

Kvalitetsutmärkelsen 2014



Grimsta Förskolor

Telefon: 08 508 05 142

agneta.engren@stockholm.se

Kvalitetsutmärkelsen 2014

Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn:

Grimsta Förskolor
Hässelby-Vällingby Stadsdelsförvaltning

Post och besöksadress:

Jämtlandsgatan 181
162 60 Vällingby

Verksamhetens Chef:

Förskolechef Agneta Engren,
08 508 05 142, 076 12 05 142
agneta.engren@stockholm.se

Förskolor:

Förskolan Kannan, 08-508 05 108
Förskolan Regnbågen, 08-508 05 102/103
Som även har en specialavdelning för barn med
autismspectrumtillstånd.
Förskolan Abisko, 08-508 05 101
Förskolan Jämtstugan, 08-508 05 137
Förskolan Klisterburken, 08-508 05 141

Antal anställda: 66 st.

Inledning

Grimsta Förskolor antar utmaningen att delta i
Kvalitetsutmärkelsen 2014 för andra gången.

Vi ser det som en möjlighet att utveckla kvaliteten i vår
verksamhet.

Vi tänker att den återkoppling vi får på vårt bidrag hjälper oss att
utveckla verksamheten och våra resultat, samt få syn på oss
själva med andras ögon.

Grimsta Förskolor är en kommunal enhet som är en del av
Hässelby-Vällingby Stadsdelsförvaltning. Enheten består av fem
förskolor med gemensam vision som tillsammans erbjuder
grupper som är organiserade med stor variation.

Vår ambition och vår målsättning är att skapa en likvärdig förskola för våra barn. Genom ett processinriktat arbetssätt och med hjälp av vårt systematiska kvalitetsarbete skapar vi förutsättningar för ständig förbättring och utveckling av verksamheten. Kvalitetsarbetet är alltid vårt viktigaste fokus. Vårt motto sedan många år tillbaks är "Det är fint att härmas". I vår organisation betyder det att vi skapar förutsättningar för möten där pedagoger får möjlighet att internt diskutera och reflektera med varandra, men också träffa andra utanför den egna förskolan och enheten för att skapa nya kontakter och samverkanspartners. Att ta lärdom av varandra och andra och att knyta goda exempel är ett ovärderligt sätt att lära. Arbetet med att utveckla nya arbetssätt, nya metoder och ny organisation kräver stort engagemang, mod, uthållighet, professionalism, vilja och tro på det vi gör. Pedagogiken är inriktad på att utveckla morgondagens barn inte gårdagens. Det kräver att vi pedagoger ser barnen som medskapare av den framtid de ska leva i. Vi tar emot studenter och studiebesök för att göra oss öppna och intresserade av vad andra kan tillföra vår verksamhet. Vi tar lärdom av andra och utvecklar vår profession. Hos oss är det viktigt att sätta barnet i fokus, att varje barn ska känna, uppleva och vara en del av det kollektiva lärande som möjliggörs i Grimsta Förskolor. Det gör vi genom att säkerställa att alla barn får möjlighet att möta en likvärdig förskola som stimulerar till utveckling och lärande. Vi ser det som mycket viktigt att alla barn och vårdnadshavare möts på ett professionellt sätt och känner sig välkomna.

Lagar och förordningar som styr oss

Vi styrs utifrån nationella och kommunala lagar och riktlinjer b.la;

- Skollagen
- Läroplan för förskolan 98/10
- FN:s barnkonvention
- Stockholms stads förskoleplan
- Stadsdelens verksamhetsplan
- Övriga lagar, riktlinjer och styrdokument

Verksamhet

Grimsta Förskolor är en kommunal förskoleverksamhet för barn 1-5 år i Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Enheten består av fem förskolor som ligger i Grimsta och Vällingby.

Brukare och kundgrupp

I Hässelby-Vällingby har vi brukarna i fokus.

Totalt antal inskrivna barn på våra förskolor är cirka 250 stycken i åldern 1-5 år, varav cirka 180 barn har annat modersmål än svenska. Familjerna i området kommer från alla delar av världen vilket innebär att det skapas en interkulturell mångfald där vi influeras av varandra.

Sista helgfria fredag varje månad erbjuder vi visning för de som vill besöka förskolorna.

Organisation och Ledningsstruktur

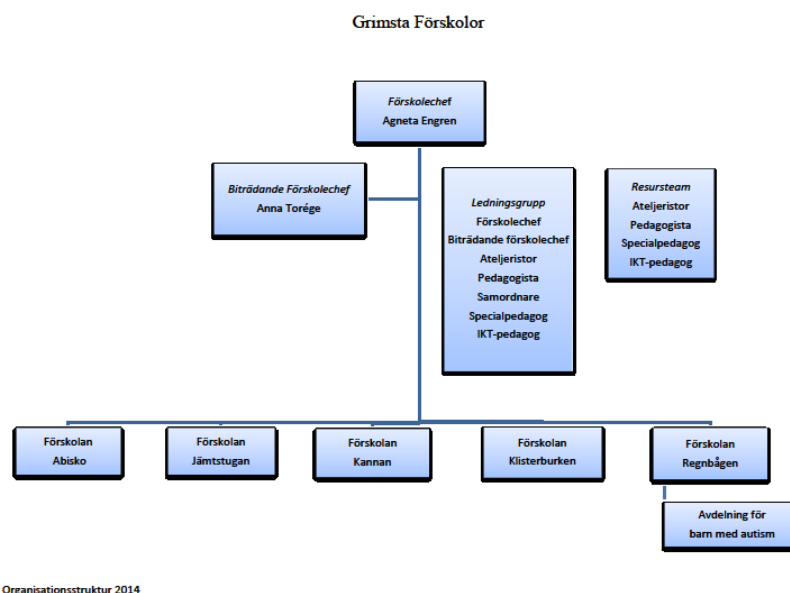
Syftet med vår Ledningsorganisation är att förstärka, bredda och fördjupa kompetensen inom enheten och utveckla det pedagogiska arbetet. Roll- och ansvarsfördelning är tydligt formulerad för att få en så effektiv organisation som möjligt där alla vet vem som ansvarar för vilken fråga. Aktuella rutiner och riktlinjer samlas i en så kallad Kvalitetshandbok som finns på varje förskola men också på vår gemensamma nätverksplats som alla medarbetare har tillgång till.

I vår Ledningsgrupp ingår förskolechef, biträdande förskolechef, Resursteam, Pedagogista, Ateljerista, Specialpedagog och IKT-pedagog, samt en så kallad samordnare från varje förskola.

Alla pedagoger har kontinuerlig handledning/reflektion tillsammans med Pedagogista (förskollärare med vidareutbildning till pedagoghandledare och Pedagogista), men även möjlighet att få stöd i det skapande arbetet av våra Ateljeristor (bildlärare och förskollärare med vidareutbildning), som har ett speciellt uppdrag att sätta fokus på estetiska tillägg i barns lärande. Vi har även en IKT-pedagog (förskollärare med specialkompetens inom Informations- och

Kommunikationsteknik) som hjälper och stödjer pedagogerna i att utveckla arbetet med barnens lärande kring IT och Media.

Inom enheten har vi också en specialpedagog med huvudansvar att stödja pedagogerna i arbetet med barn med särskilda rättigheter.



Medarbetare

Totalt antal medarbetare, 66 stycken fördelat på många olika yrkesgrupper och med många olika kompetenser. De huvudsakliga yrkesgrupperna är förskollärare och barnskötare, flera av dessa har dessutom påbyggnadsutbildning till specialpedagog, pedagogista, ateljörister men också med specialkunskaper i IKT(Informations och Kommunikationsteknik), rytmik, musik, språk, utomhuspedagogik, NTA(Naturvetenskap och Teknik för Alla), m.m. Vid rekrytering har vi som ambition att bredda vår sammanlagda kompetens med något som vi inte redan har tillgång till.

Antal anställda 19/5 2013:

Förskolechef 1 st.

Biträdande Förskolechef 1 st.

Förskollärare 27 st. varav två med Ateljöristutbildning, en med Pedagogistautbildning och två Specialpedagoger.

Bildlärare 1 st. med ateljörista utbildning

Lärare med utländsk lärarexamen 4 st.

Barnskötare 24 st.

Kock/Ekonomibiträde 5 st.

Köksbiträde 1 st.

Lokalvårdare 2 st.

Brukare/kunder

1. Hur vi skapar och förstärker en kultur där brukarna/kunderna är i centrum.

Barnen

I det dagliga arbetet skapar vi möjligheter för barnen att vara delaktiga och ha inflytande i verksamheten. Detta sker genom att vi kontinuerligt följer barnens tankar, teorier och göranden med hjälp av dokumentationer, fotografier, filmer men även tankekartor och dagböcker som verktyg för reflektion med barnen. När vi sedan reflekterar tillsammans får vi idéer och uppslag till hur vi kan utforska vidare för att lära mer. Vi vill på så sätt skapa en reflekterande kultur på förskolorna. Barnen har blivit mer delaktiga i dokumentationsarbetet som görs, de håller själva i kameran, skriver och berättar vad som ska dokumenteras och kan på så sätt prata om och diskutera med andra barn, föräldrar/vårdnadshavare och pedagoger om vad de gjort och därigenom sprida idéer som föder nya tankar.

Våren 2013 påbörjade vi ett utvecklingsarbete på alla förskolor inom enheten som syftade till att skapa en likvärdig pedagogisk miljö av hög kvalitet som bjuder in till meningsfulla aktiviteter och lärande. Vi utgår från tanken om en ateljékultur, det vill säga miljöer/rum som hade en tydlig funktion utifrån målområden i Läroplan för förskolan. Vi valde att bygga upp Ateljéer för: språk, bygg-och konstruktion, naturvetenskap och teknik, skapande, matematik, IT och Media samt för avskildhet, reflektion och vila. Vår idé är att barn har rätt till en rik och varierad miljö som vi menar ska vara tillgänglig, inbjudande, föränderlig, lustfylld, utmanande, estetisk tilltalande, tydlig/ strukturerad och inspirerande. Vi startade arbetet med att gå vad vi kallar ”pedagogiska miljöronder” på alla förskolor för att identifiera utvecklingsbehoven. Utifrån ronderna tog vi fram ett material där vi tydligt beskriver vad som ska finnas tillgängligt i de pedagogiska miljöerna. Materialet innehåller även checklistor över vad vi anser är basmaterial, som barnen har rätt att möta i förskolan, men också vad som kan vara tilläggsmaterial (material som behöver tillföras utifrån ett speciellt tema eller projekt) samt protokoll för dokumentation av den pedagogiska miljöronden. För att alla pedagoger skulle få inspiration att utveckla arbetet kring pedagogiska miljöer gick vi på studiebesök till olika förskolor. På en gemensam studiedag diskuterade och reflekterade vi kring de frågeställningar som vi hade med oss till studiebesöket samt vad vi sett och upplevt. Därefter formulerade vi tillsammans hur rutinen för arbetet med ”pedagogiska miljöronder” och introduktionen för barnen vid inskolning ska se

ut. Rutinen är att i maj går vi ronderna och sedan har arbetslagen tid fram till inskolningens start att iordningsställa miljöerna utifrån det som framkommit vid ”pedagogiska miljöonden”. Syftet är att kvalitetsmärka våra pedagogiska miljöer för att alla barn på Grimsta Förskolor har rätt till en spännande och meningsfull barndom där de kan bli sitt bästa.

Föräldrar/Vårdnadshavare

Fortsättningsvis använder vi begreppet vårdnadshavare när vi syftar på föräldrar/vårdnadshavare.

Grunden för god föräldrasamverkan är att vi lyckas kommunicera vårt uppdrag.

Alla förskolor arbetar utifrån vår gemensamma policy för samverkan med vårdnadshavare inom Grimsta Förskolor. Policyn beskriver hur vi arbetar för att öka möjligheten till inflytande, delaktighet, samverkan, förståelse och kunskap om förskolans innehåll, mål och arbetssätt från inskolning i förskolan till överlämnande till grundskolan. Bland annat bjuder vi in till gemensamt informationsmöte där vårdnadshavare och pedagoger samtalar om vad det innebär att vara barn och vårdnadshavare i Grimsta Förskolor.

Under höstterminen bjuder vi in vårdnadshavare till förskolan för att tillsammans med sina barn prova på förskolans material och arbetssätt. Det här gör vi för att konkret beskriva vad barnen gör och hur vår ateljékultur fungerar på förskolan.

Under februari-mars ordnar vi möten på alla förskolor i enheten. Verksamhetens mål och arbetssätt samt Plan mot kränkande behandling/Likabehandlingsplan presenteras med hjälp av bilder över barns görande som kopplas till våra åtaganden/mål och belyser arbetssättet.

Att informera om vårt uppdrag och om vad som står i vår Läroplan har varit en utmaning för oss. Vi anser att vi har hittat en mycket bra mötesform som ger alla vårdnadshavare möjlighet att delta. Vi erbjuder flera tillfällen under eftermiddagstid då barnen kan vara kvar på förskolan medan mötet varar. Några pedagoger har aktiviteter med barnen och andra pedagoger ansvarar för mötet.

Vårdnadshavarna informeras kontinuerligt om vilket arbete som pågår tillsammans med barnen genom månadsbrev.

Vi vill också vara tillgängliga för besök från köande barns vårdnadshavare, därför erbjuder vi visning av förskolorna en gång i månaden. Ansvarig pedagog håller i visningen och svarar på frågor.

Föräldrasamverkan syftar inte bara till att presentera verksamheten utan vi vill också att förskolan är en arena där familjer möts och lär känna och knyter kontakter med varandra.

3:11



Policy för samverkan med föräldrar/vårdnadshavare inom Grimsta Förskolor

Augusti:	Vårdnadshavare till de nya barnen som börjar under HT bjuds in till ett gemensamt informationsmöte innan inskolningen startar. Förskolechef och biträdande förskolechef ansvarar. Planeringsdag 1 Arbetslagen förbereder inskolningsperioden.
Augusti/September:	Föräldraaktiv inskolning, se särskild rutin Samverkansråd
Oktober:	Planeringsdag 2 Arbetslagen skriver Terminsplan utifrån barngruppen, identifierade utvecklingsområden, m.m. Föräldramöte förskolevis med presentation av Terminsplaner och "workshop" Föräldrasamtal med "de nya barnen"
November:	Föräldrasamtal med "de blivande skolbarnen"
December:	Luciafirande, andra former av samkväm
Januari:	Planeringsdag 3 Ny Verksamhetsplan med Åtaganden, Kvalitetsgarantier och Plan mot kränkande behandling/Likabehandlingsplan Samverkansråd
Februari:	Föräldramöte med presentation av Verksamhetsplan, Åtaganden, Kvalitetsgarantier och Plan mot kränkande behandling/Likabehandlingsplan
Mars:	Planeringsdag 4 Föräldrasamtal Samverkansråd
April/Maj	Bjuda in alla föräldrar och anhöriga med barn i Grimsta Förskolor till gemensam Föreläsning/Workshops, m.m.
Maj:	Utställning i Vällingby på Förskolans Dag Överlämnandesamtal med skolor Avslutning på läsåret med Gårdsfest, Grillfest, Fixarkväll, m.m.

Uppdaterad 2014-05-19

Traditioner

Vi har gemensamma traditioner tillsammans med alla barn inom enheten så att de kan lära känna varandra, få möjlighet att möta likvärdiga upplevelser och ha roligt tillsammans.

Exempel: Vi ordnar gemensamma sångsamlingar, teaterföreställningar, Tusenfotingen (höstfest med tema rörelse och lek) samt firandet av Förskolans Dag med Vårsalong. Familjerna bjuds in att delta i olika årliga traditioner på förskolorna. Enhetens gemensamma Vårsalong som visas i en lånad utställningslokal i Vällingby Centrum, med vernissage på Förskolans dag, är ett samarbete mellan förskolorna. Vårsalongen är vår utställning som sker i slutet av vårterminen då barn och anhöriga samt allmänheten bjuds in för att ta del av barnens fantastiska kreativitet utifrån ett gemensamt tema som vi arbetat med under året. För tredje året i rad fortsätter vi samarbetet med företag och butiker i Vällingby centrum. Syftet med utställningen är att göra förskolans verksamhet och pedagogik synlig ute i samhället samt att förstärka samarbetet mellan de olika förskolorna i enheten. 2013 kom nästan tusen besökare, familjer, kollegor, shoppare, företagare, fastighetsbolag, politiker, tjänstemän och journalister, för att nämna några, för att titta på utställningen som varade i sju dagar.

Synpunkter och klagomål

Alla synpunkter/klagomål från brukare och kunder är viktiga för oss och vi är angelägna att de ska känna att de får gehör för sina åsikter därför försöker vi snabbt ta tag i frågor som uppkommit. Vid synpunkter eller klagomål uppmanas vårdnadshavare att först vända sig till ansvarig pedagog som dokumenterar synpunkterna/klagomålen och besvarar dessa och i andra hand vända sig till förskolechef eller biträdande förskolechef. Förskolechef och biträdande förskolechef är tillgängliga via telefon, e-mejl samt går att besöka på sitt kontor som finns på förskolan Klisterburken.

Vi vill ge de som för fram frågor/synpunkter/klagomål till oss, svar så snart som möjligt och ber att få återkomma om vi inte kan svara direkt. Vår ambition är att svara på alla klagomål och synpunkter inom två dagar.

De klagomål och synpunkter vi får tas upp och kommuniceras i Ledningsgrupp för eventuella beslut eller ändring i rutiner.

Om vårdnadshavare upplever att de inte får gehör för sina synpunkter/klagomål hos förskolechef kan de kontakta Hässelby-Vällingby Stadsdelsförvaltning, Avdelning för Förskola, Fritid och Kultur, Avdelningschef.

Stockholms Stads Förskoleundersökning är internetbaserad och innehåller frågor kring förskolans verksamhet. Resultatet från undersökningen kommuniceras i samverkansråd och anslås på anslagstavlor på respektive förskola i enheten.

2. Hur vi arbetar med bemötandefrågor gentemot kund/brukare.

I vår samverkan med vårdnadshavare arbetar vi för att utveckla ett gott bemötande och ett bra samverkansklimat på förskolorna. Under inskolning av nya barn skapar vi en god relation som bygger på respekt och nyfikenhet genom att fråga efter vårdnadshavarnas förväntningar på oss samt viktiga uppgifter för det fortsatta samarbetet. I Verksamhetsplan beskriver vi vilket förhållningssätt som vi anser bygger en god relation och gott samarbete.

Vid synpunkter på bristande bemötande kontaktas berörd personal för samtal kring det som inträffat och beslut om åtgärd. Bemötandefrågor diskuteras kontinuerligt under Arbetsplatsträffar och personalmöten samt vid reflektioner.

3. Hur vi gör brukarna/kunderna delaktiga i utvecklingen av verksamheten.

Det handlar om hur vi fångar upp och hanterar brukarnas/kundernas förväntningar, synpunkter, klagomål samt förbättringsförslag.

Vi diskuterar vårdnadshavares förväntningar och tydliggör förskolans uppdrag genom samtal, möten och i Samverkansråd informera om och diskutera förskolans mål, arbetssätt och resultat.

Vårdnadshavarna bjuds in att tillsammans med barnen prova på förskolans material och metoder och i arbetet med projekt ser vi till att kontinuerligt bjuda in föräldrarna genom att ge dem uppgifter som stödjer barnens arbete på förskolan.

Vi kontrollerar regelbundet att informationen på JämförService är aktuell och att felaktig information rättas till snarast.

När föräldrar kommer med synpunkter/klagomål återkopplar vi så snart som möjligt. Vi större frågor sammankallar vi till möte med berörda parter för att kunna diskutera tillsammans. De flesta frågor löser vi på detta sätt, men i några fall behövs flera möten och ibland även kontakt med Avdelningschef.

Något/några konkreta exempel på hur brukarnas/kundernas synpunkter, klagomål och förbättringsförslag påverkat utvecklingen av vår verksamhet.

Under hösten 2013 fick vi många frågor och funderingar angående maten som serveras i förskolan. Vi beslutade då att se över vår folder ”Maten i Grimsta Förskolor”, där vi beskriver hur vi tänker kring våra matsedlar, allergier, vilket förhållningssätt vi har vid måltiderna och utifrån vilka riktlinjer vi arbetar. Vi ordnade sedan en presentation och diskussion med vårdnadshavare och i personalgruppen för att förtydliga och förankra arbetssättet kring maten.

Vårt Samverkansråd har under en period varit vilande då det inte har funnits föräldrarepresentanter från förskolorna. Våren 2013 återuppstod vårt Samverkansråd efter önskemål från några föräldrar och nu träffas vi tre gånger/år.

Alla synpunkter och klagomål från föräldrarna beaktas och tas upp på förskolorna till diskussion och återkopplas sedan till föräldrarna. Tyvärr har vi en tendens att fokusera mer på de negativa synpunkter vi får än de positiva, därför behöver vi bli bättre på att uppmärksamma dessa.

4. Kortfattad redovisning av resultaten från brukarundersökningar/kunddialoger. Vår analys av resultaten och hur vi arbetat med resultaten.

		2011	2012	2013
Utveckling och lärande	Grimsta	74%	74%	65%
	Hby-Vby	73%	70%	77%
	Staden	77%	75%	80%
Normer och värden	Grimsta	82%	81%	70%
	Hby-Vby	80%	82%	85%
	Staden	85%	85%	86%
Barns inflytande	Grimsta	80%	76%	66%
	Hby-Vby	75%	75%	79%
	Staden	77%	81%	79%
Samverkan med hemmet	Grimsta	76%	79%	66%
	Hby-Vby	71%	72%	77%
	Staden	76%	77%	77%
Nöjd Föräldraindex (NFI)	Grimsta	72%	70%	67%
	Hby-Vby	68%	68%	82%
	Staden	71%	71%	84%

Svarsfrekvensen på Stockholm Stads Förskoleundersökning är alldeles för låg inom Grimsta Förskolor. 2013 var variationen mellan 45% till 69% vilket är alldeles för lågt. Vi har under flera år haft som mål att höja svarsfrekvensen på undersökningen. Vi har provat flera olika sätt och där vi fått önskad effekt har vi fortsatt men också spridit till andra förskolor för att se om metoden fungerar även där. Inför undersökningen 2014 beslutade vi att dela ut enkäten till vårdnadshavarna i samband med informationsträffar på varje förskola. Träffarna innehöll presentationer och dokumentationer för att förtydliga vårt arbetssätt utifrån förskolans uppdrag och våra mål. Vår ambition var att ge vårdnadshavarna förutsättningar att svara på enkäten

och minskat andelen ”vet ej” svar. Tyvärr har inte årets resultat redovisats ännu, men vi hoppas att de insatser vi gjort resulterat i höjd svarsfrekvens.

Två av våra förskolor ligger väldigt lågt. Variationen totalt beror till stor del på att vi på en av förskolorna under några år haft stor personalomsättning och problem med att rekrytera ny personal. På den andra har det under några år pågått planer för evakuering och rivning av förskolan, detta skapade oro bland både pedagoger och vårdnadshavare.

En omfördelning av pedagoger inom enheten och nyanställning hoppas vi ger förbättring av resultatet. Vi får se i 2014 års resultat.

Det är svårt att göra en korrekt analys av resultatet eftersom svarsfrekvensen är så låg. Därför behöver vi fortsätta arbetet med att öka svarsfrekvensen.

Utveckling och lärande

Resultatet inom området utveckling och lärande varierar mellan 25% till 83% med ett genomsnitt på 65% nöjda föräldrar. I vår ambition att skapa en likvärdig förskola för våra barn har vi därför arbetat för att minska variationen. Eftersom vi ser det som mycket viktigt att erbjuda en likvärdig verksamhet på alla förskolor resulterade analysen i att vi under 2014 arbetat med ett utvecklingsprojekt med att säkerställa likvärdiga pedagogiska miljöer för barnen.

Resultatet visade att vi behöver bli bättre på att synliggöra barnens lärande och utveckling.

Det resulterade i att vi i månadsbrev kontinuerligt beskriver hur barnens lärande utvecklas utifrån de projekt som pågår.

De workshops vi ordnar syftar till att ge vårdnadshavarna insyn och kunskap om de metoder och de förhållningssätt till barns lärande som vi använder oss av.

Normer och värden

Resultatet inom området normer och värden varierar mellan 28% till 84% med ett genomsnitt på 70% nöjda föräldrar.

Resultatet mellan 2012 och 2013 har sjunkit, vi tror att det beror på att det har varit personalskifte i några av barngrupperna vilket har skapat oro hos vårdnadshavarna.

Ett resultat som vi gläder oss åt är att föräldrarna upplever att pojkar och flickor ges lika möjlighet att utvecklas.

Barns inflytande

Resultatet inom området barns inflytande varierar mellan 29% till 83% med ett genomsnitt på 66% nöjda föräldrar.

Vi är förvånade över att resultatet inom området har sjunkit då vi själva ser i våra uppföljningar att barnen har stort inflytande över verksamheten. Vår analys är att vi behöver bli bättre på att i dokumentationer och i dialog med vårdnadshavare synliggöra hur barnen har inflytande.

Samverkan med hemmet

Resultatet inom området samverkan med hemmet varierar mellan 33% till 79% med ett genomsnitt på 66% nöjda föräldrar.

Trots att vi hade området samverkan med hemmet som ett prioriterat utvecklingsområde under 2013 och gjorde särskilda satsningar, t.ex. nystart av Samverkansråd med temakvällar och fler arbetslag som bjöd in vårdnadshavare till workshops, kan vi se att resultatet gått ner. Därför är samverkan med hemmet ett fortsatt prioriterat utvecklingsområde under 2014. Vi fortsätter att arbeta med workshops och andra former för samverkan med hemmet. Vi håller på att utveckla vår internetbaserade informationskanal för att nå ut med information till vårdnadshavarna.

Nöjd Föräldrindex

NFI varierar mellan 36% till 86% med ett genomsnitt på 67%.

Vi kan se att nöjd föräldrindex har minskat och som vi tidigare skrivit kommer vi att fortsätta arbeta med att utveckla vår förmåga att dokumentera och synliggöra barns lärande och utveckling, samt arbeta för högre svarsfrekvens som en del i att öka NFI.

Tilläggsfrågor för Hässelby-Vällingby Stadsdel

Stadsdelen hade lagt till två egna frågor i Stockholm Stad Förskoleundersökning 2013.

1. Förskolan är viktig för mitt barns utveckling och lärande
2. Jag upplever att förskolan är trygg och säker för mitt barn

På fråga 1 var det 91% som instämde i påståendet vilket var ett mycket bra resultat. Vi kunde se att flickornas föräldrar svarade i högre grad att förskolan var viktig för deras barn vilket ledde till

att vi började prata om genusfrågor i både pedagoggruppen och i Samverkansrådet.

På fråga 2 kunde vi se att flickföräldrarna var något nöjdare med förskolan som trygg och säker, den skillnaden gör att vi efter 2014 års resultat kommer att se om trenden håller i sig.

Chef- ledarskap

5. Min ledarskapsidé och hur jag gör den känd och förankrad i organisationen.

När jag gick rektorsutbildningen 2007 fick vi som första uppgift att kort och koncist formulera en Ledardeklaration. Jag skrev – ”Atmosfären i verksamheten ska präglas av delaktighet, nyfikenhet, empati/respekt, lekfullhet och kommunikation. Jag vill och vågar utmana mig själv och mina medarbetare så att vi tillsammans arbetar i en organisation som kännetecknas av; Fokus på uppdraget och en önskan om ständig utveckling”. Idag tänker jag att det finns mycket i den här formuleringen som beskriver mitt sätt att tänka som chef och ledare. Utan uppdrag och medarbetare är jag ingen. Vi är alla människor med behov av att växa och utvecklas oavsett om vi är barn eller vuxna. Om vi vill få delaktiga, nyfikna, empatiska/respekterande, lekfulla och kommunicerande barn, måste de vistas i en miljö med delaktiga, nyfikna, empatiska/respekterande, lekfulla och kommunicerande vuxna. Det jag inte riktigt fick med 2007 var den kreativa utvecklingens betydelse. Idag anser jag att hela människan behöver utvecklas. Om det är något jag vill förtydliga idag så är det vikten av att utveckla den kreativa förmågan, att få utforska lärandet på många olika sätt och med många olika fokus. Min huvuduppgift som ledare är att i dialog med medarbetarna kommunicera och konkretisera de åtaganden/mål som finns formulerade i de dokument som styr vår verksamhet. De mål vi formulerar i vår Verksamhetsplan formuleras utifrån de utvecklingsområden vi identifierat från föregående års uppföljning och utvärdering.

Att skapa en organisation med ”högt i tak” där frågor lyfts och diskuteras, där allas åsikter är viktiga och ingen fråga för liten att dryfta, när den är angelägen för någon. Beslutsunderlag blir mycket bättre om frågor diskuteras och alla får möjlighet att bidra med synpunkter.

Min ledarskapsidé görs känd i samband med introduktion av ny personal. Vid introduktion berättar jag hur jag ser på ledarskap och även hur jag ser på medarbetarskap. Sedan måste alla möten i organisationen präglas av en demokratisk anda där ledarskapsidén lever och medarbetarnas åsikter och tankar kommer fram.

Exempel: I samband med omorganisation av arbetslagen presenterar jag ett förslag som diskuteras tillsammans i olika grupper. Alla får möjlighet att framföra synpunkter och komma med nya förslag. Även de nya förslagen diskuteras. Genom att alla medarbetare är med i processen och får möjlighet att ge sina synpunkter blir beslutsunderlaget bredare och alternativ kommer fram, samt gör alla medarbetare delaktiga. Först därefter fattar jag det slutgiltiga beslutet.

6. Hur jag som chef/ledare kommunicerar, det vill säga försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål/åtaganden.

För att alla inom Grimsta Förskolor ska vara involverade i processen kring det systematiska kvalitetsarbetet är det viktigt att alla är delaktiga i framtagandet av mål och åtaganden utifrån de utvecklingsbehov som kommit fram i uppföljning och utvärdering av verksamheten. Varje arbetslag/basgrupp lämnar in redovisning till mig tre ggr/år av hur arbetet utifrån våra åtaganden/mål fortskridit under året. Sedan har förskolechef, biträdande förskolechef och pedagogista ett arbetslagssamtal/år där vi tillsammans går igenom materialet som Staden tagit fram kring arbetet med Kvalitetsindikatorerna.

Utifrån de utvecklingsområden som vi kommit fram till i uppföljning och utvärdering formulerar vi nya åtaganden för kommande år. Ett utkast till nytt VP tas fram i Ledningsgruppen för att sedan kommuniceras på APT på alla förskolor innan det fastställs i Lokal samverkansgrupp. När Verksamhetsplanen och nya Kvalitetsgarantier är klara brukar jag göra en PowerPoint på den och gå igenom den på ett APT för att verkligen försäkra mig om att alla medarbetare är införstådda med vad vi har formulerat för åtaganden/mål med verksamhetsåret.

PowerPointpresentationen tillsammans med förskolornas egna presentationer och förtydliganden av våra åtaganden/mål blir sedan underlag för den presentation vi gör för föräldrar på ett föräldramöte.

Resultaten i medarbetarsamtalen och i medarbetarenkäten visar om något behöver förtydligas i processen.

7. Hur jag som chef/ledare skapar möjlighet för en lärande organisation.

”Det är fint att härmas” är ett motto som jag använt i vår organisation för att beskriva min idé om det kollektiva lärandets betydelse för hur vi människor lär och utvecklas, oavsett om vi är stora eller små, pedagoger eller vårdnadshavare. Sedan några år tillbaka har vi också arbetat med att implementera, det vi kallar, en reflekterande kultur, vilket skulle kunna beskrivas i korthet som ”allt det vi, var och en, gör med barnen, vårdnadshavarna

och kollegorna, är en angelägenhet för oss alla och behöver ges möjlighet att reflektera kring”. Detta förutsätter en organisation som innehåller tid för möten i reflektion, t.ex. nätverk (grupper med representanter från alla förskolor där reflektion utifrån dokumentationer av arbetet är utgångspunkt), arbetsbyte (personal byter plats för att prova på varandras arbete), utvecklingspedagoger (kollegial reflektionspart vid Mitterminsuppföljning), pedagoghandledning och gemensamma studiedagar med erfarenhetsutbyte.

För att inspirera och sprida kunskap och erfarenhet ordnar vi workshops för pedagoger med olika teman t.ex. skapande, layout, NTA (naturvetenskap och teknik för alla), IKT (information och kommunikations teknik) och andra områden utifrån identifierade utvecklingsbehov.

Reggio Emiliafilosofin är en stor inspirationskälla och i vår Pedagogansvarigrupp (ansvarig pedagog för avdelning/basgrupp) samarbetar vi med en handledare från Reggio Emiliainstitutet för att utveckla pedagogik och metodik på våra förskolor.

Genom att delta i olika forskningsprojekt t.ex. Små barns lärande i samarbete med Linnéuniversitetet och sedan se till att sprida de nya kunskaperna och erfarenheterna i organisationen skapar vi förutsättningar för en lärande organisation där vi lär av varandra och andra.

Ett exempel: I forskningsprojektet samarbetar vi med en annan förskoleenhet i Stadsdelen. Vi har varit på studiebesök hos varandra där vi har fokuserat på pedagogisk miljö för de små barnen. Tankar och idéer från forskningsstudien sprids vidare ut i stadsdelen via föreläsningar, men också i diskussion och reflektion i den egna förskolan.

Ett annat exempel: På en förskola i enheten startade man alltid ett nytt projekt med barnen genom att bjuda in vårdnadshavarna till en Workshop där de provade några av de utforskande metoder vi använder i projektarbeten med barnen. Detta har blivit ett generellt arbetssätt vi använder för att göra vårdnadshavarna involverade och nyfikna på vilket arbete vi gör med barnen i förskolan och vilket lärande som pågår.

8. Hur jag som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på engagemanget hos medarbetarna för utveckling av verksamheten.

En grundläggande tanke jag har är medarbetare växer med ansvar. Att få vara bra på något och dela med sig av det stärker professionalismen. Genom att låta pedagoger i olika sammanhang

visa eller berätta för varandra vad de gjort med barnen, med vårdnadshavare, under en utbildning, på en föreläsning, m.m. och sedan reflektera tillsammans skapas nya tankar hos alla och verksamheten får möjlighet att utvecklas. För att skapa engagemang på våra möten är det viktigt att hitta en mötesstruktur som avsätter mycket tid till diskussioner och inte bara fylls upp av information. För att få mer tid på APT för diskussion och reflektion skriver jag informationsbrev en gång i månaden som sänds via mail till alla medarbetare. Detta möjliggör att APT blir ett diskussionsforum i första hand och inte ett informationsforum.

9. Hur jag som ledare utvärderar och utvecklar mitt ledarskap.

Utvärdering av mitt ledarskap sker på många olika sätt. Genom att stå i ständig dialog med medarbetarna och bjuda in till delaktighet och diskussion. Bjuda in till ”rundor” där alla får komma till tals är grunden för att som chef/ledare fatta kloka beslut.

Medarbetarenkäten som görs årligen ger alla medarbetare möjlighet att svara på frågor utifrån

1. Mina utgångspunkter, som handlar om medarbetaren
2. Medarbetarskap
3. Ledarskap och
4. Verksamhetsutveckling.

Genom att årligen göra en genomgång av resultatet och ta fram strategier tillsammans med medarbetarna kan vi utveckla vår organisation och vår samverkan.

En effektiv mötesorganisation är grunden för ett möjligt gott ledarskap. Den mötesorganisation som finns inom enheten utvärderas årligen för att se om den struktur för möten vi har gynnar den organisation och den utveckling av verksamheten vi eftersträvar. Gör den inte det så måste vi hela tiden hitta nya vägar för att uppnå våra mål och våra intentioner. En mötesorganisation som möjliggör kommunikation av vår värdegrund (delaktighet, utveckling, samarbete, flexibilitet, samverkan, inflytande, m.m.), våra åtaganden/mål, våra resultat, våra utvecklingsbehov är grunden för ett utvecklat ledarskap. Mötesorganisationen behöver stödja kommunikation på många olika nivåer, med barnen, med vårdnadshavarna, med pedagoger, med kollegor inom förskolan men även med kollegor utanför förskolan, eftersom jag är övertygad om att i mötet med andra lär vi något om det egna.

Tydliga styrdokument med tydliga uppföljnings- och utvärderingsverktyg är förutsättning för ett gott ledarskap. Om det ska vara möjligt att utöva ledarskap behöver de dokument

som styr vår verksamhet vara tydliga och väl förankrade hos alla medarbetare och där vi identifierat de områden som är prioriterade. Våra uppföljnings- och utvärderingsverktyg måste sedan vara tydligt utformade så att uppföljningen fokuserar på det som vi just för tillfället vill få syn på. Det är en viktig uppgift för mig som chef att se till att våra verktyg för utvärdering och uppföljning verkligen hjälper oss att få syn på i vilken grad vi når målen. Verktygen ska sätta fokus på HUR vet vi, det vi säger oss veta? Som man frågar får man svar! därför är verktygen oerhört viktiga hjälpmedel för oss i arbetet med uppföljning och utvärdering av verksamheten, så att vi kan göra rätt analys av resultaten. Min personliga utveckling handlar även om studier, forskning och att läsa ny litteratur samt att själv ingå i sammanhang där reflektion och kommunikation pågår.

Medarbetare

**10. Vår värdegrund och våra gemensamma förhållningssätt i verksamheten.
Hur den/de togs fram och förankrades i organisationen.**

Vår vision är;

Vi vill och vågar utmana oss själva och prioriterar utifrån barnens behov och intressen.

Vi möter varje barn på sin nivå och klarar av att se individen som en del av gruppen.

Alla vi som ingår i barnets nätverk har ett gemensamt synsätt på lärande och utveckling och förstår att uppmuntra barnen till att;

***"JAG KAN, JAG DUGER SOM JAG ÄR, JAG VILL OCH VÅGAR
GÅ VIDARE I LIVET"***

Vår värdegrund bygger på en tanke om allas lika värde och att alla barn har rätt att utvecklas till självständiga individer som tror på och litar tills sin egen förmåga att lära och utvecklas. Våra arbetssätt stödjer visionen som kommuniceras och diskuteras ingående varje år i samband med framtagande av ny Verksamhetsplan och Plan mot kränkande behandling/Likabehandlingsplan. Diskussioner kring värdegrundsarbetet kommuniceras kontinuerligt under året i samband med uppföljningar av åtaganden, med barn, med vårdnadshavare men framförallt i personalgruppen. Om vi brister i vårt värdegrundsarbete kommer det ofta fram i klagomåls- och synpunktshanteringen. Därför är vi noga med att följa upp och diskutera alla klagomål/synpunkter så att värdegrunden hålls levande.

Arbetssätt och kartläggningsmetoder

Värdegrunden har arbetats fram under Arbetsplatsträffar där alla medarbetare tillsammans diskuterat fram en gemensam värdegrund för Grimsta Förskolor.

All personal för kontinuerliga diskussioner och grupparbeten kring värdegrundsfrågor under reflektionsstunder på bl.a.

Arbetsplatsträffar och under arbetslagens egna möten. Genom att hålla diskussionen om vår värdegrund levande för vi också in det i vårt sätt att förhålla oss till människorna omkring oss.

Genom att skapa förutsättningar så att alla barn aktivt kan delta i arbetet med hur vi förhåller oss till varandra blir det även ett arbete mot kränkande behandling.

I Grimsta Förskolor arbetar vi för att hålla ett öppet klimat där kolleger kan påtala fel för varandra så att den som har gjort felet har möjlighet att förändra sitt beteende, det är en del av det vi kallar en reflekterande kultur.

Pedagogerna följer kontinuerligt upp att alla barn är med i verksamheten på lika villkor utifrån sina förutsättningar genom barnintervjuer, observationer, reflektioner med barnen, dokumentation och samtal med vårdnadshavare. Genom att tillsammans reflektera kring dokumentationerna blir det möjligt att diskutera förhållningssätt, värden och hur vi behandlar våra medmänniskor. Detta blir en del av uppföljningen/utvärderingen kring vår värdegrund och mot kränkande behandling/likabehandling.

Information om Grimsta förskolors värdegrund och Plan mot kränkande behandling/Likabehandling ges till ny personal under introduktion, till nya vårdnadshavare under inskolningen och till övriga vårdnadshavare på föräldramöten.

Personalen på förskolan hjälper barn som kränkts, genom att gå in direkt i situationen och samtala med de som är berörda, vad har hänt och vad kan vi göra åt det. Övrig personal informeras om vad som har hänt. Vid upprepade kränkningar informeras förskolechef och vårdnadshavare, en utredning om kränkande behandling görs som leder till en handlingsplan.

I samtal och arbete med barnen håller vi kontinuerligt vår Plan mot kränkande behandling/ Likabehandling levande för att på så sätt låta barnen göra sina röster hörda.

Under november månad görs en utvärdering av vår Plan mot kränkande behandling/ Likabehandling med all personal på arbetsplatsträffarna, vilket leder till en revidering och nya åtgärder för kommande år.

11. Hur vi arbetar för ett aktivt medarbetarskap!

I vår organisation har vi olika roller och funktioner bland medarbetarna, förutom de olika yrkesgrupper som arbetar i förskolan. Ett sätt att öka kompetensen hos alla är att utse ansvariga för speciella områden, t.ex. rum, aktiviteter, möten, presentationer, men också att specifika roller tydligt används inom hela organisationen. Vi har valt att fokusera på några nyckelfunktioner. I Ledningsorganisation har vi förutom förskolechef, biträdande förskolechef och samordnare, Pedagogista, Specialpedagog och Ateljeristor. Dessa nyckelfunktioner är valda utifrån en idé om att alla arbetslag behöver kontinuerlig handledning i det pedagogiska arbetet med barnen för att utveckla verksamheten och sig själva, oavsett om det är vardagsarbete, estetiskt/skapande arbete eller arbete med barn med särskilda rättigheter. Från hösten 2013 har vi också en IKT-pedagog som kan stödja kompetensutveckling kring IT och Media. Genom att uppmärksamma och ta tillvara goda insatser från alla medarbetare skapas förutsättningar för den enskilde medarbetaren att växa i sin profession. Medarbetare uppmuntras till deltagande i grupper och nätverk inom enheten och Hässelby-Vällingby Stadsdel. Andra sätt att uppmuntra medarbetare är att ge stöd till fortbildning i form av litteratur, resor och studiebesök. Aktivt medarbetarskap utvecklas bl.a. genom gemensamt anordnade studiedagar, föreläsningar, nätverk men också genom samarbete mellan förskolorna under sommarjour och vid personalbrist dvs. vid alla de tillfällen då enhetens medarbetare möts och får möjlighet att arbeta ihop och lära känna varandra. Exempel: För att skapa en känsla av gemenskap inom enheten utgår vi från ett gemensamt tema. Under två år har temat varit "rörelse". Vi tänker att detta hjälper till att skapa en vikan där vi kan lära av varandra, utbyta tankar och idéer mellan barn-barn och barn-vuxna. Dessutom är det viktigt att mötas under mer lättsamma former t.ex. tillsammans göra något trevlig vid terminsslut. Medarbetarsamtalet är det enskilt bästa tillfället att uppmärksamma och ge feedback på goda insatser av medarbetare.

Våra olika roller i Enheten Grimsta Förskolor 2014

Roll:	Gör:	Möten att delta i:
Ateljérista	Håller i skapande projekt "estetikens väktare", och arbetar med pedagogisk dokumentation. Kan ingå i uppdrag på flera förskolor i enheten. Basgruppsarbete 3-5 dagar i veckan. 1-2 dagar i veckan annat uppdrag. Gemensamma utställningar. Planerings- och reflektionstid i de basgrupper som ateljéristan arbetar i enligt uppdrag.	Utvecklingsgrupp (internt nätverk för utvecklingspedagoger) Ledningsgrupp Pedagogisk miljögrupp Pedagogansvarigrupp Ateljéristanätverk Utställningsgruppen Resursteam
IKT pedagog	Stöd för pedagoger, samt kompetensutveckling för personal inom IKT. Ansvarar för att sammanställa uppgifter till jämförelse och e-arkiv. Utveckling av kompetens inom IKT. Kan ingå i uppdrag på flera förskolor i enheten.	Ledningsgrupp Pedagogisk miljögrupp Pedagogansvarigrupp Utställningsgruppen Resursteam
Pedagogansvarig	Ytterst ansvarig för det pedagogiska arbetet i barngruppen.	Pedagogansvarigrupp
Pedagogista	Anknyta det pedagogiska arbetet till värdemässiga och teoretiska ställningstaganden, binda samman det konkreta arbetet med barnen med staden och hela organisationen, samt medverka till den pedagogiska dialogen på förskolorna. Handleder arbetslag. Arbetar med pedagogisk dokumentation. Håller i en del av månadsreflektionerna i enheten. Deltar i arbetslagens pedagogiska verksamhet. Kan ingå i uppdrag på flera förskolor i enheten.	Utvecklingsgrupp (internt nätverk för utvecklingspedagoger) Ledningsgrupp Planerings- och reflektionstid i de basgrupper som pedagogistan arbetar i enligt uppdrag. Pedagogisk miljögrupp Pedagogansvarigrupp Resursteam Utställningsgruppen Deltar i nätverk inom stadsdelen och i staden.
Samordnare	Hålla koll på schema, antal pedagoger vid sjukdom. Ringa in vikarier vid behov. Ta emot oväntat besök på förskolan. Ansvarar för att information kommer ut till pedagogerna från de möten som samordnaren deltar i. Kontaktperson vid felanmälan. Håller i personalmötet. Kollar upp punkter som ska tas upp på APT och personalmötet och gör en föredragningslista inför mötet. Maila punkterna som ska tas upp på mötet till Förskolechef.	Morgonmöte på respektive förskola Pedagogansvarigrupp Ledningsgrupp
Specialpedagog	Handleder arbetslag i enheten utifrån uppdrag	Ledningsgrupp Planerings- och reflektionstid i de basgrupper som specialpedagogen arbetar i enligt uppdrag. Pedagogisk miljögrupp Pedagogansvarigrupp Resursteam
Utvecklingspedagog	Reflektionspartner i arbetslag enligt uppdrag vid mitterninsuppföljningarna två ggr/år.	Mål- och Resultatstyrningsnätverk i Stadsdelen. Utvecklingsgrupp (internt nätverk för utvecklingspedagoger)

12. Hur vi arbetar med kompetensutveckling på enheten utifrån brukarnas behov och verksamhetens resultat.

I Kvalitetsredovisningen, som är en sammanfattande utvärdering av arbetet under föregående års verksamhet, identifierar vi de utvecklingsområden vi behöver arbeta med under det kommande året. Vi identifierar individuella kompetensutvecklingsbehov

utifrån vad som framkommit i medarbetarsamtal men också gemensamma insatser utifrån det resultat som kommit fram i Stockholm Stads Förskoleundersökning, klagomåls-/synpunktshantering, nya lagar, föreskrifter och ny forskning. På gemensamma studiedagar, föreläsningar och studiebesök hämtar vi ny inspiration som vi kan arbeta vidare med.

13. Hur vi arbetar med bemötandefrågor internt gentemot varandra.

Utifrån resultatet i medarbetarenkäten kommer bemötandefrågor återkommande upp. En handlingsplan utarbetas tillsammans med medarbetarna utifrån resultatet. I handlingsplanen beskriver vi hur vi vill förhålla oss till varandra för att förbättra den upplevda arbetssituationen. Utifrån resultatet i medarbetarenkät 2013 formulerade vi följande punkter.

- kommunicera med varandra och inte om varandra
- fråga om du inte förstår
- ge varandra feedback
- ta inte för givet och tolka
- arbeta med dig själv för att inte ta kritik personligt utan som en vilja att tillsammans utveckla verksamheten

Vi diskuterar kontinuerligt i arbetsgrupperna under året om de identifierade åtgärderna leder till förbättrad arbetssituation.

14. Kortfattat resultat från den senaste medarbetarundersökningen. Analys av resultaten och hur vi arbetat med resultaten.

		2012	2013
Motivationsindex	Grimsta	81	79
	Hby-Vby	79	78
Ledarskapsindex	Grimsta	80	76
	Hby-Vby	75	75
Styrningsindex	Grimsta	82	81
	Hby-Vby	80	80
Aktivt Medskapandeindex	Grimsta	81	79
	Hby-Vby	78	78

I resultatet för 2013 finns svaren från två verksamheter med som från och med september 2013 övergick till en ny enhet inom Hässelby-Vällingby Stadsdelsförvaltning.

Långdragna diskussioner kring planer på rivning eller inte rivning, paviljong eller inte paviljong på en förskola skapade oro i personalgruppen vilket påverkade resultatet i medarbetarenkäten.

Under 2013 genomförde vi organisationsförändringar inom enheten som gjorde att resultatet sjönk något.

Ledarskapsrapport

		2012	2013
Att förmedla Stadens mål och budskap	Mitt resultat	7,3	7,3
	Staden	7,5	7,3
Tydlighet, förväntningar och ramar	Mitt resultat	8,4	8,0
	Staden	7,9	7,9
Återkoppling	Mitt resultat	7,8	7,4
	Staden	7,7	7,8
En närvarande coachande chef	Mitt resultat	8,1	7,8
	Staden	8,0	8,0
Dialog och delaktighet	Mitt resultat	8,4	7,8
	Staden	7,7	7,7
Öppenhet och respekt	Mitt resultat	8,4	8,1
	Staden	8,3	8,2

Arbetet med Vision 2030 behöver utvecklas. Därför har vi i Verksamhetsplanen beskrivit hur vi ska diskutera Vision 2030 och hur vi kan utvecklas så att alla förstår hur de kan bidra till ett Stockholm i världsklass.

Tillgänglighet och Återkoppling är områden som jag behöver förbättra. Trenden är tyvärr att medarbetarna upplever att de får för lite återkoppling. Medarbetarnas förväntningar är mer återkoppling i vardagen.

Positiv trend är att medarbetarna upplever att medarbetarsamtalen är meningsfulla och att delaktigheten på våra möten är bra. Vi behöver ändå se över mötesorganisationen för ytterligare effektivisera dem.

Resultat och analys

15. Redovisning av vad uppföljningar av 2013 års åtaganden/mål och förväntat resultat visar. Analys av resultaten och hur vi arbetar vidare med resultaten.

Åtagande: Barnen utvecklar förståelse kring en hållbar miljö.

Arbetet med hållbar utveckling har en lång tradition i vår enhet då förskolorna i enheten ligger nära skog och natur.

Mycket av vårt pedagogiska arbete sker i vår närmiljö.

I våra dokumentationer ser vi att barnen fortsätter att utveckla sin förståelse kring hållbar utveckling genom deras nyfikenhet och deras frågor om djur, växter och naturvetenskap har fördjupats. Genom dokumentation och reflektion ser vi att barnen fått en fördjupad kunskap. De har också utvecklat sin artkunskap genom möjligheter att tillsammans slå upp i böcker, leta på Internet, utforska med hjälp av lärplatta och äggmikroskop eller fråga någon.

Vårt förhållningssätt, vår nyfikenhet och vår entusiasm smittar av sig på barnen som också smittar varandra.

Vi kan se är att barnen mer och mer använder sig av tekniska hjälpmedel i sitt utforskande och lärande.

Barn som i början av förskoletiden visat viss tveksamhet inför vistelse i skog och natur, lär sig uppskatta utevistelse och naturens mångfald av upplevelser. Genom att låta barn som varit i naturen och arbetat med olika projekt/teman berätta för varandra sprids intresse och kunskap mellan barnen.

Vi har arbetat mycket med skräp och återvinningsmaterial under året vilket vi kan se utvecklar barnens skaparglädje och fantasi. Matavfallssortering sker på tre av förskolorna vilket gör barnen mer medvetna om vad som händer med mat som slängs, samt vad biogas används till.

En av förskolorna blev under 2013 Grön Flaggcertifierad och fortsätter arbeta med tema närområdet.

Åtagande: Barnen utvecklar sitt lärande utifrån sina individuella förutsättningar

Med hjälp av dokumentation och reflektion ser vi att barnen tar för sig mer uttrycker vad de vill, har möjlighet att välja när de erbjuds alternativ, vill klara sig själva, börjar kunna reflektera med andra, behöver inte alltid få sin vilja igenom, kan kompromissa, vill ta ansvar för varandra och den gemensamma miljön och materialet. Barnen tar egna initiativ och kommer med förslag. Alla barn får möjlighet att komma till tals när vi arbetar i mindre grupper både vid olika aktiviteter och vid reflektion. Genom projektet kvalitetsutveckling med hjälp av Mål och Resultatstyrning och aktivt arbete med reflektionsprotokollen i arbetslagen samt tillsammans med utvecklingspedagoger och pedagogista får vi syn på vilka förutsättningar vi skapar för barns lärande utifrån deras individuella förutsättningar. I våra uppföljningar ser vi också att arbetet med dokumentation skapar förutsättningar för och hjälper pedagoger att få syn på hur

verksamheten stödjer alla barns lärande och utveckling, men även att utvärdera de insatser vi gör för att stödja de barn som behöver extra stöd för sin utveckling.

Åtagande: Barnen utvecklar sitt intresse och sin nyfikenhet kring matematik, naturvetenskap och teknik.

Med hjälp av dokumentation och reflektion ser vi att barnen utifrån ålder och förmåga ökat sitt intresse och sin nyfikenhet för att räkna, ordna, jämföra, mäta, väga, konstruera, leka, experimentera både inne och ute. Vi ser också att matematik pågår överallt runt barnen i vardagen, i skogen, i maten, i leken m.m. Barnen använder sig också av olika verktyg, de mäter med pinnar, kottar, mössor mm. Vi kan se att de börjar förstå skillnad mellan storlek och antal. De provar också att bygga och konstruera med många olika material t.ex. lego, klossar, lera, trä, sten, betong, sand, blad m.m. Matematiska begrepp används i stor utsträckning för att beskriva och jämför egenskaper, stor, liten, lång, kort, mer, mindre, lätt, tung, meter, centimeter, m.m. Barnen har själva och tillsammans med pedagogerna undersökt och använt sig av tekniska apparater som de undersökt och försökt förstå hur de fungerar t.ex. kameror, tangentbord, kopiator, ljusbord, mikroskop, bormaskin m.m. Barnen har i sitt lärande och utforskande använt sig av bilder och filmer som de gjort själva i reflektion med pedagoger och varandra har de kunnat berätta om sina fotografier och filmer. Vi ser att barnen använder sig mer av tekniska hjälpmedel i sitt lärande. Inom enheten har vi tre NTA lådor som används i barnens experimenterande och utforskande kring naturvetenskapliga fenomen.

Åtagande: Barnen utvecklar sitt språk och sin kommunikativa förmåga

Genom att medvetet reflektera kring språket både enskilt och i grupp har vi fått en bättre bild av vilka behov som behöver prioriteras och det hjälper oss i planeringen. Med hjälp av dokumentation och reflektion ser vi att barnen utvecklar sin nyfikenhet och sitt intresse för bokstäver och skriftspråk. De letar bokstäver överallt. De lekskriver, skriver "långa meningar" på sitt eget sätt och kan berätta vad det "står". De använder också IKT och faktaböcker för att söka kunskap. Barnen får möjlighet att möta och lära olika språk av varandra genom att t.ex. berätta vad morot heter, räkna och sjunga på många olika språk. Därmed ges barnen möjlighet att utveckla sitt modersmål. Vi ser att pedagoger med annat modersmål är till stor hjälp i arbetet med de flerspråkiga barnen. Genom att barnen får möjlighet att använda många olika "språk" för att uttrycka sig; skapande, teater, drama,

sagor, teckningar, skisser, fantasi, musik och sång möter de språk ur ett annat perspektiv och får kommunicera på många olika sätt.

Åtagande: Föräldrarna ges möjlighet till insyn och inflytande i vår verksamhet

Dokumentationer kring vad vi arbetar med sitter upp så att barn och vårdnadshavarna kan reflektera kring dem. Detta ger vårdnadshavarna information om vad som sker i de olika grupperna och gör dem på så sätt delaktiga i verksamheten. Genom att skriva loggbok, dagbok och månadsbrev till vårdnadshavarna ser vi att möjligheten till insyn och inflytande i verksamheten ökat. Detta arbetssätt har bidragit till att vi oftare ser vårdnadshavare ställa frågor och komma med kommentarer.

16. Prognostiserat ekonomiskt resultat innevarande år samt utfall för de tre senaste åren.

	2011	2012	2013	2014
RESULTAT	-460	- 1054	-424	
PROGNOS				+1200

Minus betyder positivt resultat.

Enheten har under några år påvisat ett positivt resultat då intäkterna ökat i slutet på året. Prognosen för 2014 ser inte positiv ut i början av året men med de åtgärder som planeras är målet att nå budget i balans. I slutet av 2014 kommer enheten att utökas med en ny förskola med plats för 90 barn. Samtidigt kommer en av de små förskolorna rivas. Detta innebär omstruktureringar inom enheten i slutet av 2014.

Från åtaganden/mål till uppföljning

17. Processen för framtagande av åtaganden/mål.

För att ta fram och formulera nya åtaganden/mål tar vi utgångspunkt i de uppföljningar och utvärderingar som görs. Utifrån dessa väljer vi prioriterade utvecklingsområden vi vill sätta focus på under kommande år. På så sätt blir alla pedagoger delaktiga i vilka åtaganden/mål som prioriteras. Ledningsgruppen blir sedan ansvarig för att formulera ett förslag till ny Verksamhetsplan med åtaganden/mål och förväntat resultat. Förslaget kommuniceras och diskuteras i alla arbetsgrupper samt Samverkansråd innan den fastställs i Lokal Samverkansgrupp. Våra åtaganden/mål i verksamhetsplanen ligger sedan till grund för presentation på föräldramöte i februari.

Fyra av våra åtaganden/mål blir sedan Kvalitetsgarantier. Varje år görs små justeringar men det är sällan stora radikala förändringar som görs. Justeringar av förväntat resultat, arbetssätt eller uppföljningsmetoder kan skilja sig något åt mellan åren men i stort sätt finns en bra rutin för systematiken i kvalitetsarbetet.

18. Våra åtaganden/mål, förväntat resultat och uppföljning.

Våra fem valda åtaganden/mål

ÅTAGANDE 1:

Barnen utvecklar förståelsen kring en hållbar miljö

Förväntat resultat

Alla barn är inkluderade, delaktiga, i sitt lärande kring en hållbar miljö.

Alla barn sopsorterar papper, kartong, metall, glas och plast på förskolan.

Vi köper 25% KRAV/ekologiska livsmedel.

Vi minskar matsvinnet.

Fler förskolor inom enheten blir Grön Flagga certifierade.

Barnens medvetenhet ökar kring energibesparande åtgärder.

Arbetssätt

Vi uppmuntrar till respekt och empati genom att själva vara förebilder. Vi visar varsamhet och omsorg om människor, djur, natur och miljö när vi använder närmiljön och skogen som pedagogiskt rum. Vi har ett förhållningssätt till barnen som präglas av nyfikenhet, intresse och lyssnande. I den skapande verksamheten använder vi återvinningsmaterial som komplement och i den pedagogiska miljön finns sopsorteringsstationer för papper, kartong, metall, glas och plast. Våra förskolekök är KRAV-certifierade och vi inhandlar 25% ekologiska livsmedel. Vi sorterar även matavfall som blir biogas på de förskolor där det är möjligt. Två gånger/år mäter vi matsvinnet för att sätta fokus på och samtala om hur vi kan minska svinnet. Vi åker tunnelbana och buss med barnen för att visa på kollektivtrafikens möjligheter vid utflykter och resor. I våra projektarbeten med barnen och genom att göra föräldrarna involverade i dessa samtal och reflekterar vi över vad hållbar miljö kan vara och hur vi kan öka medvetenheten kring att spara energi.

Uppföljning

Arbetslagen följer kontinuerlig upp pågående arbete med hjälp av

observationer, dokumentationer och reflektioner utifrån förväntat resultat och arbetssätt. Verksamheten följs upp kontinuerligt varje vecka och sammanställs två gånger/år med hjälp av reflektionsprotokollen vi utarbetat i utvecklingsarbetet med Mål- och Resultatstyrning. Två gånger/år följs verksamheten upp utifrån Stockholm Stads Kvalitetsindikatorer i samband med Mitterminsuppföljning. Intervjuer med barnen och samtal med vårdnadshavare kompletterar utvärderingen som görs i slutet på året.

Vi mäter matsvinn från kök och matsal två ggr/år och följer upp andelen KRAV-produkter och ekologiska livsmedel.

En sammanställning av dessa, tillsammans med Stockholm Stads Förskoleundersökning utgör underlag för Tertialrapporter, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse.

ÅTAGANDE 2:

Barnen får möta kultur för, av och med barn.

Förväntat resultat

Barn får vara delaktiga i olika former av kulturella aktiviteter. Barnen får möta minst en professionell kulturaktivitet/år.

Arbetssätt

Vi erbjuder barnen möjlighet att ta del av varierande kulturella upplevelser i verksamheten och i samhället. Vi verkar för att barnen möter kultur för, av och med barn. Vi samarbetar med Biblioteket och tar del av det utbud de erbjuder för förskolebarn. Vi går också ofta med barnen till biblioteket för att leta efter böcker med olika teman, på olika språk och vi tar hjälp av bibliotekarien vid behov. Vi ordnar minst en gång per år en teaterföreställning på förskolan för alla barn. Under sommaren besöker vi Parkteaterns föreställning. Vi har ett kulturombud med särskilt uppdrag att inspirera det kulturella arbetet i förskolorna. På Arbetsplatsträffar diskuterar vi kulturfrågor som är en del av dagordningen. I samband med Förskolan Dag i maj presenteras barnens projektarbeten och alster vid en årlig Vårsalong.

Uppföljning

Arbetslagen följer kontinuerlig upp pågående arbete med hjälp av observationer, dokumentationer och reflektioner utifrån förväntat resultat och arbetssätt. Verksamheten följs upp kontinuerligt varje vecka och sammanställs två gånger/år med hjälp av reflektionsprotokollen vi utarbetat i utvecklingsarbetet med Mål- och Resultatstyrning. Två gånger/år följs verksamheten upp utifrån Stockholm Stads Kvalitetsindikatorer i samband med

Mitterminsuppföljning. Intervjuer med barnen och samtal med vårdnadshavare kompletterar utvärderingen som görs i slutet på året.

Pedagogiska miljöronder som syftar till att kvalitetssäkra miljöer kring arbetet med kultur.

En sammanställning av dessa, tillsammans med Stockholm Stads Förskoleundersökning utgör underlag för Tertialrapporter, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse.

ÅTAGANDE 3:

Föräldrar/Vårdnadshavarna ges möjlighet till insyn och inflytande i vår verksamhet

Förväntat resultat

Alla förskolor arbetar utifrån vår gemensamma

Samverkanspolicy med föräldrar/vårdnadshavare.

Öka svarsfrekvensen på Brukarundersökningen.

Öka andelen nöjda föräldrar i Brukarundersökningen.

Fler föräldrar/vårdnadshavare deltar i våra möten och Work-Shops.

Arbetssätt

Vi bemöter alla vårdnadshavare med respekt och nyfikenhet, så att alla känner sig välkomna att ställa frågor och komma med synpunkter på verksamheten. Genom föräldraaktiv inskolning grundlägger vi ett fortsatt gott samarbete. Föräldraaktiv inskolning innebär att den inskolningsansvarige deltar hela dagar i verksamheten för att få en första insyn i och presentation av verksamheten. I samband med Brukarundersökningen ordnar vi informationsträffar för att synliggöra och kommunicera verksamhetens åtaganden/mål på ett tydligt sätt. Detta tillsammans med andra sätt att presentera verksamheten är ett led i att öka vårdnadshavarnas kunskap och insyn i verksamheten. Förutom den viktiga vardagsdialogen vid lämning och hämtning erbjuder vi även flera andra forum för insyn och dialog; föräldramöten, månadsbrev, utvecklingssamtal, workshop och Samverkansråd. Samverkansrådet är ett forum där vårdnadshavare får möjlighet att ta del av och tillsammans med pedagogerna utveckla förskolans arbete. I månadsbrevet beskriver vi kontinuerligt vilka lärprocesser och projekt vi arbetar tillsammans med barnen i.

Uppföljning

Uppföljning av målen sker med hjälp av analys av resultat i Förskoleundersökningen och i den självvärdering som arbetslagen gör utifrån Stockholm Stads kvalitetsindikator.

Utvärdering av Samverkansråd och vår Samverkanspolicy med vårdnadshavare samt genom utvärdering av Synpunkts- och Klagomålshanteringen.

En sammanställning av dessa utgör underlag för Tertialrapporter, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse.

ÅTAGANDE 4:

Barnen utvecklar sitt intresse och sin förståelse kring matematik, naturvetenskap och teknik.

Förväntat resultat

Alla barn är inkluderade, delaktiga, i sitt lärande kring matematik, naturvetenskap och teknik.

Alla barn får använda IKT i sitt lärande.

Arbetssätt

Vi inom Grimsta Förskolor:

Vi uppmuntrar och stimulerar barnen till att utforska och söka ny kunskap samt utmanar barnen till att använda IKT som hjälpmedel i sitt lärande. Vi stödjer barnen i att ställa hypoteser, utforska och dra egna slutsatser.

Vi utformar miljöer och erbjuder material som inspirerar till matematiskt, naturvetenskapligt och tekniskt undersökande samt använder IKT som verktyg i det pedagogiska arbetet med barnen.

Uppföljning

Arbetslagen följer kontinuerlig upp pågående arbete med hjälp av observationer, dokumentationer och reflektioner utifrån förväntat resultat och arbetssätt. Verksamheten följs upp kontinuerligt varje vecka och sammanställs två gånger/år med hjälp av reflektionsprotokollen vi utarbetat i utvecklingsarbetet med Mål- och Resultatstyrning. Två gånger/år följs verksamheten upp utifrån Stockholm Stads Kvalitetsindikatorer i samband med Mitterminsuppföljning. Intervjuer med barnen och samtal med vårdnadshavare kompletterar utvärderingen som görs i slutet på året. Pedagogiska miljöronder som syftar till att kvalitetssäkra miljöer kring arbetet med matematik, naturvetenskap och teknik. En sammanställning av dessa, tillsammans med Stockholm Stads Förskoleundersökning utgör underlag för Tertialrapporter, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse.

ÅTAGANDE 5:

Barnen utvecklar de hundra språken och sin kommunikativa förmåga.

Förväntat resultat

Alla barn är inkluderade, delaktiga, i sitt språkliga och kommunikativa lärande.

Alla barn använder många olika uttryckssätt i sitt lärande.

Alla barn möter böcker, litteratur och högläsning i förskolan.

Arbetsätt

Vi erbjuder utmaningar och möten med "de hundra språken" genom rim, ramsor, drama, rytmik, dans, sång, musik, måleri, skulptur, bygg- och konstruktion, foto och film. Vi iscensätter situationer och möten där barnen utmanas och lockas till lustfyllt lärande genom många olika uttryckssätt. Vi använder ett rikt och nyanserat språk på ett lekfullt sätt och skapar miljöer som uppmuntrar till berättande, lyssnande, läsande, skrivande, samtal och dialog. Vi använder högläsning som en viktig del i barnens språkliga utveckling. IKT i olika former används för att utveckla barnens språk och kommunikativa förmåga. I arbetet med att utveckla modersmålet hos flerspråkiga barn uppmärksammar vi och är nyfikna på familjernas modersmål.

Uppföljning

Arbetslagen följer kontinuerlig upp pågående arbete med hjälp av observationer, dokumentationer och reflektioner utifrån förväntat resultat och arbetsätt. Verksamheten följs upp kontinuerligt varje vecka och sammanställs två gånger/år med hjälp av reflektionsprotokollen vi utarbetat i utvecklingsarbetet med Mål- och Resultatstyrning. Två gånger/år följs verksamheten upp utifrån Stockholm Stads Kvalitetsindikatorer i samband med Mitterminsuppföljning. Intervjuer med barnen och samtal med vårdnadshavare kompletterar utvärderingen som görs i slutet på året. Pedagogiska miljöronder som syftar till att kvalitetssäkra miljöer för "hundraspråkighet", berättande, lyssnande, läsande, samtal och dialog. Kartläggning av barnens språkdomäner, vilka talade språk som finns runt barnen.

En sammanställning av dessa, tillsammans med Stockholm Stads Förskoleundersökning utgör underlag för Tertialrapporter, Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse.

Övriga åtaganden/mål**ÅTAGANDE:**

Barnen utvecklar sitt lärande utifrån sina individuella förutsättningar

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att regelbundet kontrollera att informationen på Jämför Service är aktuell

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att systematiskt följa upp arbetet

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att samarbeta med skola och socialtjänst.

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att arbeta för att förbättra den upplevda arbetssituationen

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att vara en öppen verksamhet som är nyfiken på nya influenser och andra verksamheter

ÅTAGANDE:

Vi åtar oss att diskutera Vision 2030

ÅTAGANDE:

Tilldelade medel används på ett kostnadseffektivt sätt.

ÅTAGANDE:

Budgeten följs upp kontinuerligt

19. Hur planeringen för årets uppföljning ser ut.

Vi har under många år arbetat med Kvalitetsredovisning av verksamheten utifrån åtaganden/mål, förväntat resultat (målkriterier), arbetssätt (pedagogiskt förhållningssätt), uppföljning, analys, resultat (måluppfyllelse) och utveckling utifrån Stockholms Stads modell för ILS, Internt Lednings System.

För att kunna arbeta med ständig utveckling och kvalitetsförbättring av vår verksamhet har vi formulerat en rutin kring det Systematiska Kvalitetsarbetet. Det arbetet bygger på att pedagogerna gör kontinuerliga uppföljningar utifrån läroplanen, och våra åtaganden med hjälp av observationer, dokumentationer

och reflektioner. Förutom kontinuerlig reflektion, uppföljning och planering i arbetslagen varje vecka har vi mitterminsuppföljning med självvärdering utifrån Stockholm stads Kvalitetsindikatorer en halv dag per arbetslag i mars och oktober. I juni och december gör vi terminssummering och årssummering med hjälp av uppföljningsfrågor kopplade till Verksamhetsplan och Kvalitetsgarantier. En sammanställning av dessa tillsammans med barnintervjuer, samtal med vårdnadshavare, Förskoleundersökning, Självvärdering med hjälp av Stockholms Stads Kvalitetsindikatorer blir underlag för analys av resultat/måluppfyllelse. I det här arbetet har förskollärarna huvudansvaret för att arbetet med uppföljning och utvärdering görs kontinuerligt tillsammans i arbetslaget. De har också ansvar för att de underlag som behövs för analys av verksamhetens måluppfyllelse lämnas till förskolechef för sammanställning för hela enheten i Kvalitetsredovisning och Verksamhetsberättelse. Utifrån våra utvärderingar formulerar chefer och medarbetare tillsammans de utvecklingsområden vi behöver arbeta med nästkommande år.

En gång/år träffar förskolechef, biträdande förskolechef och pedagogista varje arbetslag för diskussion och uppföljning av arbetet utifrån Stockholms Stads Kvalitetsindikatorer.

Under 2013 har vi utvecklat vårt arbete med dokumentation, reflektion, uppföljning och utvärdering med hjälp av våra Utvecklingspedagoger i projektet Kvalitetsutveckling genom Mål- och resultatstyrning. Utvecklingspedagogerna har fungerat som kollegial reflektionspart vid Mitterminsuppföljningarna. Detta arbete har också förstärkt vårt arbete sedan några år med att utveckla en "Reflekterande kultur" inom enheten.

Grimsta Förskolors plan för uppföljning och utvärdering 2014

Veckoreflekation och planering	En och en halv tim/ vecka, avdelning/basgrupp	Skrivs utifrån verksamhet och dokumentationer. Används som underlag tillsammans med dokumentationer vid månadsreflektionen.	Protokoll: Reflektionsprotokoll.
Månadsreflektion	Två tim./månad med pedagogista	Skrivs varje månad utifrån veckoreflekationsprotokoll samt dokumentationerna. Dokumentationer och veckoreflekationsprotokoll som inte har reflekterats kring tidigare tas med.	Protokoll: Reflektionsprotokoll.
Mittertermsuppföljning	Mars och oktober. Tre tim/tillfälle med utvecklingspedagog	Skrivs utifrån månadsreflektionerna och de veckoreflekationer som uppkommit sedan förra stora genomlysningen av verksamheten.	Protokoll: Fördjupningsprotokoll Protokoll: Uppföljning av åtaganden Skrivs på kvällsmötestid. (Skickas digitalt till Förskolechef senast 31/3 och 31/10)
Självvärdering	Mars	(Självvärdering i arbetslaget)	Protokoll: Underlag för arbete med kvalitetsindikator. (Skickas digitalt till Förskolechef)
	November-December	(Värderingen följs upp tillsammans med förskolechef, biträdande förskolechef och pedagogista) Görs utifrån kvalitetsindikator för förskolans verksamhet. Arbetslaget ska göra en skattnig var de befinner sig på skalan samt beskriva åtgärder för hur verksamheten ska utvecklas. Arbetslaget ska förtydliga vilka underlag och belägg som leder fram till den bedömning som görs. Bedömningen åtföljs av en beskrivning av vad som bör göras för att verksamheten ska utvecklas eller varför detta område inte är prioriterat just nu. All skattnig under nivå 2 ska åtföljas av förskolechefens beskrivning av åtgärder för att höja verksamhetens kvalitet till en nivå som utgår från läroplanen och nivåer där över.	Protokoll: Underlag för arbete med kvalitetsindikator. (Skickas digitalt till Förskolechef)
Terminsuppföljning	December	Sammanställning av dokumentationer, reflektioner, uppföljningar, enkäter, intervjuer mm, sammanställs avdelnings-/basgruppsvis utifrån våra åtaganden. Alla är ansvariga att ta med underlag från självvärderingen.	Protokoll: Fördjupningsprotokollet. Protokoll: Uppföljning av åtaganden (Skickas digitalt till förskolechef)
	Maj dagtid Tre tim/basgrupp/avdelning	Summeringen görs utifrån reflektionsprotokoll och fördjupningsprotokoll som är gjorda under året. Summeringen redovisas vid APT i juni. Beslut tas i juni om vad arbetslag startar upp med för verksamhet i augusti utifrån barngruppens intressen.	Protokoll: Läsårssummering. Diskuteras på APT i juni.
Pedagogiskmiljörund	Maj	Närvarande vid mötet är: Förskolechef, biträdande förskolechef, pedagogista, specialpedagog, ateljeristor och rumsansvarig för rummet. Rumsansvarig förklarar det pedagogiska tänket kring miljön i rummet och ansvarar för att riktlinjerna för K-märkningen följs. Rumsansvariga presenterar anteckningarna vid APT i juni Sammanställning av anteckningarna görs av PA ansvarig från respektive förskola och presenteras ca 20 min i september på PA gruppen.	Protokoll: Anteckningar förs vid ronderna.
Personalgrupp	Maj	Vid APT i maj presenteras hur personalgrupperna ska se ut till hösten.	

Resuranvändning

20. Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå våra åtaganden.

Organisation

Genom en tydlig organisation förstår alla medarbetare vem som gör vad och hur organisationen är uppbyggd.

Resursteam

Inom Grimsta Förskolor har vi ett resursteam som består av ateljeristor, IKT pedagog, pedagogista och specialpedagog.

Dessa har till uppgift att stödja barnens och pedagogernas lärande utifrån sina specialområden samt fungerar som reflektionspart utifrån identifierade behov.

Utvecklingspedagoger

Varje arbetslag har tillgång till kollegial reflektion tillsammans med en Utvecklingspedagog från en annan adress inom enheten. Våra Utvecklingspedagoger har blivit en viktig resurs i det arbetat då de fungerar som kollegial reflektionspart i arbetslagen två gånger/år. Målet med att ha en kollega utanför arbetslaget med vid Mitterminsuppföljningen är att utveckla vår förmåga att beskriva och ta reda på hur vi vet det vi vet och utveckla vår förmåga att beskriva det.

NTA handledare

Handledarna för NTA lådorna inspirerar till utveckling av arbetet med naturvetenskap och teknik inom enheten.

Medarbetarna

Medarbetarna och deras kompetens är vår viktigaste resurs. Deras vilja att dela med sig till varandra är en viktig del i vår kompetensutveckling. Genom att på våra möten använda medarbetarnas arbete som exempel och reflektera tillsammans sprider vi kompetens till varandra.

Vårt deltagande i projektet ” Verksamhetsutveckling genom Mål- och resultatstyrning” har bidragit till att utveckla vår förmåga att tillsammans få syn på och utvärdera arbetet med barns lärande och utveckling.

Vilka resurser har vi i enheten?

Vilka specialkompetenser finns i enheten och på den enskilda förskolan?

Hur används de kompetenserna och hur kan de användas bättre? Detta är frågor som vi ställer oss kontinuerligt men framförallt inför varje ny termin.

Inom varje förskola i enheten görs en inventering av medarbetarnas specialkompetens och hur den kan användas på bästa sätt. Ett exempel är att en pedagog som har extra kompetens i rytmik byter plats med en kollega ur en annan barngrupp under någon timme så att fler barn får tillgång till den kompetensen. Vid medarbetarsamtalen kartlägger förskolechef tillsammans med medarbetaren vilka specifika kompetenser som finns och hur de bäst kan användas i arbetet. Vid samtalet identifieras även medarbetarens utvecklingsbehov.

Fortbildning inom stadsdelen som enheten deltar i

Verksamhetsutveckling genom mål- och resultatstyrning

Forsknings- utvecklingsprogram som enheten deltar i

I samarbete med Linnéuniversitetet deltar tre förskollärare och förskolechef i ett forsknings- och utvecklingsprogram där utvecklingsarbete i förskolor och kommuner kombineras med forskning kring små barns lärande. Det är tolv kommuner och tjugofyra förskolor som medverkar, och samarbetet kommer att pågå under tre år och koordineras av Ifous.

Syften med FoU-programmet är att:

- utveckla utvärderingsmodeller som ger en bild av förskolans kvalitet och utvecklingsbehov genom att visa på hur barnens lärande utvecklas.
- förskollärare utvecklar sin kompetens att observera och dokumentera små barns lärande.
- skollärdare och skolhuvudmän utvecklar kunskap och systematik i styrning och stödfunktioner.

Kompetensutveckling

Ständig fortbildning och utbildning på olika sätt ser vi som en rättighet/skyldighet för den enskilda och för gruppen, detta för att hela tiden vara i förändring och förbättring av verksamheten för alla som befinner sig i den.

Vi tar tillvara varandras kompetenser och erfarenheter genom att t.ex. använda ateljéristan eller annan medarbetares specialkompetens till att hålla i workshops inom något aktuellt ämne.

Vi tar in föreläsare för att höja medarbetarnas kompetens.

Vi samarbetar med en handledare från Reggio Emilia institutet som handleder och reflekterar med Pedagogansvarigruppen utifrån enhetens pågående arbete.

Nätverk inom enheten ser vi som kompetensutveckling för att sprida kunskap och erfarenheter.

Introduktionsår för nyutexaminerade förskollärare

Vi har en handlingsplan för hur vi arbetar med nyutexaminerade förskollärare under introduktionsåret. Mentorn och aspiranten träffas och samtalar kring aspirantens arbete på förskolan. Förskolechefen deltar i en del av dessa möten.

Personalintroduktion

När ny personal börjar i Grimsta Förskolor följer vi en rutin för deras introduktion. Introduktionen för ny personal är mycket viktig för hur nya medarbetare introduceras i arbetssättet i organisationen.

Samarbete

Samarbetet mellan avdelningar inom förskolorna frigör personaltimmar, vilket skapar tid för t.ex. planering och frigör lokalutrymme.

Samarbete och samverkan sker mellan förskolornas, det finns internutbildad personal inom enheten som kan gå in och ersätta kollega vid frånvaro, t.ex. kök och städ.

Studiebesök

Vi tar mot studiebesök på våra förskolor, och vi besöker varandras förskolor inom enheten. För oss är det en utvecklingsmöjlighet att konkret beskriva vår verksamhet för andra och på så vis får vi syn på oss själva med andras ögon genom deras frågor.

Lokaler

Genom att det finns rumsansvariga på varje förskola ses material och användning av miljön över kontinuerligt under terminens gång och utvärderas vid de årliga pedagogiska miljörunderna. På flera av förskolorna har man gemensam matsal, vilket frigör yta för annan verksamhet och på några av förskolorna sover barnen ute i sina egna vagnar. Pedagogerna upplever att barnen sover bättre och mår bra av att sova ute, dessutom frigörs lokalyta inomhus.

Material

Alla förskolor i enheten har en Rutinpärm med gemensam policys och föreskrifter.

Innan nytt material införskaffas tar vi för vana att höra med övriga förskolor om t.ex. de har ett bord över. Detta återvinningstänk främjar vårt arbete kring hållbar utveckling och ger samtidigt ekonomisk vinning för enheten.

It

Vår målsättning är att vara en modern förskola och utvecklas kontinuerligt inom IT-området med personal som behärskar informations teknologi. Det gör vi genom att all personal inom enheten får PIM utbildning (praktisk IT- och mediekompetens) och erbjuds även en behovsanpassad datorutbildning. För att underlätta hantverket med dokumentation har enheten gemensamma dokumentmallar för dokumentation som alla kolleger i enheten utbildats i. Detta har gjort att arbetet med att göra dokumentationen inte behöver ta lika lång tid som förut. Vilket innebär att reflektionstiden kan användas mer effektivt.

Samtliga förskolor är försedda med bärbara och stationära datorer, kameror och annan IT-utrustning.

Budget

Vi strävar efter att använda våra medel på ett så kostnadseffektivt sätt som möjligt, och vi följer upp budgeten varje månad för att identifiera eventuella avvikelser och åtgärda dem. I

Ledningsgruppen diskuterar vi åtgärderna tillsammans för att hitta lösningar och hjälpas åt att klara budget i balans. Genom att göra alla medarbetare informerade om och delaktiga i budgetarbetet skapas förutsättningar till kreativa lösningar där alla hjälps åt.

Utveckling

21. Hur vi säkerställer och utvecklar verksamheten utifrån våra uppföljningar, resultat och analyser?

Vi har under många år arbetet med Kvalitetsredovisning av verksamheten utifrån:

- Åtaganden (mål)
- Förväntat resultat (målkriterier)
- Arbetssätt (pedagogiskt förhållningssätt)
- Uppföljning, Analys, Resultat (måluppfyllelse)
- Utveckling utifrån Stockholms stads modell för ILS (Internt Lednings System)

Vi har format en rutin kring det Systematiska Kvalitetsarbetet som bygger på att pedagogerna gör kontinuerliga uppföljningar utifrån läroplanen och våra åtaganden med hjälp av observationer, dokumentationer och reflektioner. Vår ambition och vår målsättning är att arbeta med ständig förbättring och utveckling av verksamheten. Vårt motto "Det är fint att härmas" innebär en öppenhet att ingå i sammanhang där alla delar med sig i syfte att utveckla sig själva och verksamheten.

Kontinuerlig handledning

Under året har vi förstärkt de handledande funktionerna inom enheten och arbetat fram en organisation där det är möjligt för alla pedagoger att ingå i handledning. Handledningen har haft fokus på reflektion utifrån observationer och dokumentationer. Uppdragen har varierat efter arbetslagens behov under året och vi kommer att utveckla organisationen ytterligare under 2014.

Vårt mål är att alla i arbetslagen har med observationer/dokumentationer till reflektionstillfällen för att bidra till kontinuerlig utveckling av verksamheten.

Implementering av verktyget för att mäta hur väl vår verksamhet ger alla barn förutsättningar för inkludering med hjälp av verktyget Mål- och Resultatstyrning har påbörjats.

Mål- och resultatstyrning/Uppföljning och Utvärdering

Från 2012 ingår Hässelby-Vällingby Stadsdel där Grimsta Förskolor ligger, i ett kvalitetsarbete kallat ”

Verksamhetsutveckling genom mål- och resultatstyrning” som i samarbete med Uppföljningsenheten på Utbildningsförvaltningen.

I det arbetet är fokus att skapa en organisation som utvecklar förskolans förmåga till utveckling och kvalitetssäkring.

Vi har utsett så kallade Utvecklingspedagoger, som fungerar som reflektionspart i arbetslagen vid Mitterminsuppföljningarna.

Utvecklingspedagogerna träffar annat arbetslag än sitt eget då vi tror att det ger mer för både den som kommer, och för arbetslaget som de möter.

För oss är det viktigt att arbetslaget har en samtalspartner som inte arbetar i arbetslaget och som kan ställa genuint nyfikna frågor så att arbetslaget i dialog får möjlighet att förklara, argumentera och fördjupa sin förståelse av uppdraget.

Utvecklingspedagogerna ingår i ett nätverk där de tillsammans får möjlighet att utveckla förmågan till kollegial reflektion.

Kvalitetsindikatorn

Under en halv dag i mars och oktober går varje arbetslag igenom Stockholm Stads underlag för Kvalitetsindikatorn för att göra en självvärdering av det egna arbetet. De formulerar även vad de behöver utveckla för att komma vidare utifrån

Kvalitetsindikatorn. Utvärderingarna som vi gör leder till åtgärder som leder till utveckling.

Vårdnadshavare

Vi behöver utveckla våra underlag för samtal med fokus på bättre information om förskolans uppdrag och vad barnen lär sig.

Tydligare beskrivning av hur lärandet kopplas till begrepp i Läroplanen. Månadsbreven behöver bli mer informativa och innehålla beskrivningar och presentationer om vilka

projektarbeten som pågår med barnen och vilket lärande som pågår. Vi behöver också utveckla våra informationskanaler med vårdnadshavarna.

IKT

I samarbete med IKT pedagog behöver vi ta fram en plan för fortsatt utveckling av arbetet med IKT för barn och pedagoger.

Synliggöra begrepp och lärande inom matematik, naturvetenskap

och teknik för barn, pedagoger och vårdnadshavare.

22. Verksamhetens styrkor och svagheter samt möjligheter och hot.

Våra styrkor

- att vi har tydligt fokus på kvalitetsutveckling
- att vi tar vara på alla olika kompetenser
- att vi har nätverk inom enheten som skapar förutsättning för kollektivt lärande
- att vi har engagerade medarbetare
- att vi har en tydlig organisatorisk struktur
- att vi har en stor organisation som ger möjlighet för medarbetare att röra sig mellan verksamheterna
- hög andel högstskoleutbildade pedagoger

Våra svagheter

- att vi har slitna, gamla lokaler på en del av förskolorna
- att några förskolor är små med en eller två avdelningar vilket skapar sårbarhet vid t.ex. sjukdom

Våra möjligheter

- utveckla arbetet med kompetensbaserad rekrytering för att komplettera arbetslagen med "rätt" medarbetare
- skapa ett öppet föräldraforum där alla föräldrar är välkomna att delta för att för att få föräldrar delaktiga men också för att få ta del av föräldrars synpunkter
- en ny förskola som öppnas inom enheten i slutet på året 2014.
- en av de små slitna förskolorna rivs till hösten

Hot

- svårigheter att rekrytera utbildade förskollärare
- låg svarsfrekvens på Förskoleundersökningen
- budgeten är i obalans

Hur vi använder våra styrkor, svagheter, möjligheter och hot för att utveckla verksamheten.

Genom att analysera och diskutera vad som fungerar bra inom enheten och utveckla det, ser vi hur vi ska fortsätta att sätta fokus på kvalitet och utveckling.

Kvalitetsarbetet

Arbetet med Mål- och resultatstyrning har hjälpt oss i det processinriktade arbetet.

Genom kollegiala samtal har Utvecklingspedagogerna hjälpt till att få syn på och fördjupa arbetet med barnen. Vi jobbar hela tiden för att skapa en öppenhet och en vilja att lära av varandra i organisationen. En "reflekterande kultur" där allas arbete är en angelägenhet för alla är målet. En organisation där alla får växa och utvecklas tänker vi ger större möjlighet att rekrytera nya medarbetare.

Föräldrarna

Genom att bjuda in vårdnadshavarna till dialog och uppmana dem att göra sina röster hörda både genom direktkontakt dagligen men också genom Förskoleundersökningen, hoppas vi göra vårdnadshavarna informerade om och delaktiga i våra åtaganden och vårt arbetssätt.

Nybyggda Förskolor

Genom uppförande av nya förskolor får vi möjlighet att avveckla några av de gamla och slitna lokalerna.

Organisation

Organisationen kring kollegial reflektion som en del av kvalitetsutvecklingen i enheten kan vi utveckla vidare med hjälp av pedagogistan, specialpedagogen och utvecklingspedagogerna. Genom att ha en tydlig organisation där alla medarbetare kan se sin egen roll i organisationen och där det finns möjlighet till stöd och hjälp om det uppstår svårigheter, tänker vi att trivseln och arbetsglädjen ökar och sjukfrånvaron minskar. För att nå våra mål är det viktigt att sprida alla medarbetares olika kompetenser och på så sätt skapa en bredare kunskapsbas hos alla.

23. Hur vi delar med oss av goda exempel och lär av andra och hur vi använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten.

Nätverk

Genom att delta aktivt i olika sorters nätverk, både inom och utanför enheten, möjliggörs ett givande och tagande av både bra och mindre bra exempel som vi kan lära oss av.

Kvalitetsutmärkelsen

Vi ser deltagandet i Kvalitetsutmärkelsen som ett sätt att utveckla kvalitén inom enheten. Processen av att skriva bidraget ger

insikter om utvecklingsbehov i enheten. Vi tar även lärdom av den återkopplingen vi får.

Miljökontrakt och årliga Pedagogiska Miljöronder

Alla pedagoger och ledning inom Grimsta Förskolor har tillsammans tagit fram ett Miljökontrakt kring den pedagogiska miljön. För att säkerställa att kontraktets innehåll följs i praktiken, går ledning och resursteam varje år pedagogiska miljöronder med barnens rätt till en likvärdig förskola i fokus. Miljökontraktet innehåller gemensamma ställningstaganden kring vad vi menar är en ”rik” miljö. Vi har identifierat en basnivå kring vilket material som ska finnas tillgängligt för alla barn på varje avdelning/basgrupp, samt förslag på tilläggsmaterial. 2014 presenterade vi vårt arbete med att kvalitetssäkra våra pedagogiska miljöer på Goda Exempel mässan.

Arbetsgång under läsåret

