

**Protokoll efter tillsynsbesök i förskolan, Östermalm
stadsdelsnämnd, Stockholms kommun den 18 och 20 april 2016**

I protokollen kan de frågor och svar som angivits under intervjuerna ha sammanfattats och vad som sagts är inte ordagrant återgivet.

	Fakta om skolan
Beskrivning	Stadsdelen Östermalm ligger i Stockholms innerstad. Antalet inskrivna barn i den kommunala förskolan var vid tillsynstillfället 1 960 barn. Den genomsnittliga barngruppen är barn med 4,5 barn per personal. Avdelningen för förskolorna är indelad i sex resultatenheter vilka består av sammanlagt 37 förskolor. Enheterna leds av en förskolechef. I stadsdelen finns också fyra öppna förskolor. Stadsdelens förskolor har 36,7 % förskollärare i sin verksamhet.

**1 Anteckningar från intervju med representanter från
förskolornas personal den 18 april 2016**

Närvarande från Skolinspektionen: Åsa Lindbäck och Kajsa Öhman

Deltagare vid intervjun: Sju personalrepresentanter

Hur arbetar ni på förskolorna för att stärka barnens modersmål och det svenska språket?

Personalen uppger att det är många föräldrar med två olika språk hemifrån. De stärker barnen genom att sjunga, rimma och använda ramsor. I intervjun framkommer att personalen försöker be föräldrarna om sånger på deras eget språk. Personalen frågar vårdnadshavare om båda språken används hemma mycket, i syfte att de ska lära sig "basic-orden". Det är viktigt att se flerspråkighet som en tillgång. Personalen uppger att de har börjat använda biblioteket mycket då de lånar böcker på båda språken, så att barnen får båda delarna och kan förstå sambandet. Personalen uppger att de satsar mycket på högläsning och

hela tiden frågar efteråt för att veta barnen förstår. Även teckenspråk används när ett barn behöver teckenstöd. Det framkommer att det finns tillgång till olika språk i personalgruppen

Är det här något som ni har fått hjälp av från cheferna?

Personalen uppger att de har varit på en föreläsning om flerspråkighet. En del pluggar och kan på så sätt ta med den senaste forskningen och dela med sig av det. Det blir en kombination av att göra på egen hand och med cheferna. Det framkommer att riktlinjerna är att kartlägga barnens språk när barnen börjar i förskolan, vilket sedan ska följas upp.

Följer cheferna upp den kartläggningen?

I tertialrapporterna görs det. Där redogörs vi hur förskolorna jobbar. Personalen uppger att de följer upp kartläggningen när de jobbar med Stockholms stads kvalitetsindikatorer. Cheferna följer också upp

Hur följer förvaltningen upp?

Personalen brukar lämna statistik en gång om året. Då kartlägger de vilka språk barnen pratar.

Barngruppernas storlek och sammansättning, hur följer ni upp det arbetet?

Personalen uppger att det är olika antal barn i olika grupper beroende på ålder. Vid en förskola har det gjorts en del överskrivningar för att så många som behöver plats. Personalen uppger att det nu är det bättre än det var i höstas. Det framkommer att det är svårt att planera in gruppsammansättning och storlek. Det framkommer att det är varierande på förskolor där barnen ofta flyttar.

Kollar cheferna hur arbetet fungerar i barngrupperna?

Några i personalgruppen tycker inte det. De uppger att de får de barn de får sen förväntas de klara det. Några i personalgruppen upplever att uppföljningen av sammansättningen inte finns. I samband med att barnen går mellan grupperna sker det i dialog med pedagogerna och ledningen, men det är ingen särskild uppföljning. Personalen uppger att det är svårt att veta innan gruppen är sammansatt hur det blir. Men om det finns barn som har särskilda behov kan personalen larma till chefen för att kanske tänka om. I somras fick några i personalen hjälp av en special pedagog som gav handledning. Vissa förskolor är väldigt stora och där arbetar man i större avdelningar och grupper.

Har ni kanaler där ni kan påverka gruppens sammansättning?

Så länge det flyter på sker ingen uppföljning, men om det händer något så har man stöd i sin ledning och kan ta upp frågan. Stödet man då får är ju inte färre barn i barngrupperna, men det är möjligt att få hjälp med resurser om det är barn som ett sådant behov. Personalen uppger att de ibland skulle vilja hinna förbereda sig lite mer innan olika barn kommer in i gruppen och att det är viktigt att även fundera över hur många vuxna som är tillsammans med barnen. Personalen uppger att det ibland kan vara sämre för barngruppen om det är många vuxna närvarande, det påverkar barnen. Några uppger att de skulle vilja att det var

en bättre balans mellan grupp sammansättning och riktlinjer. Personalen uppger att de jobbar mycket med att dela in barnen i mindre grupper.

Vad styr behoven av kompetensutveckling?

Personalen uppger att det beror på förskolornas verksamhetsplan och enhetsmål. De säger att det även är vilka behov som finns i gruppen. Personalen uppger att de hade massa konflikter ett tag och då fick de gå en fortbildning.

Bidrar kompetensutvecklingen till att utveckla er profession?

Personalen anser det. Personalen uppger att de har haft nätverk mellan förskolorna. Och nu har de fått en specialpedagog och en pedagogista som driver arbeten inom olika områden. Personalen uppger att det är en positiv inställning till fortbildning i kommunen. Det finns bra erbjudanden på olika nivåer.

Vad finns det för rutiner för kränkningar mellan barn och mellan vuxna och barn?

Personalen uppger att det finns en handlingsplan som de måste uppdatera varje år. De har också olika blanketter som man kan trycka ut. Den blanketten gäller framförallt när det uppstår kränkningar mellan barn. Incidentrapporten kallas det som personalen fyller i. Incidentrapporten skickas sedan till förskolechefen. Det är förskolechefen som egentligen skriver den egentliga rapporten som sen skickas vidare till huvudmannen. Personalen uppger att det har förekommit ett fall är en vuxen kränker ett barn och då tog de upp det med chefen som gick till förvaltningen som vidtog skyndsamma åtgärder. Personalen uppger att de har fungerande rutiner för anmälningar om kränkningar. Personalen vet var de kan hitta information kring detta.

Har ni haft incidenter som rapporteras?

Nej, inte det senaste året. Personalen uppger att de löser mycket i vardagen på plats.

Pratar ni om vad som är kränkningar?

Personalen uppger att de gör det. De har haft fortbildning och utbildning inom personalgruppen för att diskutera förhållningssätt till varandra. För några år sen hade de en incident, men personalen vet inte om det rapporterades. De uppger att allt löste sig ändå.

Några har skrivit ett kompendium om normer och värden som de kan arbeta utifrån. Likabehandlingsplanen är ett levande dokument som de reviderar hela tiden. Personalen arbetar också med avsnittet i läroplanen. Personalen har jobbat mycket med olika typer av "case" i arbetsgruppen för att resonera kring hur man kan göra i den här typen av situationer. Personalen uppger att det är viktigt diskutera och ha kunskap om vad kränkningar är.

Är barnen inblandade i något förebyggande om kränkningar?

Personalen uppger att de läser böcker och diskuterar vad som händer i boken. Några i personalen har haft trivselsamtal, där barnen får berätta hur de upplever tillvaron på förskolan, och att det var väldigt givande och bra för barnen. Några i personalen uppger att

de har arbetat med olika typer av kompiskontakt för att göra barnen delaktiga. Personalen tycker att det är väldigt bra för att det kommer fram saker som de inte alltid har kännedom om.

Kartlägger ni lokalerna avseende trygghet?

Personalen uppger att de precis har gjort det. Men de är inte alltid helt eniga kring barnens möjlighet att vara ifred och hur pass närvarande de ska vara.

Har ni vidtagit några åtgärder just nu för att förhindra kränkningar.

Personalen uppger att de försöker lyfta goda exempel. De har kartlagt utemiljön noga. Den kartläggningen gjorde personalen på egen hand. Men ibland har de kartläggningar av miljön tillsammans med barnen.

Kvalitetsarbetet, vad efterfrågar era chefer att ni ska följa upp?

Det är en blandning av Stockholms stads indikatorer och brukarenkäten. Personalen uppger att de kollar och utvärderar tertiärrapporterna och ser vad de har för månadsbrev och annat som kan vara relevant. Sen går de igenom avdelningsvis och analyserar utifrån enhetsmål och huvudmannamål. Sen finns lokala arbetsplaner för förskolorna. I år har förvaltningen tryckt på att den lokala arbetsplanen ska blir förskolans egen så att den blir mer konkret för verksamheten. På så sätt blir den mer tillgänglig för vårdnadshavarna. Sen kartlägga även likabehandlingsplanen.

Skär det någon analys av resultaten?

Personalen uppger att det sker men att det alltid finns så mycket tid till det. Personalen uppger att förskollärarna gjorde den analysen, men de kunde i alla fall sitta och gå igenom vad varje förskola kunde göra. Men man gör en analys av resultaten, det sker i samband med planeringsdagar och apt. Vi har jobbat med något som heler vad gör vi med resultaten.. Vi får tid eftersom det är viktigt

När ni får återkoppling från nämnden, känner ni igen er analys då? Det ni lyfter upp dit, kommer det tillbaka?

Personalen uppger att de inte vet om det varit uppe på förvaltningsnivå, men de läser igenom det och sen återkopplar förskolecheferna till personalen som då får veta vad de kan utveckla vidare, men personalen vet inte om deras analys varit ända uppe på förvaltningsnivå. Personalen uppger att de har nätverksträffar då de kan visa varandra vad de arbetar med och se vad som behöver utvecklas vidare. Några i personalgruppen berättar att de pratar mycket om normmedvetenhet och att det nyligen fått gå på en föreläsning om det, den kom från förvaltningen. Men det är oklart om det är något som kom från förvaltningen för att personalen jobbade med just det området.

Finns det förskollärare på alla förskolor?

Personalen uppger att de har haft förskollärare på alla avdelningar, men att det är svårt att få nya förskollärare. Personalen uppger att det har förekommit att barnskötare har ansvar för barnens utveckling och lärande. Det är inte helt ovanligt att barnskötare får ta det ansvaret.

Vissa barnskötare utbildar sig vidare till förskollärare på distans, cheferna uppmuntrar att de ska göra det. Men det är oklart om de får ersättning under tiden. Det är olika, vissa får vara tjänstlediga men utan ersättning.

2 Anteckningar från intervju med representanter från förskolornas personal den 18 april 2016

Medverkande från Skolinspektionen: Åsa Lindbäck och Kajsa Öhman

Deltagare: 6 personalrepresentanter

Hur arbetar ni med att stärka modersmålet och det svenska språket?

Personalen uppger att det finns en plan som de ska följa när det kommer barn med annat modersmål till förskolorna. Enligt planen görs en kartläggning av språket. Barnen ska också vara med i mindre grupper bland annat för att få mer talutrymme. Kartläggningsmaterialet används vid inskolning och kartläggningen följs upp.

Förskolorna köper också in böcker på olika språk. De sjunger och lär sig ord på barnens språk. Personalen försöker också lyfta fram landet i alla sammanhang.

Det finns ett dokument som ni kartlägger efter?

Ja.

Följer man upp kartläggningen, hur ni jobbar?

Personalen uppger att det varje år görs en kartläggning av hur många barn som talar vilka språk och hur många personal som talar vilka språk.

När det gäller uppföljning uppger personalen att de på arbetsplatsträffarna (apt) tar upp hur de ska arbeta med språken och hur de arbetar

Kartläggningen har funnits länge men förnyas varje år.

I arbetet med verksamhetsplanen svarar personalen på frågan hur de arbetar med språket. Det är ett sätt genom vilket cheferna tar del av uppföljningen.

Om ni ser utvecklingsbehov, vad händer då?

Personalen uppger att de först tittar om det finns någon pedagog på enheten som talar det aktuella språket. De tar också in litteratur. Skulle de behöva pengar till att köpa in böcker, filmer m.m. är det inte några problem att få det.

Förskolecheferna, har de pedagogisk insikt som krävs?

Personalen uppger att förskolecheferna har det. En personalrepresentant uppger bland annat att den chefen är förskollärare. De flesta personalrepresentanter uppger att de kan vända sig till chefen när de har problem. De kan då få goda råd och kloka tankar. Cheferna är insatt i förskolornas vardag.

På förskolorna finns också pedagogiska ledare som är med i en utvecklingsgrupp tillsammans med förskolechef och biträdande chef. På några förskolor finns också en pedagogista. Det är en relativt ny roll.

Har alla förskollärare legitimation?

Personalrepresentanterna uppger att de flesta har legitimation eller är på gång att efter ansökan, få legitimation.

Är det någon förskola som inte har någon förskollärare?

Nej.

På en förskola är det en ensam förskollärare. Där har de organiserat om avdelningarna till en.

Får ni kompetensutveckling och är det kompetensutveckling som behövs för er verksamhet?

Personalen uppger att de får kompetensutveckling. Det är bland annat föreläsningar som stadsdelen köper in men även utbildningar på eget initiativ. Huruvida de får gå är dock beroende på om det finns pengar.

Kultur och miljöombud får specifika kompetensutvecklingsinsatser.

Det satsas mycket på kompetensutveckling.

Det som kommer uppifrån, varför satsas det på det?

En personalrepresentant uppger att mycket utgår från förskolechefernas tankar och idéer. Just nu satsas det mycket på genus.

Finns det någon kompetensutveckling där det uppstår funderingar kring varför ni ska göra det?

Nej. Personalen uppger att det oftast kommer från något slags satsning. Nu satsas exempelvis skolportalen och grön flagg.

En personal uppger att det kan komma föreläsningar som känns onödiga och att kvaliteten borde kollas upp lite bättre ibland.

Är det något som alla tycker eller få?

Personalen uppger att det har hänt att chefen har sagt att de kan lämna en föreläsning på grund av att kvaliteten varit för låg.

Kränkningar, hur går det till om det sker kränkningar, vad händer om det uppstår?

Personalen uppger att den som är med när en händelse uppstår alltid ska möta upp det som hänt.

En personal ger exempel på en incident. Personalen som upptäckte incidenten pratade med barnen, all personal och med föräldrarna. Därefter gjordes en uppföljning.

Vem gjorde uppföljningen?

Den som såg det och den som är arbetslagsledare på avdelningen.

Har förskolechefen fått vetskap?

Avdelningsansvarig har meddelats. Det har skrivits en rapport men personalen uppger att hon inte vet vad som hänt med rapporten.

Det ska alltid skrivas en incidentrapport som också ska följas upp. Den arkiveras. En handlingsplan görs också.

Rapporten, lämnas den till huvudmannen?

Incidenten löses alltid på avdelningen och är det riktigt allvarligt rapporteras det vidare. Personalen på en förskola uppger att de alltid informerar chefen.

Hur går en informationen till? Muntligt?

Personalen uppger att om föräldrarna önskar är chefen med under utarbetandet av handlingsplanen och samtal.

Hur arbetar ni förebyggande med kränkningar?

En personalrepresentant uppger att de kartlägger miljön. Personalen uppger att det alltid är personal där det är barn. Personalen ska också föregå med gott föredöme.

Finns det något gemensamt material?

Vid revidering av likabehandlingsplanen ska det ingå kartor över miljön där personalen ska kryssa i var barnen upplever att det kan vara läskigt. Likabehandlingsplanen genomsyrar verksamheten hela tiden.

Varje terminsstart förs också samtal med barnen om hur man är en bra kompis.

Har ni tid avsatt för att prata om dessa frågor?

Personalen uppger att de har reflektionstid en gång i veckan.

Personalen från en förskola uppger att de går igenom vad som händer i barngruppen varje vecka. Och tar tag i de situationer som uppstår.

Under studiedagar blir det mycket fokus kring likabehandlingsplanen.

En personalrepresentant uppger att det skulle vara bra att fokusera mer på likabehandlingsplanen.

Är barnen delaktiga i diskussionen om likabehandlingsplanen?

Personalrepresentanterna uppger att de små barnen inte är med i diskussionen. Med de större barnen kommer diskussionen upp när de diskuterar hur man är en bra kompis. Personalrepresentanterna uppger att det är mer arbete med att föräldrarna ska vara delaktiga. Det är viktigt att ha en bra dialog med föräldrarna. Personalen från en förskola uppger att de ibland har barnintervjuer med de äldre barnen. Hur man är en bra kompis och hur man ska vara mot varandra. Personalen från en annan förskola uppger att de har mycket rollspel med de små barnen. Personalen från andra förskolor håller med.

Personalrepresentanterna uppger att i plan mot kränkande behandling måste varje avdelning fylla i hur de arbetar förebyggande på just den avdelningen. Planen diskuteras. En förskola har gjort trygghetsvandringar. De har gjort kartläggningar av olika delar av gården och även inomhus. I kartläggningen såg de var vuxna inte ser och hör. De upplevde att det är bra att även kartlägga var de vuxna befinner sig vid olika aktiviteter.

Om ni gör en trygghetskartläggning, vad får ni för stöd?

Personalrepresentanterna uppger att de kan ta upp det med pedagogistan. Från pedagogistan skulle de få stöd om de behöver. En förskola har fått ombyggnad på gården efter att ha pekat på otrygga platser.

Barngruppernas sammansättning och storlek, hur gör förskolecheferna för att det ska bli bra för barnen?

Personalrepresentanterna uppger att chefen lyssnar väldigt mycket på de som jobbar i barngrupperna. Det är mycket upp till de som arbetar att se hur barngrupperna fungerar bäst. Chefen lyssnar och kan komma med egna infallsvinklar.

Är det lämplig sammansättning och storlek på barngrupperna?

Alla personalrepresentanter svarar nej.

Det är för stora grupper. Personalen upplever också att det är för mycket möten för barnen. Om barngruppen är lämplig beror på personalens kompetens, lokalerna, hur barngruppen ser ut. Ibland kan det vara många personal utan att det fungerar. Det är en svår fråga upplever personalen.

Kan ni föra diskussion med chefen som sedan tar det vidare?

Personalrepresentanterna uppger att chefen lyssnar till och litar på personalen. Chefen tar hänsyn till vad personalen tycker och det förs en dialog med chefen om hur det fungerar på avdelningarna. Utifrån de förutsättningar som råder tar chefen hänsyn till vad personalen säger.

Personalrepresentanterna ger exempel på situationer där hänsyn till deras synpunkter har tagits. En förskola ansökte chefen om att få ha färre barn på under de omständigheter som rådde. En förskola har slagit ihop två avdelningar till en.

Hur går det till när man ska sätta ihop en barngrupp?

Personalrepresentanterna uppger att det är kötid, ålder och föräldrars önskemål som styr. En personalrepresentant uppger att de inte har sagt nej till något barn någon gång.

När det kommer in barn under året, är det bara kön som styr?

Personalrepresentanterna uppger att det bara är kön som styr. Det kan bli rotation mellan avdelningarna men då sker en diskussion med personalen.

Ni får förutsättningar från förskolechefen att göra så?

Personalrepresentanterna uppger att chefen lyssnar och hjälper till att lösa det på olika enheter.

Systematiskt kvalitetsarbete, hur jobbar ni för att följa upp resultaten på förskolorna?

En personalrepresentant uppger att de diskuterar uppföljningen på apt. Chefen berättar vilka frågor som har fått bättre och sämre resultat. Förskolorna tipsar varandra om sitt arbete. Personalen uppger också att de varje år följer upp om de har gjort det de tänkt.

Vilka mål sätts upp i kvalitetsredovisningen?

Personalrepresentanterna uppger att det handlar om läroplansområden och åtaganden, resultat från brukarundersökningen. Om något område inte har fått bra resultat sätts mål upp gällande det.

Det kommer också vissa satsningar från förvaltning och politiker, ex. hållbar förskola och genus.

Om ni märker att ni behöver jobba mer med något, vad händer då?

Personalrepresentanterna uppger att det då blir en handlingsplan. Handlingsplanen följs upp och de har möten med chefen för att se hur de ska jobba med frågan och sedan följs det upp hur det har gått.

Är det relevanta mål som sätts upp?

Ja.

Är det något ni saknar i den kontinuerliga uppföljningen av verksamheten?

Personalrepresentanterna uppger att de har blivit bättre och bättre på att följa upp och utvärdera. De upplever att det blir roligare att arbeta och mer tydligt. Även barnens intresse styr verksamheten. Vid uppföljning kan personalen se om de har tappat i något område på grund av detta.

Personalrepresentanterna uppger att uppföljningen känns som ett redskap som gör att de har mer koll på vad de gör och om det är något de missar m.m. De har också lett till att de blivit bättre på att skicka ut information till föräldrar.

Det har också blivit ett tydligare kalendarium där det är förtydligat i årshjulet när uppföljning ska ske.

Kan ni se skillnad på barnens utveckling och lärande?

Personalrepresentanterna uppger att de utgår från barnen på ett helt annat sätt. Förut var det mer att vuxna hade planer och tankar. Nu är det barnens och personalens tankar blandat som leder till utvecklingsåtgärder. Det är fokus på själva processen och inte på resultaten. Med indikatorerna och frågorna till föräldrarna i bakhuvudet, leder till att personalen själv är mer medveten om kopplingarna till matematik och teknik m.m. Nu har de det under gången så när dokumentation sker kan de skriva vad det är de har gjort, exempelvis matematik.

Förskollärare, gör kommunen någon satsning på att exempelvis vidareutbilda barnskötare?

Ja absolut.

De som har lärarutbildningen från andra länder får dock vidareutbilda sig på egen bekostnad.

Är det något som borde bli bättre från kommunen?

Personalrepresentanterna uppger att de vill ha fler förskollärare för att höja kvaliteten på förskolan. Förskolläraren har en del uppdrag vilket gör att det kan bli ganska tungt om det är en ensam förskollärare.

En personalrepresentant uppger att de som tar emot studenter borde få mer stöttning och backning från kommunen.

3 Anteckningar från intervju med representanter från förskolornas personal den 18 april 2016

Medverkande från Skolinspektionen: Åsa Lindbäck och Kajsa Öhman

Medverkande i intervjun: Sex personalrepresentanter

Hur arbetar ni med att stärka modersmålet och det svenska språket?

Personalen uppger att de lånar böcker på biblioteket och läser tillsammans med barnen så att alla barnen kan vara delaktiga i läsningen.

Finns det några riktlinjer som ni jobbar efter?

Personalen uppger att de gör en kartläggning när barnen börjar på förskolan för att se vilka behov som finns. Vissa i personalen kan utnyttja sin egen kompetens om det skulle behövas. Det görs även en kartläggning varje år för att hitta personalens kompetens och se om det går att fördela resurserna utefter det.

Följs det här arbetet upp?

Personalen uppger att det gör det vid utvecklingssamtal med vårdnadshavare och i dokumentation. Det står i den lokala arbetsplanen och cheferna följer upp det, inte varje vecka, men det följs upp.

Är det något speciellt som styr barnens gruppsammansättning och storlek?

Personalen uppger att det är något de inte kan påverka, det utgår från vilken plats barnen har i kön.

Följer chefen upp gruppsammansättning och storlek?

Personalen uppger att de följer upp hur det fungerar, men inte så mycket storleken på grupperna. Personalen anser att det är bra att de som har möjlighet kan ta de barn som har särskilda behov. När barn flyttar från småbarn till äldre barn så kan det ibland blir lite många i varje grupp, men det beror så mycket på vilka barn som är i gruppen. Det är ju också beroende på om det finns syskon i gruppen. Det är en ständig kontinuerlig intagning av barn under året.

Har ni kanaler där ni kan lyfta den här typen av frågor?

Personalen uppger att de gör det på arbetsplatsträffar (apt), och i olika grupper där de kan prata för och emot sådana här saker. Personalen uppger att de jobbar mycket med att dela in barngruppen i mindre grupper.

Kompetensutveckling, vad får ni och vad styr?

Personalen uppger att det beror på vad förvaltningen och politikerna har bestämt att de ska satsa på för då jobbar de mot samma mål. Det är bra kompetenssatsningar men personalen uppger att de inte kan påverka så mycket själva. Det blir mer på en övergripande nivå. Det är också utifrån vilka utvecklingsområden som man satsar på.

Vad är det för utvecklingsområden?

Personalen säger att det är hållbar utveckling, grön flagg.

Var står det att ni ska arbeta med hållbar utveckling?

Personalen säger att det nog står i stadsdelens mål och riktlinjer.

Vad finns det för rutiner för att anmäla kränkningar?

Personalen säger att de först pratar med barnet, sen informerar vårdnadshavare, sen kan det stanna där om personalen märker att det räcker för att hjälpa situationern. I annat fall får förekommer det att personalen har ett möte. De fyller i en incidentrapport. De kan också ta hjälp av stödteamet.

Skrivs alltid en incidentrapport?

Personalen säger att det inte alltid gör det. De säger att de egentligen inte kan avgöra vad som är kränkande, men många gånger kan de hantera det på plats. Varje förskola skriver en likabehandlingsplan.

När informeras förskolechefen om att det förekommit eventuella kränkningar?

Personalen säger att det är när det har skett en allvarlig händelse, eller om det pågår under en längre tid. De berättar ju allt för vårdnadshavarna, men när det är något som kan lösa sig snabbt behöver berättar de inte alltid för förskolechefen.

Vad händer med incidentrapporterna?

Det beror nog på allvaret i innehållet. Personalen säger att cheferna säkert pratar med varandra eller med stödteamet.

Tycker ni att förskolecheferna har den pedagogiska insikt de bör ha?

Personalen säger att de har det men att de har för stora ansvarsområden, att de borde vara mer synliga på förskolorna. Personalen säger att cheferna aldrig syns när allt funkar. Men när det inte funkar så är de mycket närvarande. Cheferna tar sig verkligen tid om det behövs.

Jobbar cheferna på olika sätt?

Personalen uppger att det är svårt att svara på, de har inte riktigt den insynen. De har en bra struktur, men det är det vardagliga rutinen som kan saknas. Det finns en enorm uppräckning i strukturen nu.

Har ni stöd i den pedagogiska utvecklingen av chefen?

Personalen säger att om man undrar över något funkar det bra.

Finns det legitimerade förskollärare på varje förskola?

Personalen säger att de tror det. På de flesta, men det kan finnas någon som inte har någon förskollärare. Om det inte finns förskollärare erbjuds mycket stöd från ledningen.

Satsas det i kommunen på att vidareutbilda barnskötare?

Personalen uppger att det satsas på det, men att det inte är jättelätt för de som är utbildade och vill bli barnskötare.

Hur följer ni upp resultaten och utvecklingsbehoven på förskolan?

Personalen säger att de har en indikator som de följer, där ser de vad de behöver jobba vidare på. Enkäten kan vara en grund för diskussion på möten och hur de ska jobba vidare. Även under utvecklingssamtalen kan det komma fram saker som vårdnadshavarna säger och tänker. Personalen säger att om de har ett bra resultat så brukar de satsa på något som de kanske inte kan så bra.

Hur kommer ni fram till vad det är?

Personalen diskuterar olika områden och då kan de satsa på det om allt annat är bra.

För chefen något vidare till förvaltningen?

Personalen säger att de nog gör det på tertiärrapporterna till viss del. Där står det både var förskolan ligger och var den är på väg. Om det är för luddigt och för lite så får man lite bakläxa. I det material som har skickats till Skolinspektionen ser personalen att förvaltningen och cheferna faktiskt ser vad de gör. Personalen känner man igen sig i det materialet.

När gör ni en analys av vad som orsakar vad i verksamheten?

Det kan vara APT, vid reflektionstid, i olika nätverksforum, på planeringsdagar.

Hur arbetar ni för att förebygga kränkningar?

Personalen säger att de gör det hela tiden varje dag. När de skriver sin egen likabehandlingsplan har de tittat på miljön. Där personalen vet att det händer saker så diskuterar de hur de kan förbättra den. De har pratat om hur, men uppmärksammar och är nära barnen för att kunna se och veta vad som händer. Några i personalen gör barnintervjuer för att höra hur barnen upplever sin vardag, då kan de också fråga om några barn bara leker med vissa barn och i sådana fall ibland använda leklotteri för att förbättra sammanhållningen

Några i personalen berättar att arbetar mycket med uppåtpuffar med de äldre barnen för att belysa vad man gör bra med kompisar. De har gjort en tavla där barnen bland annat kan lägga till citat för att visa vad som är uppåtpuffar. Personalen menar att det är ett bra exempel på ett förebyggande arbete då det alltid är synligt då man kan se hela tiden vad som har hänt.

4 Anteckningar från intervju med förskolechefer den 18 april 2016

Medverkande från Skolinspektionen: Åsa Lundbäck och Kajsa Öhman

Deltagare: Åtta förskolechefer.

Kan ni beskriva Östermalms förskolor?

Förskolecheferna beskriver det som förskolor i kommunal verksamhet. Förskolecheferna arbetar mycket med att få en likvärdig förskola. Förskolecheferna vill jobba med det. Tidigare har de arbetat mycket var och en för sig, men nu har de börjat ha andra diskussioner som är mycket bättre och stimulerande. På så sätt kan de få en mer likvärdig förskola. Förskolecheferna menar att för barnen ska det ju vara lika bra vilken förskola de än går på. Förskolecheferna har samarbetat med en konsult tidigare som gjorde att de började förstå att de behöver samarbeta med varandra för att dela med sig av styrkor och svagheter i de olika verksamheterna.

Vad är ni bäst på?

Några förskolechefer uppger att de är bra på bemötandet, det är ganska generellt. Att vara lyhörd och få med synpunkter och tips. De uppger att de är bra på att se och bekräfta barnen. Hög kvalitet.

De vårdnadshavare som inte vet att de har rätt att ha barnen i förskola, hur informeras de om sin rätt till det?

Förskolecheferna uppger att det i den här stadsdelen är få vårdnadshavare som inte vet att de har den rättigheten. Vårdnadshavarna är väl medvetna om vad de har rätt till. Men det händer att förskolecheferna får rekommendationer att vissa barn behöver en plats.

Hur arbetar ni med barn med annat modersmål, att stärka modersmålet och det svenska språket?

Förskolecheferna säger att de gör en kartläggning av barnens språk varje år och att det är en bra grund.

Kommer den rutinen från förvaltningen?

Förskolecheferna säger att de har jobbat fram den centralt. I uppföljningarna finns hur arbetet fortlöper på avdelningen. Förskolecheferna uppger att de hittar böcker och sånger på barnens språk. De använder vårdnadshavare som de bjuder in att läsa en bok på ett annat språk. Vårdnadshavare kan fylla i om de har ett annat modersmål än svenska.

Följer ni upp arbetet med modersmål?

Förskolecheferna säger ja.

Vad finns det för rutiner kring kränkande behandling mellan barn och mellan barn och vuxna?

Förskolecheferna uppger att de har rutiner för det. Förskolorna har ett dokument som ska fyllas i och lämnas till förskolecheferna.

Vad händer med den incidentrapporten när den kommer till er? Får ni reda på allt?

Förskolecheferna säger att de inte får det om det inte rapporteras. Förskolecheferna säger att de tar tag i kränkningar med en gång. Då skrivs en åtgärdsplan.

Vad händer efter att rapporten har kommit till er?

Förskolecheferna säger att de sen går till förvaltningen där det diarieförs, men inte vidare till nämnden.

Hur arbetar förskolorna förebyggande, är det någon speciell utveckling som sker just nu?

Förskolecheferna uppger att de har använt husmodellen. Det innebar att alla fick göra en kartläggning för att hitta risker och vad som kan vara kränkande och diskriminerande. Det kommer att genomföras en trygghetsvandring med de barn som kan kommunicera vad de tänker. Förskolecheferna berättar att de har som en checklista så att de varje år kan göra en kartläggning. Förskolecheferna uppger att de har jobbat mycket med rutiner och regler för att få syn på om det kan finnas områden som barnen upplever som kränkande.

Förskolecheferna berättar att de arbetar mycket kring vad som är en kränkning så att alla vet hur man ska agera och göra så att de diskussionerna är levande och alla vet vad de ska göra. Förskolecheferna har också pratat chefsgruppen för att dela med sig till varandra för att veta har man ska och kan göra i olika situationer. Förskolecheferna säger att det är viktigt att lyfta upp de förebyggande åtgärderna och ta upp det och diskutera. Förskolecheferna arbetar med likabehandlingsplanen och göra en kartläggning. Förskolecheferna uppger att de testade det

förra året, att observera vissa områden för att göra en kartläggning och se vilken del av miljön som fungerar och inte.

Hur ofta träffas ni?

Tre-fyra gånger i mån. Ett av mötena är med hela ledningsteamet.

Vad är agendan på mötena?

Förskolecheferna uppger att det just nu är skolplattformen. Den webbaserade indikatorn. Det har också varit kränkande behandling, tertiäl, giftfri förskola, mycket om utvecklingsfrågor övergripande.

Vad följer ni upp och vad för ni vidare till förvaltningen?

Det är verksamhetsplanen. Förskolecheferna uppger att de nyligen har vi gjort en mitterminsuppföljning som sen följs upp.

Förskolecheferna uppger att de följer upp både den statliga styrningen och den kommunala. De följer upp sina områden som är deras kvalitetsindikatorer. I arbetslagen sker ett arbete som förskolecheferna sen följer upp. Sen förekommer resultatdialog.

Vad har ni för utvecklingsområden just nu?

Skolplattformen, giftfri förskola, pedagogisk dokumentation, hbtq-frågor.

Finns det en röd tråd?

Förskolecheferna säger att det gör det men det är inte alltid det hänger ihop. Förskolecheferna uppger att det ändå är viktigt att arbeta så att det blir meningsfullt för medarbetarna. Fler och fler ser tråden i alla dokument. Det är viktigt att alla medarbetare känner till vad innehållet i Verksamhetsplanen är. De uppger att de får en möjlighet att förstå och fler och fler som jobbar i förskolan har greppat vad det är. Det går att samla förskollärare från varje förskola för att de ska återge vad de har gjort hittills och det kan användas i verksamhetsrapporten. Förskolecheferna uppger att det med vissa kommunmål ibland kan kännas som att politikerna vill att de ska arbeta mer med de målen än det egentliga uppdraget. Det kan krocka ibland. Men det är inte alltid det krockar, det är bara att det ska gå så himla fort.

Förskolecheferna uppger att kommunens mål inte går emot styrdokumentet. Förskolecheferna berättar att de ibland upplever att de mål vi har att arbeta med enligt styrdokumentet kan räcka. Förskolecheferna uppger att politikerna vill att de ska lägga på mål som gör att de får många åtaganden. När förskolecheferna tittar på målen kan de få in dem i läroplanen, men det blir mycket jobb.

Barngruppernas storlek och sammansättning, hur följer ni upp det?

Förskolecheferna uppger att det görs statistiskt genom de uppföljningar de alltid gör. Ingen vill ju ha överinskrivningar, men ibland blir det så. Det beror också på lokaler och personal. Många väljer att vara tre avdelningar i stället för fyra. Det kan bero på personalens kompetens. Det finns en förväntan från staden att ta emot ett visst antal barn. Vi måste se till

hur vi organiserar oss. Och vi följer upp hur personalen arbetar. Många förskolor är inte byggdas om förskolor.

Får ni signaler om detta från personalen?

Nej inte så mycket alls. Alla förstår ju situationen. Vi har ju ett viktigt uppdrag att organisera och leda så att gruppernas sammansättning kan fungera. Vi hjälper hela tiden personalen med detta. Det är viktigt att det inte bara blir en halvtimme i veckan.

Finns det leg förskollärare på alla förskolor?

Förskolecheferna svarar ja.

De avdelningar som inte har, hur gör ni då?

Förskolecheferna uppger att pedagogiska ledare får stötta där det fattas. Det är då förskollärare och specialpedagoger. På några förskolor finns det bara en förskollärare som har ansvar för alla barn.

Satsar kommunen något på att vidareutbilda barnskötare?

Förskolecheferna säger att kommunen gör det. De får vikarieersättning om någon vill utbilda sig. Många vill läsa till förskollärare.

Personalens kompetensutveckling, vad styr den?

Förskolecheferna säger att det både är deras och vårt intresse. Det finns ett stort intresse hos personalen att vilja fortbilda sig. Förskolecheferna säger att det också görs ett samlat grepp från stadsdelen.

Vad tillför kompetensutvecklingen verksamheterna?

När det gäller till exempel giftfri förskola, har det blivit en helt annan medvetenhet. Det har varit mycket som är väldigt bra. Det finns mycket fortbildning på övergripande nivå, men sen finns det också intern utbildning på alla enheter som vi jobbar med.

Förskolecheferna uppger att de läser i läroplanen och sen läser litteratur kring den. De menar att det handlar om att förstå intentionerna bakom vad som står i läroplanen. På så sätt kan man vägleda att förstå och konkretisera läroplanen.

Kommunens resursfördelning, hur följs den upp?

Förskolecheferna uppger att de har en budgetrapport som de gör varje månad. De får 80% av skolpengen och kan söka extra medel för barn med extra stöd. Först kommer stödteamet och kollar vad som kan behövas, om det inte räcker så finns det extra medel att söka. Det finns ett tydligt dokument som de i sådana fall följer. Förskolecheferna säger att de alla får samma peng.

Fungerar fördelningen bra?

Förskolecheferna säger att det beror på hur det är tänkt med barngruppernas sammansättning, men ska det vara 50% förskollärare och mindre barngrupper så fungerar det inte. Förskolecheferna säger att målet är att alla ska vara förskollärare, men om det blir så vet de inte hur budgeten ska gå ihop.

Har ni tid att vara ute i verksamheterna?

Förskolecheferna säger att de har det i perioder, men ibland måste de skriva och jobba administrativt så då hinner de inte vara ute i verksamheterna, beroende på vad som händer på förskolorna. Några förskolechefer säger att de hinner göra besök ungefär en halvtimme per vecka. Några förskolechefer uppger att de be sin biträdande förskolechef gå ut. De försöker jobba så att de är på olika förskolor vid olika tillfällen.

Finns det planer på att alla ska gå rektorsutbildningen?

Både chefer och biträdande ska gå den utbildningen, är ambitionen.

5 Anteckningar från intervju med representanter från Östermalm stadsdelsförvaltning den 20 april 2016

Deltagare från Skolinspektionen: Åsa Lindbäck och Kajsa Öhman

Medverkande från förvaltningen: 3 tjänstemän från förvaltningen

Berätta om förskoleverksamheten på Östermalm, vad har ni för styrkor och svagheter?

Förvaltningen uppger att det finns ett stort engagemang från vårdnadshavare. Det är kompetent personal, god sammansättning i barngrupperna. Just nu växer stadsdelen och det gör att stadsdelen står inför många utmaningar. Förvaltningen ser i olika enkäter att de måste hantera nyproduktion och se till att det finns förskolelärare. Förskolechefen måste veta vad de har för mandat och för befattning. Förvaltningen uppger att Östermalm inte har varit så styrt tidigare, men nu har det blivit tydligare i det statliga och kommunala uppdraget. Likvärdigheten är det viktigaste för barnen.

Det har under ganska kort tid har blivit goda och tydliga resultat. Förvaltningen säger att det just nu arbetar med arbetslagen på förskolan. Det är en styrka att det finns en vilja att lära sig och det finns ett förhållningssätt som är att man är öppen. Det händer mycket i stadsdelen just nu. Det finns en helt ny stadsdel som kommer innebära nya utmaningar, men även det börjar falla på plats. Det är viktigt att med utbildade förskollärare. Kravet på cheferna är att de ska gå rektorsutbildningen. Det är viktigt att cheferna förstår vad det huvudmannaskapet innebär. Det är viktigt att arbetslaget arbetar så att det enskilda barnet får vad det behöver. Numera lämnar vårdnadshavare i högre utsträckning på förskolan från tidig ålder. Där har förvaltningen en utmaning att hålla sig till uppdraget som läroplan anger så att det inte bara blir omvårdnad. Det viktiga är att synliggöra barnens lärande vilket har rasat den senaste tiden, vilket är en utmaning för förvaltningen. Det är en viktig utmaning att varje barn har rätt till detta. Implementeringen av läroplanen är ett arbete förvaltningen fortfarande arbetar med. De diskuterar nya sätt att dokumentera och synliggöra barnens lärande. Det är, enligt förvaltningen, ett högt fokus på kvalitet och pedagogisk kvalitet, generellt sett.

Vad är det för spridning mellan förskolorna?

Det är dels geografisk spridning, adresserna ligger långt ifrån varandra. Förvaltningen ser det även i det systematiska kvalitetsarbetet och där kan de se vad som händer just nu. Och i

de dokumenten syns det i beskrivningen av verksamheten om det är skillnad mellan förskolorna. Förvaltningen följer upp att likabehandlingsplanen ser ut som det är tänkt när de får in den. Förvaltningen ser där om förskolorna har gjort det de ska. Förvaltningen säger att det inte är lika stor spridning som det var tidigare, men det är fortfarande skillnad. De ser att dialogen kring resultaten är mer resonerande och att personalen har en större förståelse för hur resultaten ser ut. Förvaltningen uppger att de blir skarpare i det de ser och vad som avviker och kan beskriva det bättre nu. Förvaltningen säger att skillnaderna finns, det är bättre nu, men det är fortfarande skillnad. Förvaltningen uppger att det är viktigt att alla blir delaktiga i de olika verksamheterna. Förståelsen för uppdraget är något förvaltningen har jobbat med i ledningsgruppen mycket och det är något som förskolecheferna kan implementera i sina arbetslag. Förvaltningen säger att de behöver skapa förutsättningar och vidta åtgärder om något inte fungerar.

Vad och hur ger ni möjlighet till kompetensutveckling?

Förvaltningen säger att alla förskolechefer ska gå rektorsutbildningen. Förskolecheferna bestämmer om de biträdande förskolecheferna också ska gå rektorsutbildningen. Förvaltningen säger att det är ett sätt att bidra till att de som leder verksamheten höjer nivån i ledarskapet.

I resultatdialogerna plockar förvaltningen fram goda exempel. I verksamhetsbeslut och årsredovisning kan förvaltningen visa vad de verkligen gör. Förvaltningen gör även kvalitetsredovisningar på enhetsnivå. Förvaltningen har en mer omfattande resultatdialog där de responderar och opponerar på varje kvalitetsredovisning så alla får insikt i de olika verksamheterna och får återkoppling.

Känner personalen igen sig i kvalitetsarbetet?

Förvaltningen säger att personalen gör det i stort sett, men på vissa enheter har arbetar de med att följa upp mer än på andra ställen. Förvaltningen säger att det kan finnas områden där personalen inte känner igen sig lika bra. Förvaltningen får dock ofta bekräftelse på att personalen förstår innehållet. Förvaltningen behöver arbeta med att sprida hur kvalitetsarbetet fungerar. De behöver säkerställa att alla får samma mål. De har fler och fler nätverk som arbetar med olika delar i arbetet.

Hur kommunicerar ni att vårdnadshavare har rätt till förskola för sina barn?

Förvaltningen säger att köhandläggarna går ut till de öppna förskolorna och informerar kontinuerligt. Förvaltningen annonserar på hemsidan. Det är de kanaler som används. Förvaltningen använder de kanaler de kan. Förvaltningen uppger att även förskolechefer behöver, och tar en stor del i detta. Förvaltningen säger att det är många som utnyttjar förskolan i stadsdelen.

Kan ni beskriva rutinen för kränkande behandling?

Förvaltningen har en gemensam mall för utredning, uppföljning och åtgärder. Rutinen är att de utifrån verksamhetsbesöken har märkt att de behöver förtydliga rutinen. Så förvaltningen har tagit fram en sammanfattning av de anmälningar som har kommit in. Och utifrån det

försöker de se vad de behöver utveckla och jobba vidare med. Förvaltningen säger att allt diarieförs och att de på förvaltningsnivå behöver kunna se systematiken.

Får ni anmälningarna från förskolechefen?

Förvaltningen säger att vissa förskolechefer gör det väldigt bra – de jobbar precis som man ska. Men tidigare hade förvaltningen för många som inte jobbade efter rutinen och började då ifrågasätta att de cheferna inte anmälde. Därför har förvaltningen testat den nya rutinen. Men förvaltningen uppger att det finns enheter där det spretar, som inte har hittat ett sätt att systematisera. De enheterna vet inte när de ska anmäla till huvudmannen. Förvaltningen har fått göra några utredningar på huvudmannanivå. Förvaltningen har jobbat med förskolecheferna i vad skillnaden är mellan vad ett klagomål är och hur man ska anmäla det. Förvaltningen uppger att de behöver jobba med delaktigheten. De gjorde ett arbete med normkritik och genus och det ser enheterna att de behöver mer. I en av resultatdialogerna fick cheferna beskriva hur de arbetar med detta. I de fall där vi ser att det inte hänger ihop är det inte säkert att vi skulle kunna göra en lika genomgripande utredning. Men det har blivit bättre och vi har gjort några utredningar på kort tid. Det har enheterna jobbat med och det fungerar.

Är det bara när ni ska initiera en utredning som det anmäls?

Förvaltningen uppger att det också har varit när det finns barn i behov av stöd där vårdnadshavare inte håller med om det.

När anmälningarna nämnden?

Förvaltningen uppger att de enskilda anmälningarna inte gör det. Men efter att förvaltningen har gjort den här sammanfattningen av anmälningar, efter den nya rutinen, kommer de att komma till nämnden.

Hur ofta tas anmälningarna upp i nämnden?

Förvaltningen säger att det sker en gång per år. Men de har inte ännu rutin på det. Förvaltningen säger att tanken är att det ska bli en helhet. Förvaltningen uppger att de behöver bli bättre på rutinerna och att det är ett utvecklingsarbete.

Hur följer ni upp arbetet med modersmål?

Förvaltningen säger att det är ett uppdrag i läroplanen som de utgår ifrån. Antal barn och språk och så vidare görs en gång per år. Varje stadsdel gör en språkkartläggning. Förvaltningen uppger att de har en finskspråkig förskoleverksamhet, de har en förskola med fem sådana platser. Förvaltningen gjorde en genomgång av språkkartläggningen för att se vilka modersmål som finns. Förvaltningen säger att vårdnadshavare inte har ställt så mycket krav på att utveckla modersmålet, många väljer istället förskolor som bara pratar ett visst språk. Förvaltningen väntar på att utbildningsförvaltning ska ge en vägledning för flerspråkighet och språkutveckling. Förvaltningen har ett gammalt dokument som används i viss utsträckning men det behöver förnyas, ett arbete som har påbörjats och planeras till senast vara klart i början av hösten. Förvaltningen uppger att man arbetar mer med vissa av de här centrala satsningarna i vissa stadsdelar. Förvaltningen säger att det inte har stannat av, men de behöver inkludera även modersmål och hitta vad som är språk och modersmål

på Östermalm. Vissa enheter gör analyser när de gör själva språkkartläggningen. De utbildningar som kommunen har är välbesökta, men det finns just nu ingen systematik, det är personbundet – om en förskollärare har ett särskilt intresse så kan det utvecklas.

Är språkkartläggningen uppföljningen?

Förvaltningen uppger att de följer upp modersmålet i kvalitetsarbetet där de har en indikator där arbetet kring detta ska redovisas.

Finns det förskollärare med legitimation på alla förskolor?

Förvaltningen uppger att en av indikatorerna handlar om antal förskolor. Förvaltningen har fem adresser där det är tre förskollärare utan legitimation men som väntar på att få ut sin legitimation. Förvaltningen säger att det finns förskollärare på varje förskoleenhet men inte på alla avdelningar. På de förskolor som inte har förskollärare har det upprättats en handlingsplan så att det arbetet kan utvecklas.

Vidareutbildar ni barnskötare som vill bli förskollärare?

Förvaltningen uppger att kommunen betalar ut vikarieersättning för de som vill vidareutbilda sig till förskollärare. En del förskollärare valideras genom att de har utbildning från andra länder. Förvaltningen har alltid ett antal barnskötare som vill vidareutbilda sig. Förvaltningen har även stöd centralt att ge möjlighet till den här typen av kompetensutveckling.

Hur uppmuntrar ni barnskötare att vidareutbilda sig?

Förvaltningen säger att det i varje enhet ingår kompetensutvecklingsplaner som man går igenom för att se till att så många som möjligt kan bli förskollärare. Förvaltningen är alltid väldigt tydliga med att informera om de satsningar de gör. Förvaltningen säger att det finns en stor vilja att skicka folk på utbildningar.

Vad kan förbättras i kvalitetsarbetet?

Förvaltningen säger att det egentligen är att få in de nya bitarna i årshjulet. Förvaltningen uppger att de har många nya bitar just nu som verkligen måste in. Även likabehandlingsplanen behöver man, enligt förvaltningen, arbeta mer systematiskt med. Förvaltningen säger att det också är viktigt att få saker att sätta sig så att det blir en struktur och en rutin för det här arbetet. Förvaltningen uppger att de följer upp mycket i de olika områden de arbetar med, men att de också har en typ av internkontroll som är stark vilket är viktigt att få in i systematiken. Förvaltningen brukar prata om att det inte finns någon helhet om vi inte följer upp. Förvaltningen säger att personalen behöver dela med sig av sina erfarenheter så att de kan se ett lärande. Förvaltningen menar att det också är ett lärande att få allt att flyta i hela stadsdelen.

Förvaltningen tänker mycket i processer vilket innebär att alla delar är viktiga att få med. Förvaltningen säger att det är viktigt att det är ett tydligt årshjul som flyter på och fungerar. Förvaltningen säger att de har kommit långt men nu att det nu gäller att hålla i alla trådar.

Resursfördelningen – hur fungerar det systemet?

Förvaltningen uppger att det på Östermalm är så att förskolorna får den resurs som är

tilldelad från fullmäktige. Förvaltningen behåller väldigt lite på övergripande nivå. Vissa saker måste förvaltningen ha kvar, och det har de. Men det omfördelas inga pengar på Östermalm, men det omfördelas till förskolan. Förvaltningen har en bra utgångspunkt och vi har en transparent tilldelning av resurser. Förvaltningen kan lyfta ut när den kommunala styrningen ibland tar över och då avsätter och öronmärker förvaltningen medel. Förvaltningen uppger att de styr kompetensutvecklingen på övergripande nivå. Det kan förvaltningen göra med de medel de har att styra med. Förvaltningen har mycket medel att satsa på barn i behov av särskilt stöd. Förvaltningen stöttar väldigt mycket med utbildning. De vill att alla nivåer ska ta del och ta ansvar. Förvaltningen uppger att lokalkostnaderna är stora och att det är en stor utgift. Förvaltningen uppger att det viktigaste för dem är att alla medel ska finnas där barnen finns. Sen är det olika marknadskrafter som påverkar. Det här är en fråga som förvaltningen kommer jobba mer med framöver, hur de fördelar resurserna.

Följer ni upp om ni måste göra på något annat sätt?

Förvaltningen uppger att det är det de funderar på nu och de måste se över vilka olika behov förskolorna har. Förskolorna är resultatenheter så de har möjlighet i resultatfonder att stärka olika delar i verksamheten. De medlen används på ett positivt sätt.

Hur går det till i arbetet med barngruppernas storlek och sammansättning?

Förvaltningen uppger att de dels har den som kommer vart tredje år, som innebär att det bör vara 14 barn per grupp och så vidare. Men numera är inte verksamheten alltid uppdelad på barngrupp per avdelningar, och det arbetet ser olika ut på de olika områdena. Förvaltningen uppger att det finns en bra dialog med cheferna om hur grupperna ser ut. Förvaltningen ser hela tiden över gruppernas sammansättning särskilt inför hösten. De kollar hela tiden vad som är en bra sammansättning. De gör också en konsekvensutredning om det är något som kommer påverka barngrupperna på ett mer övergripande sätt. Det kräver ju en helt annan organisationsförändring och då behövs en beskrivning. Nu har kommunen gjort en riktlinje. Förvaltningen uppger att de går in och tittar på de ställena där det inte fungerar, då kan de se att det finns olika förutsättningar på enheterna och där har de sällan klagomål. Men där förvaltningen får klagomål och det är mycket kritik så handlar det om olika faktorer och där har inte förskolechefen helt säkerställt att omorganiseringen fungerar. Förvaltningen kommer att skapa nya pedagogiska forum där de kan arbeta med det här för säkerställa att det fungerar.

Får ni signaler från personal när barngruppernas sammansättning inte fungerar?

Förvaltningen uppger att de har en förskola där de har haft viss problematik, men där har de gått in och sökt medel för att kunna minska barngruppernas storlek. Där handlar det om att få en systematik så att personalens arbetsmiljö blir bättre.

6 Anteckningar från intervju med representanter från Östermalm stadsdelsnämnd den 20 april 2016

Deltagare från Skolinspektionen: Åsa Lindbäck och Kajsa Öhman

Närvarande i intervjun: *Ordförande och vice ordförande i nämnden. I protokollet benämns dessa "politiker".*

Vad är det viktigaste utvecklingsområdet för förskolan i stadsdelen just nu?

Politikerna har en förskola med bra kvalitet enligt brukarundersökningen. Det är viktigt att stadsdelen fortsätter det kvalitetsarbete de har satt igång för några år sen. Det är också viktigt att hantera att stadsdelen växer. En av de stora utmaningarna är de nya områden som byggs och där se till att förskolorna får de förutsättningar de behöver för att klara sitt uppdrag. Politikerna är medvetna om detta men det är en stor utmaning så länge de områdena är en arbetsplats och kommer vara det ett längre tag. Politikerna har fått upp ögonen för att det här är ett arbete som de måste ta i.

Vad har ni för möjligheter att påverka vad som händer där?

Politikerna säger att det var mycket att förvaltningen måste tänka bredare. Det har uppstått stuprörseffekter, men det har börjat utvecklas lite grann. Politikerna menar exploateringskontoret kan vara delaktiga i vad som händer. Politikerna uppger att förvaltningen har börjat se över hur man kan använda olika typer av lokaler för förskolor. Politikerna uppger att de mister vissa förskolor som de har ägt i kommunen för att fastighetsägare inte vill ha kvar förskolorna där. Därför behöver man, enligt politikerna, tänka i nya banor när det gäller lokaler. Där måste hela förvaltningen hjälpas åt.

Vilken insyn har ni i förvaltningens verksamheter?

Politikerna uppger att det inte är så mycket, de får det förvaltningen redovisar. Politikerna har varit på studiebesök. Politikerna säger att det även beror på vad man menar med insyn, men att likabehandlingsplaner anmäls till nämnden. Politikerna uppger att de får reda på om det har skett ett större graverande kränkingsärendet och genom det har de en övergripande insyn. Politikerna uppger att de inte har haft så allvarliga incidenter och politikerna säger att de då ställer sig frågan om det beror på att det inte anmäls eller om det inte händer något. Politikerna undrar ibland om mindre incidenter kommer upp till dem. Politikerna uppger att de nu har en vägledning/rutin för anmälan av olika incidenter. Politikerna säger att de tog beslut på det i förra nämndmötet.

Hur följer ni upp förskolans arbete, vad följer ni upp?

Politikerna säger att det sker genom de redovisningar som kommer till nämnden till exempel likabehandlingsplaner, verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser. Politikerna uppger att de har tertialrapporter som de tittar på.

Det framkommer att stadsdelen har haft förskolor med olika specialinriktningar så där har politikerna haft en mer allmänpolitisk information om det.

Vad efterfrågar ni från förskolan?

Politikerna uppger att det är allt ifrån att man följer fullmäktiges reglemente, men också att fånga upp åsikter som finns utifrån olika perspektiv. Det är den typen av dialog de som politiker vill ha.

Politikerna uppger att de har startat en slags "hållplatsen" vilket är en förskola som från början var en butikslokal. Den används en gång i månaden och den bjuder in till att diskutera förskolefrågor. Politikerna uppger att de i den lokalen kan träffa föräldrar och ha olika teman för att jobba mer med hållbarhet och hur man kan arbeta med det i vardagen. Sådana möten är väldigt bra menar politikerna och i arbete med att stötta medborgarna. Politikerna säger att det är viktigt med den direkta kontakten och insynen för att ha en god kommunikation. Politikerna uppger att det är en viktig väg till vårdnadshavare och till förskolor. Politikerna uppger att de har pratat om möjligheten att göra något för de föräldrar som sitter olika råd och se om de kan göra något för de föräldrarna så att de kan se om de kan möta oss politiker.

Följer ni upp hur man arbetar med läroplanen?

Politikerna uppger att det kommer i avstämmningar genom ett verktyg som heter ILS. Där har man tagit upp vissa mål och ser hur det går med arbetet av dessa. Politikerna säger att det är svårt eftersom det är en slags självskattnings. Politikerna menar att det kan vara väldigt rätt men att det också kan vara missvisande.

Är det bara förvaltningen som gör en analys av resultatet?

Politikerna uppger att förvaltningen gör förarbetena och att de har möjlighet att gå in på detaljfrågor om det behövs. Det framkommer att många i nämnden har suttit rätt länge vilket är positivt i förhållande till kvalitetsarbetet. Politikerna berättar att det även är många föräldrar som är engagerade och att de hör av sig om det är något problem. Politikerna menar att det är en bra signal som de använder och utnyttjar. Politikerna jobbar mycket med att försöka synas och visa vad de kan göra och vad de gör.

Modersmål, hur följer ni upp arbetet med det?

Politikerna uppger att det beror på vilka barn som kommer in i verksamheten. Politikerna beskriver att det sker en kartläggning för att se vad det finns för behov. Politikerna berättar om en avdelning med finskspråkig personal. Politikerna säger att de har finska som specialområde inom Stockholms stad.

Följer ni upp hur gruppsammansättningen ser ut i barngrupperna?

Politikerna säger att de varje månad har en månadsrapport. Där redovisas även sjukskrivningar. Politikerna uppger att de hela tiden har en löpande diskussion med förvaltningen. Politikerna uppger att de har ca 12-16 barn per barngrupp och att man mäter två gånger per år. Politikerna uppger att de har en röststark och resursstark väljarkår som alltid informerar dem när barngrupperna är för stora. Politikerna har försökt att få förvaltningen att använda pengar kring barngruppernas sammansättning och storlek.

Resursfördelningen till förskolorna, hur följer ni upp det systemet?

Politikerna uppger att det är något de tittar och nu ser de att lokalhyrorna är högre än tidigare vilket är något som de måste se över. Politikerna uppger att de kommer att behöva mer resurser i framtiden. Politikerna uppger att nästan alla enheter är resultatenheter, vilket förvaltningen har bestämt. Det innebär att enheterna kan använda medel mellan åren, det kan inte nämnden göra. Det politikerna ser är att medlen räcker genom det systemet så då anser politikerna att de lyckas med de medel de har. Stadsdelsnämnden har en påse pengar, och politikerna uppger att de lägger det de har sagt på respektive post.

Vad gör ni för att se till att det är förskollärare på alla förskolor?

Politikerna uppger att förvaltningen jobbar väldigt intensivt med att vidareutbilda barnskötare till att blir förskollärare. Politikerna säger att det är få styrmedel som de kan använda. Politikerna säger att de satsar på att vara en trevlig arbetsgivare. Politikerna uppger att de också har satsat på kompetenshöjande insatser. Politikerna uppger att det är viktigt att vidareutbilda och också få ett bra introduktionsprogram för nyanställda. Politikern menar att det också är viktigt att se till att förskolorna behåller personal och är attraktiva arbetsplatser. Politikerna uppger att de även jobbar med organisation och ledarskap så att de får bra chefer. Enligt politikerna är det även något som förvaltningen tittar på. Politikerna säger att de på vissa enheter har sett att resultaten sjunker när chefen inte är tillräckligt kompetent.

Vad är kvalitetsarbetets svagheter i stadsdelen?

Politikerna uppger att de över tid alltid har legat högt i enkäter och undersökningar. Politikerna menar att det är en utmaning att hålla kvar vid det. Politikerna uppger också att det finns utmaningar i att stadsdelen växer som de måste arbeta med kontinuerligt. Det är även så att det är ett problem är att ett ordentligt kvalitetsarbete kräver mycket resurser, vilket inte alltid finns. Politikerna menar att det finns en oro att man inte klara av att göra så mycket som man skulle behöva. Politikerna uppger att det finns enheter som skulle vilja vara med i kvalitetsutmärkelser, men det har inte funnits ork och kraft att genomföra det arbetet. Politikerna säger att det kan bero på att man inte alltid orkar genomlys sig själv som man kanske skulle behöva.

Vad är styrkor i kvalitetsarbetet?

Politikerna uppger att det är att det finns ett system, och att en kontinuerlig granskning av sig själv. Politikerna berättar att de har haft samma system i flera år vilket gör att det finns en kontinuitet och tydlighet i vad de behöver arbeta mer med. Politikerna menar att en styrka är att de har haft en politisk enighet och sen att de kan jämföra data över tid. Politikerna säger att det är förvaltningen som är de som "skruvar" och att även stadsledningskontoret är där och ger politikerna indikationer.

Vad efterfrågar kommunfullmäktige från er?

Politikerna uppger att desätter det stora ramverket för dem, budget, rekommendationer på barngruppers storlek, hållbart lärande. Utifrån den budgeten sätter politikerna sin budget. Politikerna uppger att de inte kan hitta på egna goda idéer utanför det ramverket.

Politikerna berättar att de har löpande revision från kommunfullmäktige för att de ska se att stadsdelen håller sig inom ramarna.

Men om ni ser att förskolorna har ett visst utvecklingsområde som ligger utanför ramen, vad gör ni då?

Politikerna uppger att de kan satsa på det då, då har de möjlighet att be om tilläggsbudgetar om det är behov. Politikerna säger att om de behöver till exempel öppna en ny förskola måste de gå till kommunfullmäktige och då är det en längre process. Det som ryms inom budgeten kan politikerna bestämma över själva. Politikerna uppger att det just nu har ett mål att 50 procent av maten ska vara klimatsmart och att de jobbar mycket med en kemikaliefri förskola. Politikerna säger att de har jobbat med det på egen hand.

Hur förhåller sig kommunfullmäktige till de statliga målen?

Politikerna uppger att det sker genom verktyget ILS. Politikerna säger även att det är förvaltningarna som sätter de målen eftersom det är de som har den kompetensen. Enligt politikerna ligger läroplanen som en ram och sen tas kvalitetsindikatorerna fram inom ramen för läroplanen. Ibland sätter politikerna indikatorer som är högre än kommunfullmäktiges mål. Politikerna säger att det kan vara problematiskt med de olika målen för de kan ibland snudda vid varandra och förvaltningen tycker att det är lite problematiskt när man försöker få ihop målen, det är inte alltid som det går. Politikerna hoppas att man kan bli bättre på det.

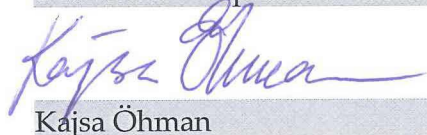
Kan ni ge exempel på mål från kommunfullmäktige?

Politikerna uppger att det till exempel kan vara att alla barn ska behandlas lika och att alla barn har rätt till en meningsfull "kunskapsvardag".

Skulle ni vilja att det var tydligare vad som kommer från läroplanen och vad som är kommunala mål?

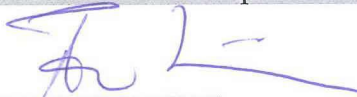
Politikerna säger att det inte är helt nödvändigt, men att det skulle nog förtydliga uppdraget.

Underskrift av protokollförare



Kajsa Öhman

Underskrift av protokollförare



Åsa Lindbäck