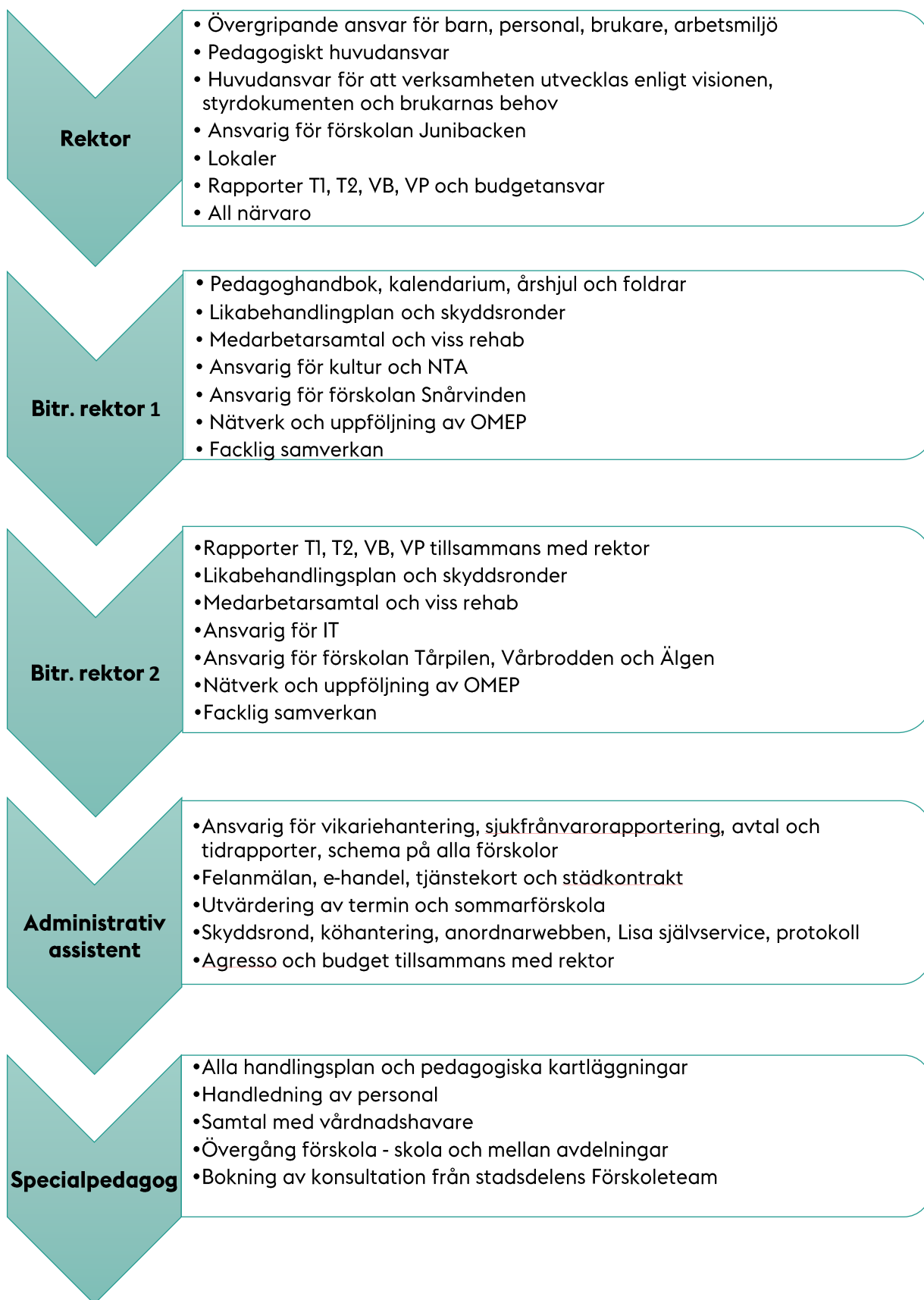
Jag uppmuntrar medarbetarna med sina innovativa idéer, som starta ett projekt, hålla en presentation för kollegor. Jag försöker sedan vara konkret och specifik i min bekräftelse: exakt vad gjorde medarbetaren bra och varför var det bra för verksamheten för att sedan följa upp med lönesättning.

En effekt av mitt ledarskap efter tio 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 oktober 2020
- Enheten har nominerats till Nelson Mandela-priset 2021
- Hedersomnämning i Kvalitetsutmärkelsen 2023

### **Tydlig struktur**

För att realisera min ledarskapsidé delegerar jag till biträdande rektorerna, administratören och specialpedagogen som utgör ledningsgruppen på följande sätt:



Allt för att besluten som fattas ska bli de bästa för verksamheten då vi alla

bidrar med respektive specialkunskaper inom respektive ansvarsområde.

Jag har skapat en struktur där medarbetare rapporterar sin sjukfrånvaro och ledighet enbart till mig, via telefon eller sms senast klockan 7.00. Syftet med att informera enbart rektorn är att medarbetaren blir bekräftad genom att jag alltid ringer upp eller svarar på sms.

Därmed får jag snabbt en överblick över enheten och kan sätta in åtgärder om sjukfrånvaron, som vikarier vid behov eller omfördela personal under dagen tillsammans med biträdande.

Via chattgrupp meddelar jag varje morgon all frånvaro till biträdande och administratören. Genom detta får hela ledningsgruppen översyn vid 7.30 över all frånvaro i enheten inklusive förskolor som biträdande ansvarar för.

Jag delegerar till biträdande rektorer personalens frånvaro för att följa upp berörd medarbetares sjukfrånvaro och i dialog med medarbetare kan ledningen erbjuda rätt stöttning som ändrade arbetsuppgifter, färre möten eller dylikt och ge det stöd som medarbetaren eventuellt behöver.

En analys av detta arbetssätt är att mitt ledarskapsbeteende har resulterat i att enheten har låg sjukfrånvaro sedan flera år tillbaka.

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 Utvecklingsamtal	Öppning: Cecilia Praktikelev 9:00-15:30 Utvecklingsamtal	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.



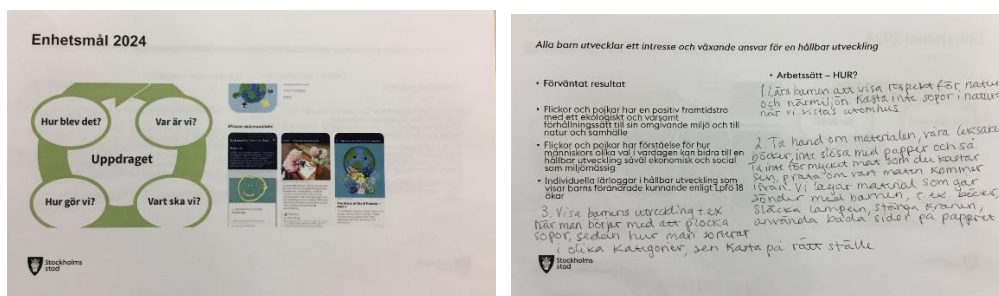
Under min rektorsutbildning läste jag *Etiskt ledarskap* (Starrat 2012). Utifrån Starrats tankar kan jag känna igen mina egna upplevelser om rektor. Jag har alltid i min ledarskapssyn strävat efter att vara en coachande, uppmuntrande och närvarande rektor. Jag har som mål att vara fullt ut närvarande 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.

#### **7. Beskriv hur du som chef försäkrar dig om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte och mål och hur deras 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 rektorer 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 2024 var att ledningen presenterade enhetsmålen 2023 under planeringsdagen i december 2023 för att skapa återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål som utmynnades till fastställandet av arbetsätten i enhetsmål i Verksamhetsplan 2024. 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.



Medarbetarnas förslag till arbetsätt för nya enhetsmål 2024

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

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

Jag strävar efter att närvara på köks-, vaktmästar-, förskolläraryr-, barnskötaryr- 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.

## **8. Beskriv hur alla medarbetare ges förutsättningar 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 halka 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 var när kockar ville skriva ner alla goda recept för att dela dem med varandra samt 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 Matematikstudio 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.

#### **9. Beskriv hur du som chef skapar förutsättningar för lärande samt tar till vara på initiativ, 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 kockar 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.

Rektors månadsbrev lyfter goda exempel i olika arbetslag och kök för att främja kollegialt lärande hos medarbetare, som hur man använder återvinningsmaterial av kartong i skapande eller naturmaterial i matematisk undervisning om geometri utomhus. Det är viktigt att som rektor se alla och lyfta fram även dem som är mer tillbakadragna och därför inger möten i mindre grupper tillit hos varje medarbetare.

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.



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 verksamheten.

## 10. Redogör för hur du som chef regelbundet 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 förskoleundersökningen.

### **Utvärdering av ledarskap**

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

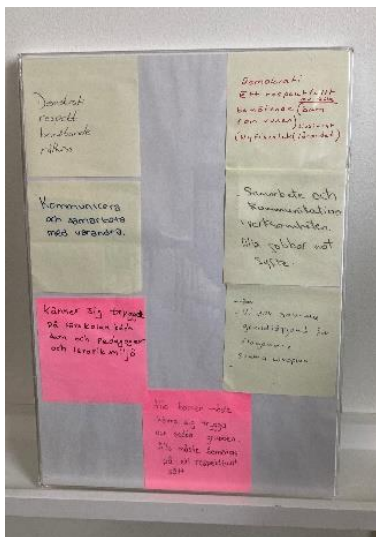
Som ledare utvärderas min funktion och roll vid flera tillfällen, till exempel vid den årliga medarbetarenkäten. Utifrån en analys av resultaten görs sedan en handlingsplan över hur mitt ledarskap ska utvecklas. På APT presenterar jag resultaten för mina medarbetare för att få feedback i mitt ledarskap 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.

## Medarbetarskap

### 11. Beskriv viktiga gemensamma värderingar för verksamheten. Beskriv hur dessa förankras och genom vilka beteenden dessa är synliga i det dagliga verket.

Vår värdegrund *En enhet för alla som präglas av ett livslångt lärande* innefattar ett demokratiskt och inkluderande förhållningssätt gentemot barn och vårdnadshavare. Vår värdegrund förankras och märks genom att varje barn ska växa och utvecklas i vår verksamhet efter sina förutsättningar. Vi diskuterar förhållningssätt och normer vilka förankras på våra APT, planeringsdagar, arbetslagens planeringstid och på nätverk gällande vårt bemötande mot barn, vårdnadshavare och oss pedagoger emellan. Rektor går igenom stadens medarbetarpolicy varje augusti då vi och ledning tillsammans går igenom enhetens medarbetarpolicy.

Arbetet med att ta fram vår enhets värdegrund gjordes i dessa steg: Rektor berättade om sin ledardeklaration och sin syn på bemötande, inkludering, jämställdhet, jämlikhet och lärande. Vi medarbetare 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 förslag och tankar på post-it-lappar, vilka mynnade ut till vår enhets värdegrund.



Post-it lappar om värdegrundsarbete

Vi kan se att värdegrunden är förankrad hos oss då vi medarbetare har tagit till oss 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

oss 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 vi medarbetare att man ska kontakta rektor som bjuder in till trepartsmöte. Då värdegrunden är välförankrad ser vi 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 hos oss pedagoger för att vi ska växa och ha progression i vår 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 i förskoleklass.

I början av hösttermin arbetar vi pedagoger med att stärka trygghet och inkludering i barngruppen som ett led i att realisera vårt dokument om Plan mot kränkande behandling. Vi 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 vi medarbetare får reflektera över dokumentet och göra ändringar utifrån förskoleundersökningens resultat, barnintervjuer, samtal med vårdnadshavare och självvärdering. Ändringar utifrån kartläggningen görs innan Plan mot kränkande behandling färdigställs.

## **12. Beskriv hur medarbetare bidrar i arbetet med verksamhetsutveckling.**

Medarbetare 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. Som medarbetare upplever vi det positivt att komma till andra förskolor i vår enhet, då vi på detta sätt kan ta del av kollegialt lärande.

Medarbetarsamtal, veckoreflektion, APT och nätverk med rektor ger upphov till dialog som verktyg för oss medarbetare att bidra till utveckling av verksamheten. Ledningen är lyhörd för våra önskemål och flera av oss medarbetare har fått nya arbetsuppgifter, erbjudits kompetensutveckling

och byte av arbetslag. Ett exempel på hur vi 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 oss medarbetare till våra kollegor.

Vi 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.

Vi medarbetare deltar i nätverk för förskollärare, barnskötare, kockar och vaktmästare. Nätverken har lett till ökad kunskap hos oss exempelvis i språkutvecklande undervisning. Exempelvis tar vi medarbetare till oss goda exempel från nätverken och omsätter det i undervisning, som besök i parklek med djur där barnen lär sig nya ord och begrepp, tar med sig små ägg därifrån och bakar på förskolan. Nätverken har möjliggjort att dessa goda exempel sprids hos oss medarbetare i enheten.

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

Vi medarbetare som har deltagit i kompetensutveckling om språkutveckling har upplevt det positivt, vilket märks i bra resultat i förskoleundersökningen.

Vi medarbetare i arbetslagen får handledning av Förskoleavdelningens logoped och psykolog då vi upplever att vår kompetens i specialpedagogik har ökat. Ett gott exempel är att vi medarbetare inkluderar vårdnadshavare i tidigt skede för att ge tidigt stöd och anpassningar till deras barn, som anpassad kost eller en liten undervisningsgrupp.

Vi medarbetare använder oss dagligen av den vetenskapligt baserade språkmetoden Före Bornholmsmodellen samt högläsningssappen Polyglutt, bildstöd och TAKK.

Vi medarbetare i olika arbetslag inom enheten som har kommit längre i

vårt arbete med barns språkutveckling höll i samråd med vår rektor 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. Vi medarbetare tar del av också externa föreläsare för att höja vår kompetens.

Barnskötare som vill studera vidare till förskollärare ges möjlighet till det. Vi medarbetare uppskattar dessa möjligheter till vidareutbildning och vår ökade kompetens främjar enhetens verksamhetsutveckling när vi medarbetare kan stanna kvar i enheten och få nya stimulerande arbetsuppgifter.

### **13. Beskriv hur verksamheten tar tillvara medarbetares initiativ och kompetens.**

Alla medarbetare ska känna sig som en tillgång för verksamheten där vi kompletterar varandra i arbetslagen med våra unika egenskaper, kompetenser och intressen. Ett exempel har varit medarbetare som pratar ryska och har kunnat komplettera tolktjänster som vi använder när ukrainska familjer har börjat i enheten. Ett annat är medarbetare som har berättat hur de arbetar med hållbar utveckling via skapande och återvinningsmaterial. Eller medarbetare kunniga i digital undervisning som källkritik och källtillit anpassat efter barnens ålder, medarbetare som har intresse för fysisk aktivitet och har undervisning i genom rörelselekar, hinderbana, gymnastik och dans.

Vi medarbetare diskuterar frågor om jämställdhet och jämlikhet på nätverk, APT och arbetslagens veckovisa planeringstid då vi i enheten tar spjörn mot Läroplanen, litteratur och föreläsningar. Ett exempel var när vår ledning bjöd in överläkaren Stefan Einhorn två gånger för att hålla i en föreläsning om värdegrund. Vår rektor tar även upp frågor kring jämställdhet och jämlikhet under våra 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, t ex äldre medarbetare kan stötta yngre nyanställda, medarbetare med språkkunskaper är en tillgång i kommunikation med barn och vårdnadshavare. Ett gott exempel är medarbetare som talar exempelvis polska eller arabiska och arbetar i barngrupper där dessa språk är frekventa enligt verksamhetens behov.

Då verksamheten 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. Som medarbetare anser vi det viktigt att ha kollegor med en stor bredd av olika kompetenser.

**14. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen (om möjligt de tre senaste åren). Redogör också hur ni använder insikterna från analysen i utvecklingen av verksamheten.**

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

ENHETEN	2024	2023	2022
AMI	81	85	86
<i>Ledarskap</i>	80	84	82
<i>Motivation</i>	80	82	86
<i>Styrning</i>	85	89	88

### **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 så 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. Rektor mejlar uppdateringar över svarsfrekvensen till respektive kontaktperson veckovis. Dessa arbetssätt har resulterat i hög svarsfrekvens de senaste åren där enheten utmärker sig i stadsdelen: 2022 (98%), 2023 (98 %) och 2024 (98%).

Vi har noterat att årets resultat 2024 (81 %) har sjunkit jämfört med förra

årets 2023 (85 %) och 2022 (86 %).

Analysen av årets medarbetarsiffror baseras på att en del medarbetare som har varit tjänstlediga för studier, föräldralediga har återinträtt sina tjänster, gått i pension eller har slutat. Därmed har personalomsättningen varit större på enhetens största förskola med många nyanställda medarbetare, vilket påverkar resultatet i helhet.

Resultatet kan också påverkas av att det är ett flertal vikarier som har svarat på medarbetarenkäten och dessa har kanske inte samma insyn i verksamheten som resten av våra fast anställda medarbetare.

Ledningens arbetssätt att vara synlig på förskolorna är en del av resultatet då medarbetare kan få stöd i diverse verksamhetsfrågor.

Medarbetarenkäten går igenom under april på APT och ESG-möten där medarbetarna kan ge synpunkter för att förbättra verksamheten, samt på varje förskola.

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 "På min arbetsplats har vi stockholmarnas fokus i allt vi gör".

## Resultat, analys och utveckling

### **15. Redovisa för ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Analysera resultaten och vilka trender ni kan se.**

Enhetens budget är i balans och har hög prognossäkerhet för 2024. 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 ekonomicontroller.

Staden har bytt ekonomisystem under årsskiftet, vilket gjorde att det slutgiltiga resultatet för 2023 och prognos för 2024 blev något försenat, med en budget i balans.

## Resultat 2021–2023

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	<b>33 603</b>	<b>33 603</b>	<b>0</b>	<b>33 603</b>	<b>33 603</b>	<b>0</b>	

## Prognos 2024

Enhet: Trollboda-Smedshagen förskolor			
PROGNOS		Budget 2024	
(mnkr)/TKR	Kostnader	Intäkter	Netto
	5586	5823	237
<b>Summa</b>	<b>5586</b>	<b>5823</b>	<b>237</b>

Ledningen har märkt av den långsiktiga tendensen till färre inskrivna barn, trots flera bostadsbyggen i området. Stadens rådande befolkningsprognos visar på ett vikande barnunderlag i hela stadsdelsområdet och påverkar det ekonomiska resultatet då intäkter minskar.

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

För att åstadkomma en budget i balans 2023 vidtog rektor åtgärder som genomgång och minskning av antal hyrda digitala enheter, telefonabonnemang, funktionsbrevlådor, hallmattor, minskat hämtintervall av olika sopavfall, korrigerat antal timmar av städning, köpstopp av pedagogiskt material då befintligt dito används effektivt och delas mellan förskolor. Genom deltagande i OMEP:s Blöjfria barn tidigare har blöjkostnaden minskat i enheten.

Rektor fortsätter med noggrann uppföljning av budget och vidtar vid behov planerade åtgärder som antal personal anpassat till barnantal för att åstadkomma en budget i balans 2024. Inga inhyrda används från vikarieförmedlingen då vi fördelar befintlig ordinarie personal efter behov. Vår analys är att åtgärderna som vidtogs har gett resultat, vilket gör att vi även fortsättningsvis kommer att arbeta på detta sätt.

## 16.

- a. Redogör för de viktigaste uppföljningsmetoderna (utvärderingar, inspektioner, kontroller, statistik, etc.) som ni använder för att bedöma vilken kvalitet er verksamhet skapar för målgruppen. Redovisa också resultaten från förra årets uppföljningar samt utveckling över tid. Det kan vara egna eller externa uppföljningar.

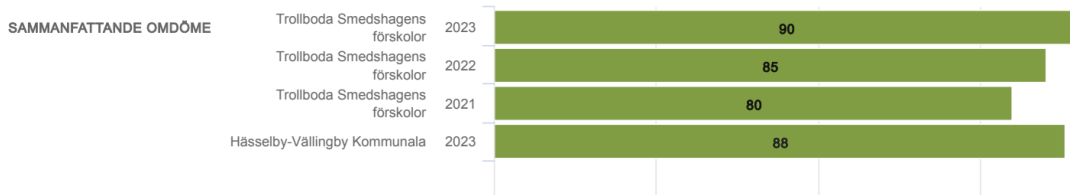
Enheten följer stadsdelens årshjul kring rapporter som Verksamhetsplan Tertialrapport 1, 2, Verksamhetsberättelse, Väsentlighets- och riskanalys. Övergripande resultat från förskoleundersökningen 2023. För utförligare analys av förskoleundersökningen se fråga 5. Vi har valt tre områden som överensstämmer med enhetsmålen:

Vi använder oss av förskoleundersökningens resultat för 2023 då vi inte hinner få fram årets resultat och göra en grundlig analys. I och med en svarsfrekvens på 92 % har vi en hög tillförlitlighet och känner oss trygga när vi gör analyser. Svarsfrekvensen är hög tack vare medarbetare som har tät kontakt med vårdnadshavare, nyheter som publiceras på Skolplattformen och smileys i respektive förskolas hall som informerar om pågående föräldraundersökning. Ledningen skickar också varje fredag till arbetslagen uppdateringar om svarsfrekvensen.

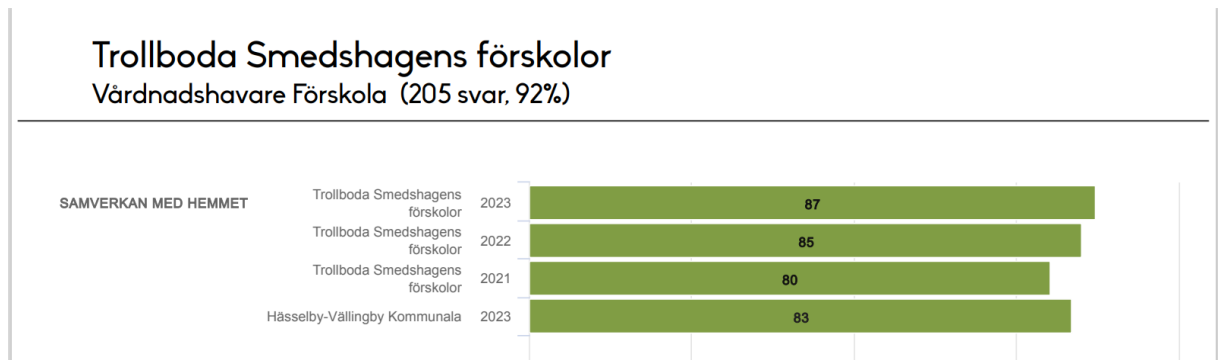
I "Sammanfattande omdöme" 2023 90 % kan vi tydligt se ett ökande resultat 2022 85 % och 2021 80 % vilket återspeglar normalläget i samhället efter pandemin.

### Trollboda Smedshagens förskolor

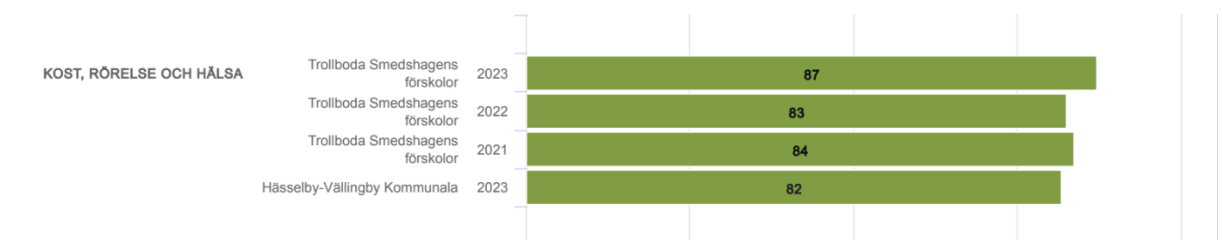
Vårdnadshavare Förskola (205 svar, 92%)



I "Samverkan med hemmet" 2023 87 % (2022 (85 %) och (2021 80 %) kan vi även där se ett tydligt ökande resultat.



I "Kost, rörelse och hälsa" 2023 87 % ser vi ett ökande resultat jämfört med 2022 (83 %), dock hade 2021 (84 %) ett lite högre resultat jämfört med 2022.



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

## b. Analysera och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått.

### Analys

En analys är att enheten har arbetat i många år med bemötandefrågor, trygghet och att vara inlyssnande gentemot vårdnadshavarnas synpunkter, genom att inte ta det som kritik utan en möjlighet till utveckling och förbättring av vår verksamhet. Vi kan se via

förskoleundersökningen att trygghetsfrågor och bemötande har ökat år för år, vilket märks i siffrorna i indexområdena "Sammanfattande omdöme" 2023 (90%) och "Samverkan med hemmet" för 2023 (87 %). Detta arbete har gjorts och pågår under APT, nätverk och planeringsdagar.

En annan analys bygger på att vårdnadshavare har haft god insyn i verksamheten under 2023, vilket minskade avsevärt under pandemiåret 2021 och märktes i sjunkande resultat i "Sammanfattande omdöme" och "Samverkan med hemmet". 2023 års resultat visar hur dessa har ökat stadigt sedan 2021, tack vare att vårdnadshavare återigen har fått 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 via drop-in-fika, utvecklingssamtal, dagliga lämning och hämtning inomhus. Likaså med trygghetsskapande lekar och aktiviteter som är grunden till lärande och utveckling hos barn vilket kommuniceras till vårdnadshavare.

2023 års resultat i indexområdet "Kost rörelse och hälsa" visar även det stadigt ökade resultat särskilt under pandemiåret 2021 då vårdnadshavare såg hur mycket verksamheten satsade på fysisk aktivitet utomhus. Vår analys bygger på att vårdnadshavare uppskattar varierad fysisk aktivitet som barnen tar del av.

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 t ex 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 använder vi oss av självvärderingsverktyget OMEP:s skala för

hållbarhet i förskolan. Genom det kan vi bättre följa och utveckla arbetet med "Sammanfattande omdöme", "Samverkan med hemmet", "Kost, rörelse och hälsa".

Vi prioriterar att arbeta med OMEP som ligger i linje med enhetens arbete i hållbarhet då vi har fått utmärkelsen "Skola för hållbar utveckling" från Skolverket. Ett utvecklingsområde vi har är att implementera i hela enheten OMEP:s Blöj fria barn tidigare, efter att ha börjat med två pilotförskolor i höstas med positiva resultat. Barnen har stärkts i sin självkänsla, samverkan har ökat med vårdnadshavare, minskad blöjanvändning ger även en bieffekt av ekologisk och ekonomisk påverkan. Idag har barn blöjor betydligt längre än tidigare. På 1970-talet var barn i Sverige blöj fria i tvåårsåldern, idag är snittåldern 3,5 år på dagen och 4 år på natten.

Enheten fortsätter utveckla arbetet med Generation PEP och dess arbete på barns och ungas hälsa genom organisationens webbutbildning som alla pedagoger har gjort. 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 undervisning i Före Bornholmsmodellen är viktig även för nyanställda. Specialpedagogen har handlett pedagoger i användandet av TAKK och bildstöd som ett komplement i språkutveckling.

Enheten utvecklar ytterligare språkundervisning riktad till flerspråkiga barn genom att delta och utbilda personal i SpråkPeda-verktyget från höstterminen 2024. Syftet med att delta i projektet är att utveckla och stärka språkundervisningen då det inom enheten finns många flerspråkiga barn.

För att fortsätta med enhetens trygghetsarbete och barns inflytande har rektor och medarbetare haft nätverk under läsåret som har mynnat ut i en folder som enheten ska fokusera på.

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



**Hur arbetar Trollboda-Smedshagen förskolor med barns inflytande och undervisning**



**Barn och vårdnadshavare är trygga i förskolans verksamhet**

**Samtal som ska erbjudas barnets vårdnadshavare under ett läsår:**

1. Lära-känna-samtal
2. Introduktionssamtal
3. Utvecklingssamtal
4. Trepårtssamtal vid avdelningsbyte
5. Avslutningssamtal när barn börjar skolan

Förskolan ska erbjuda barnen en trygg omgivning och har en viktig roll för att bidra till att grundläggande barnens trygghet och självkänsla (Lgr18, s. 10)

1. Pedagog skickar välkomnethälsning till vårdnadshavare om introduktion.
2. En station ska finnas vid grinden för att en pedagog ska kunna möta upp barn och vårdnadshavare dagligen för en trygg hälsning.
3. Introduktionssamtal bokas in för uppföljning när pedagog och vårdnadshavare är överens om att barnet känner sig tryggt på förskolan.
4. Skriv individuella läroplaner om barns utveckling och lärande, skriv gruppläroplaner med fokus på gruppstärkande undervisning. Ta alltid hänsyn till barns integritet gällande "GDPR".
5. Lämna information till stängningspersonalen om barnets dag på förskolan, prata om det som fungerat bra. Viktig information ska ordinarie personal kontakta VH om under dagen. Det som har varit mindre bra, boka vid behov ett sitta-ner-samtal.

Stockholms stad

**17. Beskriv ert internkontrollarbete samt 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 såsom regelbundna brandskyddsronder och skyddsronder.

Rektor går igenom stadens incidentrapporteringssystem IA månadsvis tillsammans med fackombuden. Rektor har genom åren analyserat och sett fler incidenter under vintermånader om isiga gårdar, med ökad risk för halkolyckor för barn, vårdnadshavare och personal. Enheten anmäler halka till SISAB, enhetens vaktmästare sandar extra och rektorn har köpt in broddar till personalen för att motverka halkolyckor.



Ett annat exempel är farligt lekmaterial ute på gårdar som spikar, skruvar som sticker ut och 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.



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

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 undervisning i källmedvetenhet med barn.

Ledningen har betonat att varje medarbetare ska använda sig av sin personliga iPad för att höja sin digitala kompetens genom att 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 på 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 arbetssätt och tagit det digitala språnget i möten mellan förskolorna, vårdnadshavare, ledning och externa aktörer som digitala utvecklingsamtal och all information numera sker via Skolplattformen.

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

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

## **Barnantal**

## **Utmaningar**

Trenden med sjunkande barnantal i stadsdelen ser ut att fortsätta några år till och är den absolut största utmaningen för vår enhet.



## **Möjligheter**

För att möta enhetens absolut största utmaning är det oerhört viktigt att prata gott om våra förskolor genom:

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 på 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.

Medarbetare pratar gott om sin arbetsplats och välkomnar vårdnadshavare som ska välja förskola för sitt/sina barn, för att visa runt och berätta om den höga pedagogiska kvalitén i verksamheten.

## **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.

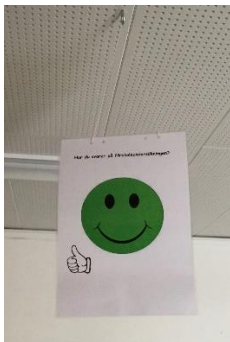
Konkreta exempel för uppskattning av medarbetare är exempelvis fredagsfrukost initierat av rektor och kockar.

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. Det bidrar till att enheten är attraktiv och väljs av vårdnadshavare i konkurrens om flertal andra förskolor i närheten.



**19. Beskriv hur ni samarbetar delar erfarenheter och insikter med andra utanför er egen verksamhet. Beskriv också hur ni sedan omsätter eventuella lärdomar i ert arbete.**

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



Rektor uppmuntrar medarbetare att ta ut sitt friskvårdsbidrag enligt stadens policy under APT och medarbetarsamtal.

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 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 arbetslag om sina goda exempel för övriga på planeringsdagar och APT, t ex hur man använder sig av Skolplattformen, rörelselekar, språkutveckling.

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

Efter en föreläsning av OMEP startade enheten med Blöjfria barn tidigare, som har resulterat i inslag på P4 Stockholm, artikel i lokaltidning och på Intranätet, Teams-möte med Gubbängens förskolor.

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*.

Den har lett till ett fördjupat arbete i hållbar utveckling i ekologisk, social, kulturell och ekonomisk dimension:

- Ekologisk

Hög andel ekologisk mat lagad från grunden

Barn lär sig om matsvinn och vattenförbrukning

- Social & kulturell

Friskvård för pedagoger

Fredagsfrukost

Daglig fysisk aktivitet för barn inne som ute

Barn har tillgång till normkritiska böcker och teaterupplevelser

Barn får stärkt självkänsla genom OMEP:s blöjfria barn tidigare

- Ekonomisk

Medarbetare för mer förståelse för inköp

Vaktmästare tillverkar pedagogiskt material för barnen

Vikariekostnader minskas

## Från mål till uppföljning

### 20. Beskriv hur processen gick till när ni tog fram er verksamhetsplan.

Processen med verksamhetsplanen började med att stadsdelens rektorsgrupp tillsammans med avdelningschef har tittat på stadens nya enhetsmål för förskolan och sett till att dessa är likvärdiga i stadsdelens alla förskolor. Målen för verksamheten bestäms av stadens Kommunfullmäktige, delegeras till stadsdelens nämnd och vidare till avdelning för Förskola. För att nå likvärdighet i alla förskolor i stadsdelen är målen redan bestämda, enheten kan bestämma över arbetssätten.

#### a. Vilka som deltog i arbetet.

Arbetsgången av verksamhetsplanen var att ledningen presenterade enhetsmålen under planeringsdagen i december 2023 för att skapa återblick hos medarbetare. Därefter hade medarbetarna diskussioner i smågrupper om enhetsmål som utmynnades till fastställandet av arbetssätten i enhetsmål i Verksamhetsplan 2024. Genom att arbeta i smågrupper med Verksamhetsplan involveras alla pedagoger i enhetens systematiska kvalitetsarbete om verksamhetens syfte och mål.

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

#### b. Vilka prioriteringar som gjordes och på vilka grunder.

Enheten prioriterar likvärdighet i undervisning för varje barn då det finns socioekonomiska skillnader i enhetens fem förskolor. Därför är det viktigt att medarbetare träffas under planeringsdagen för att gå igenom gemensamma arbetssätt för Verksamhetsplanen.

Enhetsmålen finns som rubriker i arbetslagens veckoreflektion i Pedagoghandboken för att hålla enhetsmålen levande.

**21. Välj ut och redogör för tre av era beslutade mål för verksamhetsåret. Fokusera på mål som avser er kärnverksamhet. För varje mål ska förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå under året?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och uppföljning (hur följer ni upp målet och de förväntade resultaten?) framgå. Alla mål som ni har med i verksamhetsplanen för året 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:

**Våra tre beslutade mål:**

- Alla barn utvecklar ett intresse och växande ansvar för en hållbar utveckling
- Alla barn utvecklar grundläggande kunskaper i det svenska språket
- Alla barn är trygga och har det stöd de behöver för att utvecklas och lära

**De övriga målen:**

- Alla barn utvecklas och lär i riktning mot läroplanens samtliga mål
- Enheten är energi- och resurseffektiv med låg klimatpåverkan
- Fossilfria resor och transporter prioriteras
- Kockar, ekonomibiträden och pedagoger 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 2023 resultat. Enheten använder sig också av självvärdering, barnintervjuer, utvecklingssamtal, planeringstid och nätverk i sin analys.

## **Alla barn utvecklar ett intresse och växande ansvar för en hållbar utveckling**

### **Förväntat resultat**

Flickor och pojkar har en positiv framtidstro med ett ekologiskt och varsamt förhållningssätt till sin omgivande miljö och till natur och samhälle

Flickor och pojkar har förståelse för hur människors olika val i vardagen kan bidra till en hållbar utveckling såväl ekonomisk och social som miljömässig

Individuella lärloggar i hållbar utveckling som visar barns förändrade kunnande enligt Lpfö 18 ökar

### **Arbetsätt**

Enheten använder sig terminsvis av OMEP-skalan i hållbar utveckling och det här arbetssättet ser vi har påverkan på de förväntade resultaten.

Förskollärarnas planeringstid då barns undervisning planeras utifrån arbetssättet dagliga smågrupper där flickor som pojkar ges lika möjligheter till en positiv framtidstro i hållbar utveckling.

Utbildningen i hållbar utveckling är integrerat via användandet av t ex natur- och återvinningsmaterial i barnens dagliga lekar och aktiviteter, varsam hantering av leksaker och böcker som kan lagas för att skapa en förståelse hos barnen om vardagsvalen som kan bidra till en hållbar utveckling ekonomiskt, socialt och miljömässigt.

Enheten firar den årliga Förskolans dag då barn deltar i gruppstärkande lekar med fokus på social och kulturell hållbar utveckling, deltar i den årliga Skräpplockardagen arrangerat av Håll Sverige Rent för att skapa ett ekologiskt varsamt förhållningssätt till sin omgivande miljö, natur och samhälle hos barn, firar Skördeveckan som påbörjas på våren och avslutas på hösten för en fördjupad ekologisk förståelse hos barn.

Enheten är medlem i Generation PEP Förskola och följer sin egen handlingsplan i enhetens Pedagoghandbok för rörelseaktiviteter för att skapa förståelse hos barnen om vardagsvalen som kan bidra till en social hållbar utveckling.

Förskollärare och arbetslag skriver digitala veckovisa grupplärloggar och terminsvisa individuella lärloggar för varje barn som visar deras



förändrade kunnande i hållbar utveckling ur ekonomiskt, ekologiskt, socialt och kulturellt perspektiv.

Pedagoger för fortlöpande dagliga samtal och har utvecklingssamtal med vårdnadshavare om barns förändrade kunnande i hållbar utveckling.

Enheten fortsätter med OMEP:s projekt Blöjfria barn på resterande förskolor i enheten i samarbete mellan förskolan och vårdnadshavare.

Kockar publicerar på Skolplattformen nyheter när barnen har haft undervisning i matkunskap i förskolans kök.

### **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.

Inför utvecklingssamtal skriver pedagoger individuella lärloggar om varje barns förståelse om hållbar utveckling. Dessa baseras på barnintervjuer och dagliga dialoger mellan barn och pedagoger.

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 där de berättar om t ex hur de har skapat egna växthus med ”solceller” på taket av plastdunkar och kartong.

Blöjfria barn följs upp via arbetslagen som kommunicerar ändringar i blöjanvändning.

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

### **Alla barn utvecklar grundläggande kunskaper i det svenska språket**

#### **Förväntat resultat**

Flickor och pojkar har ett nyanserat talspråk och ordförråd

Flickor och pojkar har förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra i olika sammanhang

Individuella lärloggar som visar barns förändrade kunskap i språkutveckling enligt Lpfö 18 ökar

"Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk" i förskoleundersökningen bibehålls på en hög nivå

### **Arbetsätt**

Enheten använder sig terminsvis av OMEP-skalan i hållbar utveckling och det här arbetssättet ser vi har påverkan på de förväntade resultaten.

Förskollära planeringstid då barns språkundervisning planeras utifrån arbetssättet dagliga smågrupper för varje barn, flickor som pojkar, barn med svenska som modersmål, flerspråkiga, barn med språklig sårbarhet, nyanlända barn, ges lika möjligheter till ett nyanserat talspråk, ordförråd och förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra i olika sammanhang.

Utbildningen genomsyras av ett pedagogiskt synsätt i språkutveckling där talutrymmet för barnen ökar via språksamlingar och lekstunder:

- lekfull språkundervisning vid samling då varje arbetslag använder sig av den forsknings- och evidensbaserade metoden Före Bornholmsmodellen
- barn erbjuds planerad högläsning på förskolan där fysiska och digitala böcker på svenska och andra språk finns tillgängliga
- barn besöker bibliotek eller bokbuss
- barn och pedagoger deltar i lekar och spel med språkligt fokus

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

Barnen erbjuds eget skapande, drama och professionella kulturupplevelser.

TAKK används regelbundet för barn i behov av särskilt stöd, flerspråkiga barn och yngre barn med fokus på språkutvecklande kommunikation.

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

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

Förskollärare och arbetslag skriver digitala veckovisa grupplärloggar och terminsvisa individuella lärloggar för varje barn som visar deras förändrade kunnande i språkutveckling.

Pedagoger för fortlöpande dagliga samtal och har utvecklingsamtal med vårdnadshavare om barns förändrade kunnande i språkutveckling.

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. Det används vid byte av avdelning och vid skolstart till förskoleklass om det efterfrågas.

### **Uppföljning**

Enheten arbetar 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 utvecklingsamtal 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 utvecklingsamtal 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 är trygga och har det stöd de behöver för att utvecklas och lära**

#### **Förväntat resultat**

Flickor och pojkar har tidiga insatser och anpassningar efter behov

Barn trivs och har kamrater på förskolan

Förskoleundersökningens resultat avseende indexområdet "Normer och värden" bibehålls på en hög nivå

## Arbetsätt

Enheten använder sig terminsvis av OMEP-skalan i hållbar utveckling och det här arbetssättet ser vi har påverkan på de förväntade resultaten.

Förskolläraernas planeringstid då barns undervisning baseras på smågrupper för att varje barn flickor som pojkar lär känna kamrater på förskolan och trivs genom lekar, undervisning i socialt samspel med fokus på samarbete och inkludering, t ex lekstationer på gården där pedagoger finns nära barnen.

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

Vid introduktion används "Lära-känna-samtal" med vårdnadshavare och efteråt ett introduktionssamtal för att följa upp introduktionen för att välkomna och inkludera alla familjer i syfte att öka barns trygghet på förskolan.

Arbetslagen har veckoreflektion som den del av det systematiska kvalitetsarbetet och använder sig av bl a barnkonferensmallen för att följa upp varje barns utveckling, behov, mående och trivsel på förskolan. För att synliggöra detta har verksamheten barnkonferens terminsvis då ledningen arbetslagen och specialpedagogen går igenom barnkonferensmallen.

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

På APT diskuteras Plan mot kränkande behandling och diskriminering för att det ska vara ett levande dokument som följs upp där frågor om jämlikhet, jämställdhet, inkludering och tillit är centrala.

Enheten samverkar med stadsdelens Förskoleteam med dess logoped, psykolog och resurssamordnare och med Socialtjänsten vid behov för att prioritera tidiga insatser för barn och familjer som behöver stöd.

Barnråd via barnintervjuer för att ta tillvara barns upplevelse av vistelsen på förskolan och trygghetsronder med de äldre barnen.

Fira Barnkonventionens dag genom Ljusmanifestation då barn skapar egna lyktor. Barn har undervisning i Barnkonventionen genom samling och

dialog om barns rättigheter, högläsning om normer och värden, skapande t ex måla en jordglob med barn från olika länder.

Fira Rocka-Sockorna-dagen genom skapande då barn målar strumpor i olika färger och mönster medan barn och pedagoger har på sig omaka strumpor. Barn har undervisning i Rocka-Sockorna genom dans och sång med TAKK, samling, dialog och högläsning om alla människors lika värde och rättigheter.

Förskollärare och arbetslag skriver veckovisa grupplärloggar där frågor om normer och värden är framträdande, t ex gruppstärkande lekar med fokus på samarbete och inkludering.

### **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 får tidigt stöd.

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.

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.

## **22. Beskriv hur ni använder och utvecklar verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål.**

### **Kvalitetsbidraget**

Vi har använt oss av kvalitetsbidraget som ett verktyg för att få insikter om vår egen verksamhet och som ett underlag för ett ständigt pågående förbättringsarbete i enheten. Kvalitetsarbetet är en process som har pågått under flera år och hjälper oss att göra analyser av vår verksamhet. Som exempel har vi fokuserat på trygghet genom en tydlig och trygg introduktion för barn och vårdnadshavare. Vidare har vi fokuserat på hållbar utveckling och stärkt självkänsla hos barn genom deltagande i OMEP:s Blöjfria barn tidigare. Vi ämnar utveckla ytterligare språkundervisning riktad till flerspråkiga barn genom att delta och utbilda personal i SpråkPeda-verktyget från höstterminen 2024. Syftet med att delta i projektet är att utveckla och stärka språkundervisningen då det inom enheten finns många flerspråkiga barn.

Vår analys är att vi i enheten inte skulle ha varit där vi är idag, gällande verksamhetens pedagogiska kvalitet, utan att ha deltagit i Kvalitetsutmärkelsen.

### **Medarbetarnas kompetens**

Via medarbetarsamtal varje höst ser ledningen över barnskötarnas och förskollärarnas 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 internutbildning om flerspråkighet. Andra har deltagit i internutbildning om källmedvetenhet för barn via appen Green Screen. Alla pedagoger har fått internutbildning om NPF och TAKK. Alla kockar har deltagit i en utbildning om mathygien och matlagning med ekologiska råvaror.

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

Enhetens medvetna fokus på trygghet hos barn och vårdnadshavare resulterade i stadens Hedersomnämnannde 2023. Ledningen och kontaktpersonerna ser över personalbemanningen dagligen och omfördelar personal vid behov till olika förskolor. Antal vikarier minskar

och barnen träffar ordinarie personal för ökad trygghet.

Kockar har undervisning i matkunskap med barn då de förbereder smoothies och mellanmål. Undervisningen syftar till att barn lär sig om mat ingredienser, 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 arbete gav resultat då enheten tilldelades Miljöförvaltningens Pingvinpris 2020.



### Apelsiner





Vi fortsätter att prata om apelsiner. Tankarna och funderingarna som kom upp denna gång var:

- Oj, dom här apelsinerna är såå kalla.
- Det luktar verkligen som riktiga apelsiner.
- Apelsiner växer i Indien för där är det mycket varmt.
- Italien och Spanien är också varma länder.
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 apelsiner finns det i korgen.
- Wow det blir ju apelsinjuice.
- Apelsinjuice är gott.
- Det smakar lite surt som citron.

**Matkunskap 26 mars 2024**  
**med barn på Rosa**

Vi slänger apelsinskalen i matkvarnen.  
De ska återvinnas tillsammans med de andra matavfallen och bli till biogas. Det blir bra för miljön och för oss människor som bor på jorden.

- Det blir bra för djuren också.

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. Pedagoger 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 att de har besökt under ledigheten samma grönområden som barnen gjorde på förskolan.

Specialpedagog i enheten handleder arbetslag i ett kollegialt lärande på individ- och gruppnivå t ex i tydliggörande pedagogik. Specialpedagogen samverkar med stadsdelens övriga specialpedagoger, förskoleteam med resurssamordnare, logoped och psykolog samt med socialtjänsten. Psykologen har föreläst under planeringsdagen om NPF och logopeden har 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.

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**

Instabilt säkerhetsläge i Europa har påverkat kostnader för mat och energi. Ledningen samarbetar med SISAB i frågor om energisparande åtgärder och har regelbundna möten med kockar 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 som pedagogiska tråkuber, 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 vattensåla blandare. På flera av förskolornas lokaler släcks belysningen automatiskt när ingen rör sig i lokalerna. De flesta av enhetens lokaler har numera också toalettutrymmen med



enskilda toaletter som stärker barns integritet. Barnen upplever att toalettbesök känns tryggare då de kan sitta enskilt och uträtta sina behov i en lugn miljö. Allt detta har möjliggjorts med ett nära samarbete med SISAB: s ansvarige kontaktperson utifrån enhetens önskemål för barnens bästa.

### **IT-stöd & Fordon**

Den digitala arbetsmiljön är ett område där kollegialt lärande mellan barnskötare och förskollärare är centralt kombinerat med en välfungerande IT support. Skolplattformen främjar en effektiv och miljövänlig kommunikation mellan medarbetare och vårdnadshavare. Pedagoger stöttar vårdnadshavare vid IT-frågor om Skolplattformen, ett gott exempel är hur man skriver in barnens schema eller gör en frånvaroanmälan för heldag eller en del av dag.

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

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



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