

**Tävlingsunderlag
till
Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2009
Förskolan Stormhatten**



”En förskola för ett demokratiskt medborgarskap”

**Förskolechef: Karin Danielsson
Adress: Tensta allé 40
163 64 Spånga
Telefon: 08-508 411 30
e-post: karin.danielsson@spanga-tensta.stockholm.se
Webbplats: www.forskolan.spt.stockholm.se**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning till kvalitetsutmärkelsen 2009	2
Uppdrag och tjänster	2
Våra styrdokument	2
Våra brukare/kunder	2
Vår organisation.....	3
Verksamhetens medarbetare	3
Min ledarskapsidé	3
Hur jag som ledare kommunicerar och försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden	4
Hur jag som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna	4
Hur jag som ledare arbetar för att uppnå resultat i verksamheten.....	5
Hur jag som ledare arbetar för en utveckling av verksamheten	5
Verksamhetens åtaganden/mål	6
Hur vi kommit fram till vilka åtaganden/mål som ska gälla?	7
De förväntade resultaten	7
Våra åtaganden och mål, kriterier, arbetssätt och resultat.....	7
Resursanvändning.....	19
Uppföljning	20
Resultat	20
Redovisning av ökad/minskad tillströmning av kunder/brukare	20
Redovisning av resultaten från brukar/kunddialogen	21
Resultat från senaste medarbetarundersökningarna.....	22
Redovisning av vårt resultat från de senaste tre åren samt prognostiserade resultat innevarande år	23
Redovisning av personalomsättning de senaste tre åren	23
Redovisning av vår sjukfrånvaro de senaste tre åren	23
Hur vi säkerställer att vi utvecklar rätt delar av verksamheten utifrån verksamhetens åtaganden/mål, kunders/brukares behov och utifrån våra uppföljningar och resultat.....	24
Hur vi säkerställer att vi kompetensutvecklar medarbetarna utifrån verksamhetens behov.....	24
Verksamhetens tre främsta styrkor och svagheter samt våra tre största möjligheter och hot	24

Inledning till kvalitetsutmärkelsen 2009

Förskolan lägger grunden till ett livslångt lärande och vi har valt att arbeta med inspiration från Reggio Emilia vilket innebär att vi har tagit ställning för att skapa en förskola för ett demokratiskt medborgarskap.

Demokrati - begreppet är centralt för oss och vår vision är:

”Att skapa en förskola för våra barn där glädje, trygghet, lustfyllt lärande och inflytande genomsyrar verksamheten och där alla barn ska ha goda möjligheter att utveckla det svenska språket och sitt modersmål.”

För att arbeta för ett demokratiskt medborgarskap tänker vi att en förutsättning är att vår värdegrund, våra gemensamma värden ligger som en grund inom alla oss som verkar i vår förskola.

Våra gemensamma värden är:

- Förskolan ska vara en plats där demokratiska värden grundläggs hos varje barn.
- Barn är kompetenta.
- Olikheter är en tillgång.
- Alla barn ska känna trygghet.
- Alla barn och vuxna (såväl pedagoger som föräldrar) har lika värde och ska känna sig respekterade och lyssnade på.
- Alla barn, föräldrar och pedagoger ska ges möjlighet till delaktighet i verksamheten.

Uppdrag och tjänster

Förskolan Stormhatten är den äldsta kommunala förskolan i Tensta. Verksamheten startade 1969. Förskolan ligger i en tvåvåningsbyggnad samt i ett närliggande annex. Förskolan erbjuder plats åt barn från 1 års ålder till 6 år i stadsdelen Spånga - Tensta med öppettider mellan 6.30 – 18.30.

Vi har fem åldersindelade avdelningar med i snitt 3 pedagoger och 15 -18 barn per grupp.

Vår nuvarande organisation är åldersindeldad. Vi har byggt den utifrån vårt synsätt kring det kompetenta barnet och vi anser att vi kan möta barnens behov på ett mer tillfredsställande sätt med denna organisation. Detta innebär också att varje barngrupp byter avdelning varje år tillsammans med sina pedagoger då vi har skapat miljöer på avdelningarna som är anpassad för respektive ålder.

Vi tar ofta emot prao – elever, praktikanter, lärarstudenter och studiebesök, ett uppdrag som bidrar till utveckling av vår verksamhet.



Våra styrdokument

Förskolan arbetar utifrån följande styrdokument:

FN:s barnkonvention

Läroplan för förskolan Lpfö 98

Socialtjänstlagen

Förskoleplan för Stockholms stad

Kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdet förskola, Stockholms stad

Verksamhetsplan Spånga - Tensta stadsdelsnämnd

Likabehandlingsplanen

Våra brukare/kunder

Det är barnen vi arbetar med – de är våra brukare, men barnen är delar av familjer och förutsättningen för att nå goda resultat är att ha goda relationer och förtroendefulla kontakter med föräldrarna. Vi har idag 84 inskrivna barn fördelat på 55 familjer. Åldersfördelningen är relativt jämn vilket möjliggör åldersindelade avdelningar.

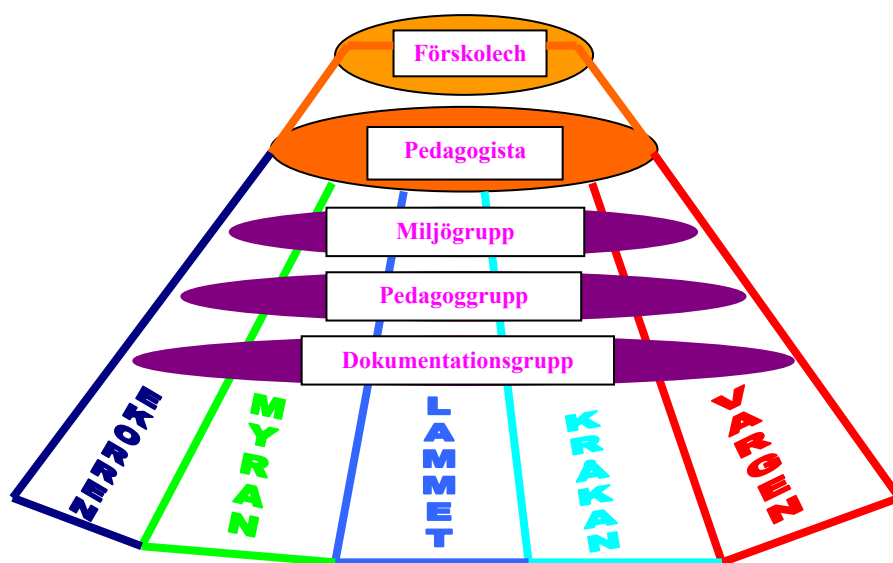
98 % av barnen har annat modersmål än svenska. Den största språkgruppen är somali följt av den arabiska gruppen. I dagsläget tar vi emot barn med 14 olika modersmål, vilka är somali, arabiska, turkiska, mongoliska, luganda, urdu, tigrinja, franska, spanska, syrianska, bengali, kurdiska (kurmanji) persiska och svenska.

För att möta våra barns behov av modersmålstöd har vi en organisation för modersmålsarbetet. En stor del av våra föräldrar studerar eller är föräldralediga och förskolan har 30 % deltidsbarn.

På grund av våra barns vistelsetider på förskolan har vi valt att ha vår huvudsakliga pedagogiska verksamhet mellan 9- 15.

Vår organisation

Vår organisation bygger på allas delaktighet vilket vår skiss är tänkt att visa. Förskolechef och pedagogista¹ leder det pedagogiska arbetet tillsammans med alla pedagoger men med en tydlig arbetsfördelning. De arbetsgrupper (miljögrupp, pedagoggrupp, dokumentationsgrupp) vi har skapat består av en pedagog per avdelning och grupp som träffas en gång per vecka.



Verksamhetens medarbetare

På Stormhatten finns 22 anställda, 18 kvinnor och 4 män. Yrkeskategorierna är 1 förskolechef, 1 pedagogista, 1 kock, 6 förskollärare och 13 barnskötare.

Personalgruppen har mångkulturell bakgrund och har stor språklig kompetens. Vi har flerspråkiga pedagoger i ryska, somaliska, finska, spanska, turkiska, wolof, arabiska och persiska. Vi har också en modersmålspedagog i mongoliska som kommer till förskolan en dag i veckan och en förälder som har samtalsstunder på tigrinja med tigrinja - talande barn.

Min ledarskapsidé

Min idé om ledarskap bygger på min tro på människans sociala och kommunikativa förmåga. Alla människor lär sig i samspel med varandra, mest lär man sig i meningsfulla sammanhang. Om människor kommer samman med en gemensam vision och med gemensamma mål där alla räknas, där alla har möjlighet att vara delaktiga och ansvariga, kan människor tillsammans uträtta storverk. Ett sådant sammanhang vill jag leda. Jag ser att människors lärande och utveckling är processer och jag anser att människors olikheter, med olika styrkor och sätt att uttrycka sig, tänka och vara, ger en dynamik som möjliggör ett lösningsfokuserat och kreativt arbete.

¹ Pedagogista – pedagogisk ledare som har genomgått pedagogista - utbildning genom Reggio Emilia Institutet i Sverige.

Den verksamhet jag leder måste stå för människors lika värde, för grundläggande demokratiska värderingar; att bli bemött som likvärdig människa, respekterad och lyssnad på, oavsett ålder, kön eller bakgrund. Alla människor ska ha möjligheter till ett värdigt och rikt liv.

De val i mitt yrkesliv jag har gjort; att arbeta i Tensta, sedan 1981, i en dynamisk och mångfasetterad stadsdel, att vara förskolechef och driva förskoleutveckling med delaktighet för barn, föräldrar och medarbetare inspirerad av Reggio Emilia - filosofin; att hela tiden ha en förbättrad verksamhet som drivkraft är en följd av dessa mina grundläggande värderingar. Jag vill leda en engagerad medarbetarstab i en förskola som verkligen tar barn och föräldrar på allvar i barnens början av det livslånga lärandet.

I den ledardeklaration jag skrev under rektorsutbildningen 2005- 2007 har jag uttryckt min ledarskapsidé mer utförligt. Den finns att tillgå vid examinatorbesöket.

Hur jag som ledare kommunicerar och försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden

Min människo- och kunskapssyn; att alla medarbetare är viktiga och att alla måste ingå i ett sammanhang, att allas synpunkter – vi får tänka olika - behövs och måste komma fram i diskussioner och reflektioner, har stärkt mig i arbetet med att initiera och tillsammans med medarbetare arbeta fram vår organisation för reflektion, delaktighet och ansvar vi har på förskolan.

I denna organisation finns forum för mig att vara i **ständig dialog** med medarbetare; i grupperna (direkt i pedagoggrupp, modersmålsgrupp, trivselgrupp, kulturgrupp och via pedagogistan i miljö- och dokumentationsgrupp), tillsammans med pedagogistan i våra gemensamma reflektionsmöten 1 gång/vecka, på arbetsplatsträffar (apt) och i arbetslagen med viss periodicitet.

Jag är förvissad om att jag i mitt sätt att lyssna, vara nyfiken och intresserad av mina medarbetares erfarenheter, synpunkter och idéer får god kunskap om medarbetares uppfattningar och ställningstaganden.

Jag utgår ifrån hur pedagogerna beskriver sin vardagsverklighet och ställer undersökande frågor; ”Hur går du till väga?” ”Hur tänker du?”

De medarbetarsamtal jag har med medarbetarna en gång/ år är naturligtvis också de viktiga fördjupningstillfällen för att samtala om både den enskilda medarbetarens syn på mål och åtaganden som de resultat vi åstadkommer tillsammans.

Föräldraenkäten och dess uppföljning av resultatet samt klagomålshanteringen ger också viktig information huruvida medarbetare omfattar mål och åtaganden eller om vi måste fördjupa eller förändra något i vårt arbete.

Mitt handlande sker kontinuerligt och jag måste verka nära verksamheten och åtgärda omedelbart om jag ser att något fallerar eller om någon brister i sitt uppdrag. Min närvaro i verksamheten, i möten med barnen under dagen, föräldrar vid lämning/hämtning, på föräldraråd och föräldramöten, vid drop - in eller familjefester är också viktiga tillfällen för att se hur vi lever upp till våra mål och åtaganden, enskilt och tillsammans.

Jag vill vara en närvarande chef.

Hur jag som ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna

Vår organisation för reflektion, delaktighet och ansvar jag har initierat och varit delaktig i att bygga upp på Stormhatten, är till väldigt stor del även en lärande organisation. Erfarenheter sprids mellan medarbetare och mellan arbetslag. Nya kunskaper erövrar och delges via grupperna.

I varje ansvarsgrupp finns en representant från varje arbetslag som för tillbaka erfarenheter och diskussioner till arbetslagen. Ibland går också frågor tillbaka till arbetsgruppen ytterligare en gång efter resonemang i arbetslaget eller till apt. På detta sätt sprider vi erfarenheter mellan olika arbetslag och på hela förskolan, samt mellan olika enskilda medarbetare. På varje apt får ett arbetslag/möte delge de övriga någon del av det arbete de står i för tillfället.

Att få denna lärande organisation att inte stagnera utan fördjupas och utvecklas vidare är ytterst mitt ansvar, men där ser jag varje medarbetare som delaktig i det ansvaret och att varje enskild medarbetare bidrar till det kollektiva lärandet.

För att fördjupa det pedagogiska arbetet i ännu högre grad hade jag förra året möjlighet att sända biträdande förskolechef på pedagogistautbildning genom Reggio Emilia Institutet. Från och med augusti förra året har hon arbetat som pedagogista på halvtid på Stormhatten. Det innebär att hon deltar i arbetslagens reflektionsmöten och stödjer de olika reflektionsprocesserna i arbetslagen. Pedagogistan och jag har schemalagda reflektionsmöten tillsammans, där vi lägger upp, med underlag från de olika arbetsgrupperna och utifrån det pedagogiska året, teman och diskussioner på apt och studiedagar. I och med förändringen från biträdande förskolechef till pedagogista har vi förstärkt den pedagogiska ledningen för förskolan.

Efter vår dialog och i samråd med avdelningarna, går hon ibland in på någon avdelning och stödjer någon process i arbetet med barnen.

Medarbetarsamtalen en gång/år i februari/mars, där både medarbetaren och jag är väl förberedda, innebär ett viktigt tillfälle för genomgång av resultat, styrkor, utvecklingsområden och kompetensutvecklingsbehov för varje enskild medarbetare. De slutsatser jag drar av dessa samtal ligger också som grund för den kompetensutveckling vi satsar på.

Hur jag som ledare arbetar för att uppnå resultat i verksamheten

Den organisation och de arbetsformer vi format på Stormhatten; reflektionsarbetet omkring den pedagogiska dokumentationen i arbetslagen, delaktigheten och ansvarstagandet i de olika arbetsgrupperna och den reflektionskultur jag tillsammans med medarbetarna skapat möjliggör för oss att få överblick över situationen och se våra resultat .

Jag hade möjlighet att anmäla Stormhatten till ”Fördjupningsgrupp för lokalt kvalitetsarbete”, som drivits som ett projekt av Utbildningsförvaltningen under året. I och med det har vi tagit ett stort steg framåt i arbetet med att systematisera uppföljningsmetoder och vi kan nu synliggöra resultat på ett helt annat sätt än tidigare.

Mitt målmedvetna arbete; att initiera arbetet med pedagogisk dokumentation, kompetensutveckla och utveckla arbetsformer har varit konsekvent och enträget. Inrättandet av en pedagogista - anställning samt ledandet av systematiserandet av uppföljningsmetoder och – system tillsammans med pedagogistan har lett till att vi idag ser resultat av vårt arbete på ett helt annat sätt än tidigare. Detta gäller även andra delar i arbetet; vårt demokratiska uppdrag, det interkulturella förhållningssättet och arbetet med de flerspråkiga barnens språkutveckling. Jag har envist drivit på arbetet, där vi även tidigare sett att vi gått åt rätt håll, men nu det senaste året också skönjer tydliga resultat.

Det nära samarbete vi idag har med våra föräldrar är också en följd av ett målmedvetet arbete. Min inställning är att det alltid är pedagogens ansvar att initiera, driva och aldrig ge upp i att skapa en god relation med föräldrarna.

Pedagogens uppdrag innebär att söka kommunikationsmöjligheter och hitta lösningar tillsammans med föräldern, samtidigt som förhållningssättet och den grundläggande inställningen hos pedagogen måste vara att det inte är hon/han som vet bäst, som sitter inne med sanningen – vi skapar möten i nyfikenhet och ödmjukhet inför varandra. Detta har inneburit en god samverkan med våra föräldrar som bidrar till ett bra resultat i verksamheten.

Mitt arbete, förutom att driva arbetet i den riktning jag ovan beskrivit, är också att inspirera och levandegöra mål och förväntade resultat, samt fånga upp känslor och uppfattningar; stötta och engagera när arbetet går trögt, likaväl som bekräfta, synliggöra och uppmärksamma det som går framåt. Den inställning som jag förmedlar är att vårt gemensamma arbete och dess resultat är avhängigt varje enskild medarbetares arbete och insats, men också att alla kan stötta, inspirera och lära av varandra.

Hur jag som ledare arbetar för en utveckling av verksamheten

Jag vet att den viktigaste enskilda faktorn för verksamhetsutveckling är kompetenta medarbetare och jag har arbetat målmedvetet med detta under mina år på Stormhatten.

Först och främst gäller det grundutbildade pedagoger. Idag är alla tillsvidareanställda medarbetare utbildade barnskötare och förskollärare. Jag har skickat utbildade barnskötare på utbildning till

barnskötare, möjliggjort för barnskötare att vidareutbilda sig till förskollärare samt skickat barnskötare med äldre utbildning på fördjupningsfortbildning. Jag har också rekryterat förskollärare och höjt andelen förskollärare från 2 förskollärare, då jag började 2002, till idag 7 förskollärare varav 1 har vidareutbildat sig till pedagogista. Jag är och har alltid varit tydlig med hur viktig förkovran och vidareutveckling av den egna kompetensen är för att kunna utföra ett bra arbete och leva upp till sitt uppdrag.

Jag har alltid kompetensutveckling med som en viktig punkt på medarbetarsamtalen och beaktar den enskilda medarbetarens behov och önskemål vid val av kompetensutveckling. Samtidigt är de utvärderingar vi har viktiga för att bedöma hela förskolans behov av kompetenshöjande insatser. Det är inte bara kompetenta medarbetare som behövs, det krävs också en tydlig organisation för att åstadkomma en bra verksamhetsutveckling

Jag vet att kunniga och engagerade medarbetare gör riktiga bedömningar om de också ingår i ett sammanhang där de känner att de är delaktiga och där de reflekterar tillsammans och ger varandra ett kollegialt stöd. Den utveckling av organisationen, med arbetsgrupper där varje arbetslag är representerad, formaliserade strukturer som protokoll och systematiserad uppföljning av resultaten, med arbetslagens reflektionsmöten med tydlig mötesstruktur, med struktur på apt, olika ansvarsområden för olika medarbetare, bidrar till det.

En genomtänkt organisation och tydliga strukturer behövs för att människors kreativitet och problemlösningssförmåga ska komma till sin rätt. Det är hela tiden en process där vi tar tillvara på erfarenheter från uppföljningar, utvärderingar och resultat, och förändrar utifrån att behov och förutsättningar ändras. De förhållningssätt vi har mot varandra och vår värdegrund – att alla är lika viktiga, att allas åsikter är viktiga, att ingen tanke är fel - och den kollektiva läroprocessen - jag tänker inte bäst ensam, jag behöver mina kolleger för att tänka bra - är den grund för mitt ledarskap som möjliggör en utveckling av verksamheten.

Verksamhetens åtaganden/mål

1. Vi åtar oss att vidareutveckla vårt miljöarbete genom arbetet med Grön Flagga.
2. Förskolans miljöarbete utvecklas i samarbete med fältskolan. (Ett åtagande som är stadsdelsövergripande)
3. Vi åtar oss att utforma en verksamhet som stärker varje barns empatiska förmåga, ansvars - och självkänsla samt respekt för andra människor.
4. Vi åtar oss att utforma verksamheten så att varje barn ska möta utmaningar utifrån sina behov och intressen.
5. Vi åtar oss att utforma en verksamhet med kommunikation och dialog som stödjer barnen i deras språkutveckling.
6. Vi åtar oss att utforma en verksamhet där varje barn gör medvetna val av aktiviteter för sitt lärande.
7. Vi åtar oss att ordna 1 utvecklingssamtal per barn och termin.
8. Vi åtar oss att skapa möjligheter för föräldrars delaktighet i förskolans verksamhet.
9. Vi åtar oss att fördjupa samverkan med skolorna i området.
10. Förskolan har en god kompetens för att möta varje barns behov genom val av rätt insats. (Ett åtagande som är stadsdelsövergripande)
11. Vi åtar oss att sänka sjukfrånvaron.

Hur vi kommit fram till vilka åtaganden/mål som ska gälla?

De mål som kommunfullmäktige satt upp och de mål som stadsdelsnämnden kommit fram till, bryter vi ner och ställer i relation till det vi kommit fram till vid sammanfattningen av det pedagogiska året i maj, vid utvärderingarna i januari och i juni. Detta sker först avdelningsvis för att sedan sammanställas av pedagoggruppen. Beroende på de resultat och utvecklingsområden vi har identifierat vid utvärderingarna formulerar vi nya åtaganden.

I år har vi deltagit i Utbildningsförvaltningens kvalitetsutbildning vilket har gett oss möjlighet att fördjupa oss ytterligare i kvalitetsarbetet. Vi har till exempel under detta år arbetat med en kriteriegrupp som förberett material till apt, vilket är vårt beslutsfattande forum.

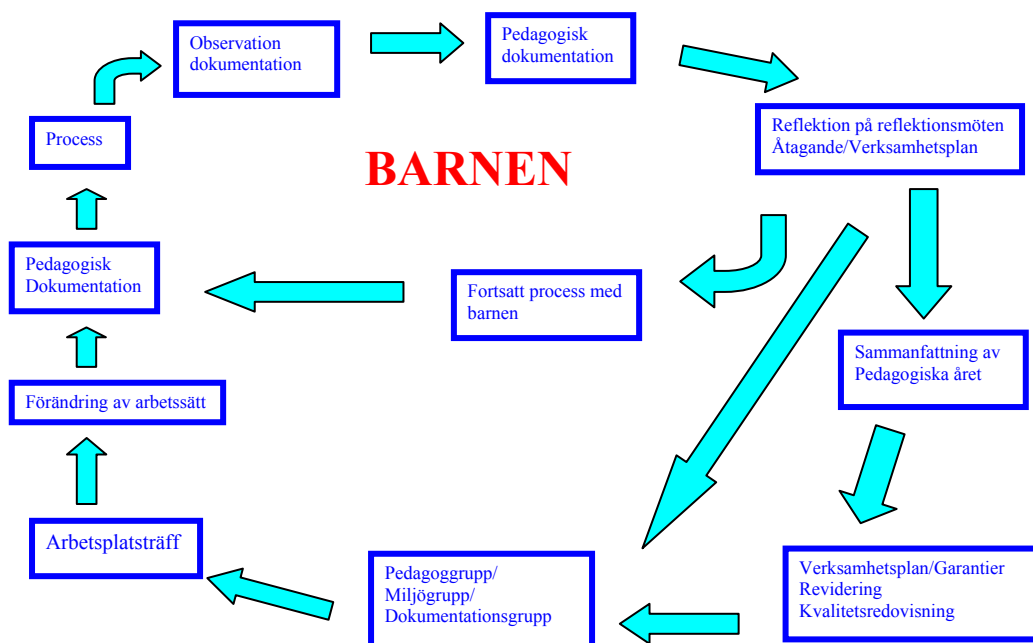


Bild över Stormhattens arbetsprocess i kvalitetsarbetet.

De förväntade resultaten

Vi har formulerat våra förväntade resultat som kriterier under våra pedagogiska åtaganden.

Vi använder oss av följande bedömningsskala när vi mäter vår måluppfyllelse:

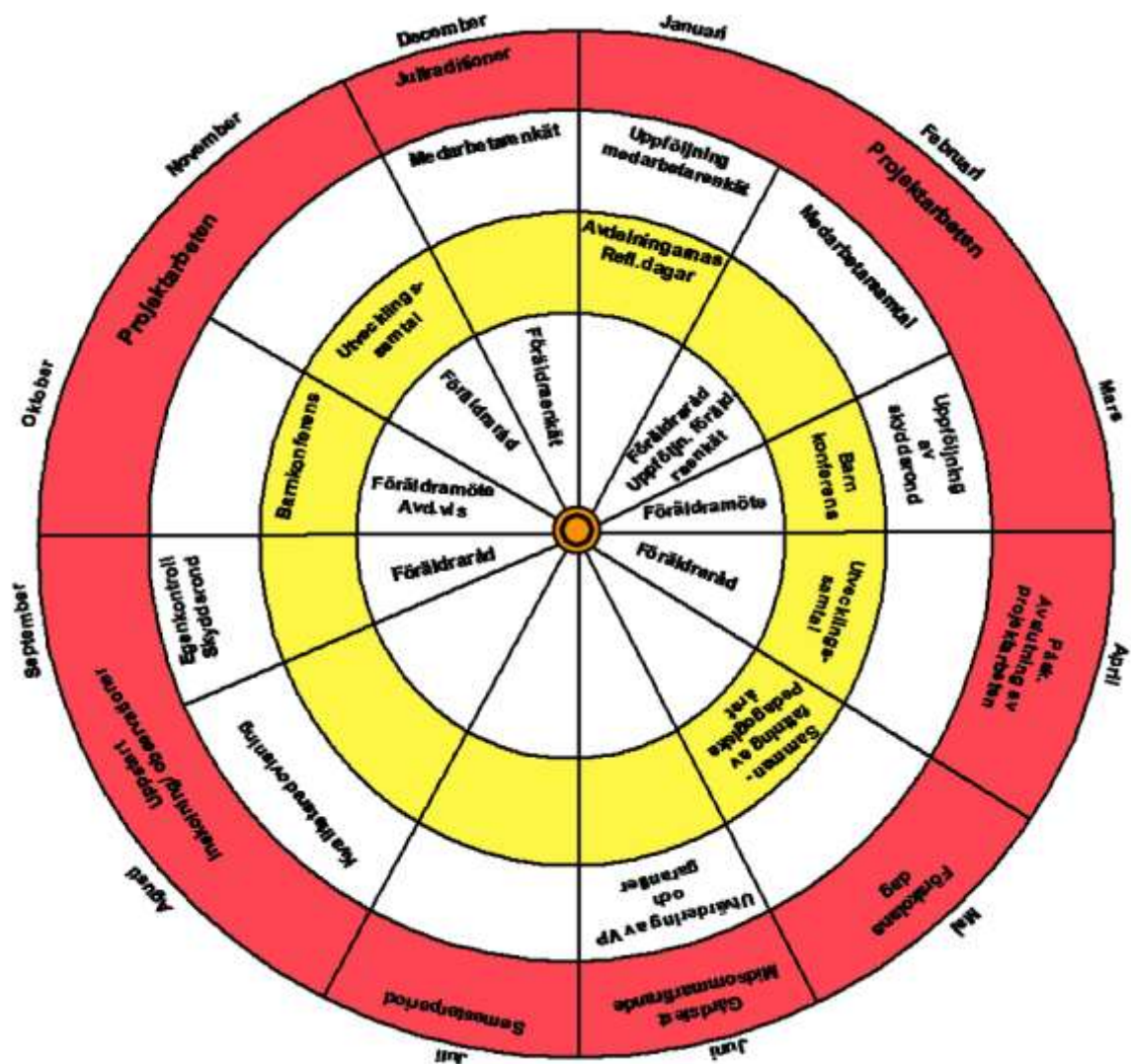
- Inte uppfyllt - inga kriterier är uppfyllda
- Till viss del uppfyllt – 30 % av kriterierna är uppfyllda
- Nära nog uppfyllt – 60 % av kriterierna är uppfyllda
- Uppfyllt – alla kriterier är uppfyllda

Våra åtaganden och mål, kriterier, arbetssätt och resultat

Vårt pedagogiska år är vårt arbetsverktyg med en övergripande funktion för helheten kring våra åtaganden samt skapar en struktur för året.

Bilden nedan visar förskolan Stormhattens pedagogiska år. Den yttre röda cirkeln visar års - strukturen för det pedagogiska arbetet med barnen.

Nästföljande vita cirkel visar arbetet med arbetsmiljöfrågor, därpå följer en gul cirkel som strukturerar våra avstämningsperioder kring uppföljningen av våra åtaganden, för att avslutas med en vit inre cirkel som strukturerar föräldrarbetet.



Vår verksamhet har idag 11 åtaganden varav två är stadsdelsövergripande. För alla de egna 9 åtaganden har vi idag arbetat fram kriterier för att kunna göra en bedömning av vår måloppfyllelse. För de två stadsdelsövergripande åtagandena finns idag inga kriterier.

Åtagande 1:

Vi åtar oss att vidareutveckla vårt miljöarbete genom arbetet med Grön Flagga.

Mål:

- Öka barnens erfarenheter av resursanvändning och källsortering.
- Öka barnens erfarenheter av odlande och ge barnen möjlighet att värna om det som växer.
- Öka barnens erfarenheter av sammanhang i natur och miljö och att också människan är en del av kretsloppet.
- Öka barnens erfarenheter och kunskaper om nedbrytningsprocesser i naturen.
- Öka barnens erfarenheter av biologisk mångfald på gården och i närområdet.

Förväntat resultat/Kriterier:

- Barn tar egna initiativ till källsortering.
- Barn visar omtanke om levande växter, småkryp och djur.
- Barn uttrycker sina tankar om nedbrytningsprocesser och kretslopp.

- Barn ställer frågor om naturvetenskapliga fenomen.

Arbetsätt:

Kriterie; *Barn tar egna initiativ till källsortering.*

- Vi arbetar med källsortering i våra båda matsalar, det finns kärl som barnen tillsammans med pedagogerna kan sortera i, tydligt uppmärkta, synliga och i barnens nivå. Det finns även kärl att sortera i på avdelningarna.

Kriterie; *Barn visar omtanke om levande växter, småkryp och djur.*

- På gården har varje avdelning egna odlingslotter som barnen deltar i skötseln av. Vi har även en fjärilsrestaurang dit barnen kan gå och undersöka småkryp, dofta, och plocka av.
- Vi har ett naturrum på gården med material som stödjer undersökandet av växter, småkryp och djur t ex luppar, håvar, trädgårdsverktyg mm.
- Förskolan har en varmkompost som en avdelning sköter om och en löv/trädgårdskompost som är gemensam för alla avdelningar.

Kriterie; *Barn uttrycker sina tankar om nedbrytningsprocesser och kretslopp.*

- Under detta verksamhetsår har vi arbetat med det gemensamma temat "Kretslopp och matematik" för att i ännu högre grad fokusera kring kretslopp och nedbrytningsprocesser.
- Flera avdelningar arbetar med projekt som berör kretslopp på olika sätt. T ex arbetar en avdelning omkring maskar, en annan avdelning arbetar med att vid sina skogsbesök varje vecka följa nedbrytningsprocessen av sina egna bananskal som barnen själva grävt ner.
- Andra naturvetenskapliga fenomen som barnen undersöker är luft, flygfärd. De äldsta barnen har t ex gjort studiebesök på Bromma flygplats.
- Utanför en avdelning finns ett fågelbord uppsatt under vintern där barnen dels fyller på mat och sedan inifrån studerar vilka fåglar som kommit dit.

Kriterie; *Barn ställer frågor om naturvetenskapliga fenomen*

- Arbetsättet projekt där vi utgår från barnens frågeställningar skapar möjligheter till fördjupning. Vi uppmuntrar barnen att ställa frågor som vi sedan utforskar tillsammans barn och pedagoger (medforskande pedagoger). Barnens hypoteser tas på allvar och den pedagogiska dokumentationen leder arbetet vidare hela tiden.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet vilket vi grundar på att alla kriterier är uppfyllda. Vi ser genom våra dokumentationer att barnen tar egna initiativ till källsortering, de påminner varandra om var man ska slänga papper och kartong, att potatisskalen ska till komposten.

När det gäller omtanke om allt levande visar många barn att det vet vad man får eller inte får göra i skogen t ex säger barnen till varandra att "Bryt inte av pinnen för gör det ont på trädet".

Ett annat exempel är våra 4-åringar som under promenad i regnet utförde en räddningsaktion på alla maskar de såg. Maskarna flyttades från gångvägarna för att ingen skulle kunna trampa på dem.

När vi har följt upp kriteriet om att barn ställer frågor om naturvetenskapliga fenomen ser vi att, trots att vi bedömer att vi uppfyller åtagandet, har vi ett utvecklingsområde där vi behöver vidareutveckla vårt arbetsätt. Många barn ställer många frågor om olika fenomen i våra projekt idag men de ställer inte lika många frågor under andra delar av dagen, utan samtalar och konstaterar istället med varandra och med pedagoger. Vi tänker att det är viktigt att barn ställer frågor och funderar tillsammans med andra, både barn och pedagoger, därför vill vi utveckla barns frågande till att visa sig vid fler tillfällen än vad som sker idag.

Åtagande 2:

Förskolans miljöarbete utvecklas i samarbete med fältskolan.

Arbetsätt:

Detta åtagande är stadsdelsövergripande.

Vi använder fältskolan som en resurs i vårt arbete med Grön Flagg vilket innebär att vi besöker fältskolan med våra barngrupper, deltar i de miljömöten som Fältskolan anordnar samt deltar i fortbildning som deras pedagoger anordnar.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet.

Åtagande 3:

Vi åtar oss att utforma en verksamhet som stärker varje barns empatiska förmåga, ansvars- och självkänsla samt respekt för andra människor.

Mål:

Att skapa en förskola där barnen får upplevelser och erfarenheter av människors lika värde oavsett bakgrund, kön eller ålder.

Att skapa en förskola som stärker barnets sociala kompetens och dess självkänsla och stödjer dess emotionella, empatiska och sociala utveckling.

Förväntat resultat/Kriterier:

- Barn samarbetar vid aktiviteter och projekt.
- Barn lyssnar på varandra, ger varandra tid att uttrycka sig och kompromissar.
- Barn löser konflikter själva (med vuxenstöd)
- Barn tar ansvar för sina handlingar och material.
- Barn ser andra barn som behöver hjälp och stöd.

Arbetssätt:

Kriterier; *Barn samarbetar vid aktiviteter och projekt. – Barn lyssnar på varandra, ger varandra tid att uttrycka sig och kompromissar.*

- För att uppnå detta organiserar vi vårt arbete under olika perioder av det pedagogiska året så att vi arbetar i projektförm. Genom att skapa mindre grupper (projektgrupper) ger vi barnen möjligheter att diskutera sig fram till olika lösningar. I projektarbeten riktar vi även utmaningarna genom att ge barnen gruppuppgifter, ”Kan ni lösa det här problemet?”, ”Kan ni bygga ett hus till trollen?”. I andra aktiviteter t ex vid våra stationer inomhus har vi tillsammans med barnen bestämt antalet barn vid en station för att säkerställa att gruppen inte blir för stor utan att det är möjligt för barnen att samarbeta. Även under andra tider på dagen när barnen leker (förutom vid projektarbete) delar vi barnen medvetet i mindre grupper.
- Vi arbetar med samlingar i hel grupp, morgonmöten, samlingar i smågrupper för att barnen ska få många tillfällen och erfarenheter av samarbete, lyssnande osv.

Kriterier; *Barn löser konflikter själva (med vuxenstöd) - Barn tar ansvar för sina handlingar och material.*

- Vårt arbete med social kompetens utgår ifrån ett lösningsinriktat arbetssätt där vi arbetar med 5 olika delar såsom prosocialt beteende, lek – glädje – humor, empati, självhävdselse och självkontroll. Vi dokumenterar arbetet med social kompetens i varje barns egen dokumentationspärm och på våra barnkonferenser följer vi att alla de 5 delarna finns med.
- Pedagogerna uppmanar barnen att prata med varandra vid konflikter, ger barnen exempel på hur de kan uttrycka sig för att nå ett bättre resultat vid konflikter, gör barnen medvetna om hur det låter när de uttrycker sig på olika sätt.
- En avdelning arbetar med forumspel som går ut på att en konfliktsituation spelas upp inför barnen av pedagogerna och sedan genom att föra en dialog mellan ”skådespelare” och publik komma fram till olika lösningar.
- Alla avdelningar är noga med att uppmuntra barnen att sortera (städa) tillbaka materialet efter sig. Stationerna inne på avdelningarna görs i ordning vid varje dags slut för att vara inspirerande till dagen därpå.
- För de äldsta barnen tillkommer en del moment såsom att själva gå över till sin avdelning (som ligger på andra sidan en gångväg från huvudbyggnaden), att få låsa dörren, vara ute

själva på sin egen lilla gård, vara utanför sin egen gård och hålla sig till det område man kommit överens om. Barnen är också delaktiga i att hämta saker från köket på egen hand.

Kriterie: *Barn ser andra barn som behöver hjälp och stöd.*

- Pedagogerna har införlivat ett förhållningssätt som skapar ett arbetssätt genom att ge barnen uppmaningar och utmaningar kontinuerligt under dagen. Vi vet att pedagogernas sätt att uttrycka sig har stor genomslagskraft i barngrupperna så därför hörs pedagoger varje dag säga; Kan du hjälpa din kompis med det?, Hjälp Sara med strumporna är du snäll?, Fråga Osman om han kan knyta, jag vet att han är duktig på det?
- Ytterligare arbetssätt är att vi, genom att se förskolan som en enhet istället för som enskilda avdelningar, ger barnen upplevelser av att möta vuxna som "hjälper" varandra vid olika tillfällen under dagen.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet.

I slutet av förra året förberedde vi en föräldraenkät för detta år, utifrån ett tidigare beslut att ha föräldraenkäter varje år; vartannat år en enkät utförd av USK och vartannat en egen mer anpassad till våra behov och vår verklighet (se även nedan, Övriga resultat). Vi formade frågeställningar som tydligt anknöt till om föräldrar ansåg att vi levde upp till våra åtaganden. Här nedan är de frågorna/svaren redovisade under varje åtagande.

På föräldraenkätens fråga "Är du nöjd eller missnöjd med din förskola när det gäller – om förskolan har en verksamhet som stärker ditt barns empatiska förmåga, ansvarskänsla och självkänsla?" svarade 95 % av föräldrarna att de är nöjda med förskolans arbete.

Här visar våra dokumentationer att alla kriterier är uppfyllda. Det är en tydlig trend att vi ser barn som hjälper varandra på alla våra avdelningar, t ex ettåringar som försöker hjälpa en kompis som har ramlat på en parkväg; ute på gården är de äldre barnen bra på att trösta, hjälpa och leka med yngre barn.

Andra exempel är när vi ser barn som vid våra ute - stationer t ex i snickarhörnan håller i träbitar åt varandra när de spikar eller sågar.

Då vi valde att låta ett nummer av vår tidning "Hatten" ha temat delaktighet blev det tydligt att barnen är med och tar ansvar för sina handlingar. T ex är de yngsta barnen med och plockar fram madrasser, vilket förutom att ta ansvar kräver samarbete för att de små barnen ska få fram en för dem stor madrass.

Andra exempel på ansvar för sina handlingar och att lösa konflikter är att vi ser barn som först diskuterar problemet själva istället för att hämta en pedagog med detsamma. Det är först om svårigheten/ konflikten fortfarande kvarstår som barnen hämtar en pedagog.

Åtagande 4:

Vi åtar oss att utforma verksamheten så att varje barn ska möta utmaningar utifrån sina behov och intressen.

Mål: Att skapa en förskola där varje barn ska erhålla stöd och uppmuntran i sin motoriska, sociala och kognitiva utveckling genom att uppmuntra och respektera barnens nyfikenhet och inspirera deras utforskande och fantasi.

Förväntade resultat/Kriterier:

- Barn använder sig av nya material och nya tekniker i aktiviteter och projekt.
- Barn deltar i olika gruppkonstellationer.
- Barn ställer frågor som driver projekt.

Arbetssätt:

Kriterie; *Barn använder sig av nya material och nya tekniker i aktiviteter och projekt.*

- Då miljöerna på avdelningarna är uppbyggda utifrån barnens åldrar finns det hela tiden nya utmaningar i inomhusmiljön. Varje avdelning har en basmiljö med byggstation, ateljé, vattenstation, musikhörna, familjevrå, läshörna som innehåller mer, fler och andra typer av material allteftersom barnen blir äldre. Ett exempel är byggstationerna som för de yngsta barnen består av stora duplo-klossar, stora mjuka

klossar medan för de äldre barnen har stationen fått flera tillägg såsom stenar i olika storlekar, färger och former, kastanjer, pinnar, flera typer av klossar, smala så kallade kapla - stavar.

- Från det att barnen flyttat till 3-års-avdelningen finns det även material som stödjer barnens skrivutveckling och deras intresse för bokstäver. Alfabeten sitter uppsatta på väggarna både det svenska men även på andra språk.
- Genom pedagogernas val av material i de olika stationerna skapas möjligheter för barnen att använda olika tekniker och olika typer av material. I ateljéerna får barnen möta flera sorters papper små, stora, färgade, vita (t e x runda papper under ett arbete med cirklar), färger; tunnflytande färg, färg blandat med socker, akvareller, lera osv.
- Vårt arbete med pedagogisk dokumentation stödjer också i sig barnens intresse för läsning - och skrivning då barnen ser pedagogerna skriva observationer, intervjuer osv. Dokumentationer uppsatta på väggarna ger upphov till frågor från barnen som leder arbetet vidare.

Kriterie; *Barn deltar i olika gruppkonstellationer.*

- Pedagogerna gör medvetna val av arbetsgrupper för att barnens ska få tillgång till varandras olika kompetenser. Det innebär att barnen vid vissa tillfällen väljer fritt hur de vill gruppera sig och ibland väljer pedagogerna gruppkonstellationer för att vidga barnens tankegångar genom att de får möta andra barn än de vanligtvis själva väljer.

Kriterie; *Barn ställer frågor som driver projekt.*

- Pedagogerna lyssnar in barnen, ställer frågor till barnen under och gör intervjuer. Genom den pedagogiska dokumentationen får pedagogerna syn på om de har lyckats fånga in barnens frågor eller funderingar.
- Genom att variera valet av uttrycksformer (skapande i olika former som bild, lera, dans o s v), skapar pedagogerna större möjligheter för barnen att ställa frågor även med ordlös kommunikation (t ex 1 - 2- åringar som inte har börjat uttrycka sig med ord, nyanlända barn som inte har tillgång det svenska språket än).

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet.

Genom användandet av pedagogisk dokumentation ser vi att alla avdelningar i dagsläget har någon form av ateljé, från 1-åringarna som har en station med papper, staffli och kriter till 5-åringarna som har tillgång till en mycket större mängd och variation av material. Nya tekniker och material används som t ex målning med hinkar, sockermålning, arbete med hönsnät, målning på kakelplattor, mm.

Trenden är att fler barn idag än tidigare uttrycker själva att de vill måla eller arbeta i ateljén. I de olika projekten ser vi att när vi lyckas få tag i barnens egna frågeställningar, vilka vi då kan utforska, ställer barnen många fler frågor. Detta har skett både bland yngre och äldre barn. Vi ser exempel på detta i olika projekt såsom i ett projekt om cirkeln (2-åringar), i fågel -projektet (3-åringar), om maskar (4-åringar) och om flygplan (5-åringar).

T ex funderar 3-åringarna på om fåglar verkligen bajsar? Vad är ett ägg egentligen?

I flygplansprojektet ställde 5-åringarna många frågor om vad en cockpit är, pass mm. Dessa frågeställningar har drivit projekten vidare.

Barnen arbetar/leker i flera olika gruppkonstellationer under en dag, vissa grupperingar utifrån pedagogernas tankar och vissa utifrån barnens vilja att gruppera sig. Ytterligare en trend vi ser är att ju äldre barnen blir desto oftare skapar barnen sina egna grupper utifrån intressen och aktiviteter än utifrån vem som är kompis med vem.

I vår egen föräldraenkät med frågan ”Om förskolan har en verksamhet där barnen får möta utmaningar utifrån sina behov och intressen” visar att 83 % av föräldrarna att de nöjda med förskolan arbete vilket är bra men vårt mål är alltid 100 % nöjda föräldrar. Vår analys av enkätsvaren är här att vi behöver utveckla vårt arbetssätt kring hur vi kommunicerar vårt arbetssätt med våra föräldrar. Vid sammanställningen av utvecklingssamtalen visar det sig att flera föräldrar inte tillräckligt känner till hur vi tänker kring barns utveckling genom att skapa utmaningar.

Åtagande 5:

Vi åtar oss att utforma en verksamhet med kommunikation och dialog som stödjer barnen i deras språkutveckling.

Mål: Att skapa en förskola där varje barn ska erhålla stöd och uppmuntran i sin språkliga utveckling både på svenska och på barnets modersmål.

Förväntade resultat/Kriterier:

- Barn kommunicerar och för dialog med varandra och vuxna.
- Barn använder olika uttryckssätt inklusive sitt/sina modersmål.
- Barn kan uttrycka idéer, känslor och åsikter.
- Barn kan förhandla.
- Barn förstår och har ett rikt ordförråd.

Arbetsätt:

Kriterie; *Barn kommunicerar och för dialog med varandra och vuxna.*

- Vi har regelbundna sångsamlingar där alla pedagoger är med och då sjunger sånger som t ex innefattar kroppsrörelser ”klappa händerna så fort du kan, klappa bakom – klappa fram, klappa magen lite grann” för att stödja kommunikationen, för att öka förståelsen för prepositioner och öka barnens ordförråd.
- Vi arbetar aktivt med att skapa mötesplatser i miljön, såsom bygghörna, läshörna, vattenlek, rithörna o s v där barnen leker och arbetar i mindre grupper för att skapa möjligheter för barnen att kommunicera med varandra under lugnare former.
- Alla pedagoger har deltagit i kompetensutveckling kring barns flerspråkighetsutveckling vilket gör att pedagogerna uttrycker sig på ett mer medvetet sätt. Genom att ta bort ”tomma” ord som den där, den här, där borta och ersätta de med – ”lägg strumporna på översta hyllan, gå till papperskorgen som står bredvid den vita väggen”. Men även att pedagogerna sätter ord på handlingar såsom – ”nu river jag av hushållspapper till dig, - nu drar jag ner persiennerna”.
- Vi har ett medvetet förhållningssätt när vi sätter samman grupper av barn som ska arbeta/leka tillsammans, t ex att barn med rikt ordförråd får möjlighet att arbeta/leka med barn som är i ett utvecklingsskede av sitt ordförråd.
- Barngrupperna får möta flera olika miljöer genom utflykter och studiebesök, t ex besök på Bromma flygplats, i närliggande skola hos skolans modersmåls lärare, utflykter (Kolmården, Skansen, Tom Tits mm), besök i närliggande parker, skogen, centrum.

Kriterie; *Barn använder olika uttryckssätt inklusive sitt/sina modersmål.*

- Genom pedagogernas förhållningssätt att vara öppna och nyfikna på barnens modersmål. Många pedagoger lär sig medvetet ord på barnens modersmål som de använder dagligen för att barnen ska känna att alla språk är viktiga.
- Vi har en omfattande organisation av modersmålsstöd. Det finns ett schema för när pedagoger byter plats för att ge barnen modersmålsstöd varje vecka.
- Alla avdelningar har ateljéverksamhet, lite olika utformad beroende på lokalernas utformning.

Kriterie; *Barn kan uttrycka idéer, känslor och åsikter. Barn kan förhandla. Barn förstår och har ett rikt ordförråd.*

- Genom att ha samlingar, morgonmöten skapar vi möjligheter för barnen att uttrycka sig, förhandla och få ett rikare ordförråd. Vikten av förhandling är centralt för de äldre barnen då diskussionen uppstår vid val. Om en station/aktivitet är full och barnet ändå vill delta/arbeta eller leka där hur gör man då? Frågan ställs ofta till barnen – ”Hur ska vi göra nu då Ahmed också vill bygga?” Ett resonemang uppstår och barnen får komma med idéer hur saken kan lösas.
- Arbetsformen projekt syftar till att fördjupa sig i ett område/ tema/ämne som barnen visat intresse för vilket möjliggör att få bekanta sig med nya ord. Ett exempel är ett projekt om fåglar som 3-årsavdelningen har arbetat med. Där uppstod samtal och diskussioner som krävde nya ord, t ex näbb, simfötter, änder, måsar, spräckliga ägg.
- Vi arbetar med performansanalys och språkbobservationer för att kunna följa barnens språkutveckling.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet nära nog.

Våra uppföljningar visar att barn i de större språkgrupperna (somali, arabiska) gärna använder sitt modersmål under lek medan barn som är få i sin språkgrupp inte lika ofta leker på sitt modersmål. En trend vi ser är att de barn som har modersmålspedagogen på sin egen avdelning utvecklar sitt modersmål mer än andra barn. Möjligheterna att ge barnen ord och begrepp på båda språken ger bättre och snabbare resultat.

Under projektarbetena ser vi att barnen utökar sitt ordförråd och att de flesta barn gärna vill prata, diskutera och föra dialog.

Redan på 1-årsavdelningen ser vi barn som kan förhandla om leksaker med varandra med ordlös kommunikation.

Genom arbetet med performansanalys där vi har valt att fokusera på 4-åringarna ser vi att många barn är på väg att utveckla sitt svenska språk och kan grammatiska regler men att det som står närmast i tur att utveckla är barnens förmåga att berätta i olika tempus. Detta ger oss indikationer på att vi behöver förstärka arbetet med berättande för att få en högre måluppfyllelse.

Vi har valt att genomföra performansanalys på alla våra 4 – åringar för att sedan utifrån det sammanfattande resultatet analysera arbetet och därmed kunna göra förändringar i vårt arbetssätt som behövs för att barnen ytterligare ska utveckla sin kommunikativa språkförmåga.

På föräldraenkätens fråga ”Om förskolan har en verksamhet som stödjer barnens språkutveckling” svarar 93 % av föräldrar att de är nöjda med verksamheten utifrån språkutvecklingsperspektivet. Flera föräldrar har kommenterat att deras barn nu använder nya och svårare svenska ord även hemma jämfört med tidigare.

Åtagande 6:

Vi åtar oss att utforma en verksamhet där varje barn gör medvetna val av aktiviteter för sitt lärande.

Mål: Att skapa en förskola där demokratiska värden levandegörs.

Förväntade resultat/Kriterier:

- Barn gör egna val av meningsfulla aktiviteter varje dag.
- Barn varierar sitt användande av den pedagogiska miljön.

Arbetssätt:

Kriterie; *Barn gör egna val av meningsfulla aktiviteter varje dag.*

- Genom att avdelningarnas miljöer är uppbyggda utifrån barnens ålder gör barnen medvetna val varje dag. På varje avdelning finns ett antal olika stationer som barnen fritt kan välja mellan, t ex bygghörna, ateljé, familjevrå, osv.
- Under morgonsamlingar/möten ger pedagogerna barnen ett antal valmöjligheter som de sedan väljer mellan. Dessa valmöjligheter ser olika ut beroende på projekt eller på vilken typ aktivitet som är aktuell (t ex skridskoåkning på vintern, arbete i ateljé under projekt). Vid andra tillfällen är det barnen som tillsammans med pedagogerna skapar dagens val genom att pedagogerna först frågar vad barnen tycker att de vill göra, sedan resonera kring vad som är möjligt för dagen och varför, för att till sist låta varje barn göra sitt val.
- Vi har två matsalar, en för 1- och 2 åringar och en matsal för de äldre barnen. Det skapar möjligheter för oss att utforma avdelningarnas miljöer i det stationssystem vi har idag. I matsalen för de äldre barnen är maten uppdukad i bufféform för att barnen ska kunna göra sina egna val även där. Barnen kan t ex välja vilken/vilka grönsaker de vill äta, hur mycket mat de vill ta samt vilken plats de vill sitta på.

Kriterie; *Barn varierar sitt användande av den pedagogiska miljön.*

- Vi arbetar även med ett stationssystem utomhus en – två ggr per vecka där barnen kan välja mellan andra typer av stationer, såsom snickeri, lera, drama/ sago - station, målning.
- Arbetssättet pedagogisk dokumentation gör det möjligt för oss att observera hur barnen varierar sitt användande av miljön. Om något barn ”fastnar” i en miljö diskuterar pedagogerna hur de kan hitta nya utmaningar genom att reflektera tillsammans utifrån sina observationer och dokumentationer.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet.

Här visar vår dokumentation att trenden är att barnen idag gör fler medvetna val i den pedagogiska miljön, än tidigare, både ute och inne. Alla pedagoger oavsett avdelning ger barnen olika möjligheter till val av aktiviteter under dagen. På morgonmöten och samlingar går barn och pedagoger igenom vad dagen kommer att innehålla vilket skapar meningsfullhet för alla barn. Då barnen får dessa möjligheter till val skapas glädje, energi och lust.

Genom att vi skärskådar den pedagogiska dokumentationen med fokus på de enskilda barnen på barnkonferenserna, ser vi tydligt vilka barn som "fastnar" i någon aktivitet eller gruppkonstellation, något som vi då kan gå in och utmana. Vi har exempel på barn som under en tid enbart ville arbeta med datorn där pedagogerna utifrån sina observationer kunde skapa nya utmaningar såsom att skriva på datorn, rita bilder och skriva ut. Detta ledde sedan vidare skrivande och ritande på papper.

En trend är att vi i matsalen ser att barnen äter mer grönsaker idag än tidigare då barnen själva får välja vilka grönsaker de vill ha. Barnen byter också ofta plats i matsalen vilket vi anser är till fördel, då barnen på så sätt får ta del av olika barns kompetenser t ex genom olikheten i att kommunicera även under måltiden.

Vid våra uppföljningar visar det sig att för att komma ännu längre i arbetet med medvetna val behöver vi lägga till fler kriterier för att fler avdelningar ska arbeta med medvetna val inom våra projektarbeten. Pedagogerna behöver iordningställa ännu fler utmaningar i förväg kopplade till projekten för att barnens val ska bli än mer varierande.

På föräldraenkätens fråga "Om barnens möjligheter att göra medvetna val" är 85 % av föräldrarna nöjda med verksamheten vilket är bra, men även kring detta åtagande ger resultatet oss indikation på att vi kan kommunicera vårt arbetssätt tydligare gentemot föräldrarna för att öka andelen nöjda föräldrar.

Åtagande 7:

Vi åtar oss att ordna 1 utvecklingssamtal per barn och termin.

Mål: Att i samverkan med förälder stödja barnet i dess lärande för livet.

Förväntat resultat/Kriterier:

- Alla föräldrar deltar i ett samtal per termin.

Arbetssätt:

Kriterie; *Alla föräldrar deltar i ett samtal per termin*

Samtalen sker utifrån materialet i barnens egna dokumentationspärmar, föräldrarnas frågeställningar, samt förskolans gemensamma frågeställningar som föräldrarna skriftligt har fått i förväg.

Genomförande:

- Vi har barnet med oss under alla samtal.
- Barnens dokumentationspärm ska alltid vara ett underlag för samtalet och den ska vara uppdaterad.
- Barnkonferens ska alltid ha genomförts innan utvecklingssamtalet för att kunna ge en så rättvis bild som möjligt av barnets utveckling och läroprocesser.
- Samtalet kring barnens läroprocesser utifrån dokumentationen ska alltid kopplas till läroplanen.
- Anteckningar ska alltid föras av den ansvariga pedagogen efter samtalet.
- Återföring av samtalet till arbetslaget ska ske under reflektionstiden.
- Återföring och sammanställning av avdelningens samtal ska ske vid terminens slut därefter diskussion och förslag på förändringar av verksamheten på pedagogmöte.

Vi använder alltid tolk då vi pedagoger eller förälder så anser att det behövs.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet nära nog.

Alla avdelningar har genomfört utvecklingssamtal en gång per termin. En avdelning har inte riktigt nått målet på grund av ett pedagogbyte som genomfördes under höstterminen.

Åtagande 8:

Vi åtar oss att skapa möjligheter för föräldrars delaktighet i förskolans verksamhet.

Mål: Att varje förälder ska vara och känna sig delaktiga i verksamheten.

Förväntat resultat/Kriterier:

- Föräldrar uttrycker sina åsikter vid möten enskilt och i större sammanhang.
- Föräldrar deltar i föräldramöten, föräldraråd.

Arbetsätt:

Kriterie; *Föräldrar uttrycker sina åsikter vid möten enskilt och i större sammanhang.*

Föräldrar deltar i föräldramöten, föräldraråd.

- Vi arbetar med föräldraaktiv inskolning, en inskolningsmodell där barn och föräldrar är tillsammans på förskolan under barnets 3 första dagar mellan kl.9 – 15. Under dessa inskolnings dagar är det föräldern som ”tar hand om” sitt barn och pedagogernas uppgift är i första hand att observera vilket förhållningssätt gentemot sitt eget barn föräldrarna har vid mötet med nya barn, material, mat situationen, blöjbyten mm. Pedagogerna ansvarar för att organisera spännande aktiviteter som skapar glädje, nyfikenhet och möten mellan barn - barn och barn – pedagoger. Barn och föräldrar skolas in till förskolans verksamhet genom att föräldrarna får en inblick i hur en dag på förskolan ser ut med aktiviteter och rutiner. Inskolningen sker också i grupp vilket stärker föräldrarnas kontakt med varandra och föräldrarna lär också känna de andra barnen i gruppen.
- Vi anordnar minst ett föräldramöte per termin, på hösten ett gemensamt för hela förskolan och på våren avdelningsvis. Vi har föräldramöten i olika språkgrupper vid vissa tillfällen, då föräldrarna är grupperade utifrån modersmål men där temat och frågeställningarna är desamma för alla grupperna. Vi har valt att ha gemensamma föräldramöten med jämna mellanrum för att underlätta för de föräldrar som har barn på flera avdelningar (vilket flera har) men även för att öka gemenskapen i hela förskolan. Under dessa möten har vi t ex diskuterat likabehandlingsplanen, förhållningssätt vid konflikter mellan barn, situationen i närområdet Tensta, ”Vilka lekar lekte du när du var barn som hade med matematik att göra?” Vi bjuder in olika personer/funktioner som föräldrarna önskar såsom BVC, närpolis, Folkvandvården o s v till dessa gemensamma möten.
- Förskolan har ett föräldraråd med minst två representanter per avdelning. Föräldrarådet träffas 3-4 ggr per termin, i gruppen ingår även förskolechef samt pedagoger från avdelningarna. Föräldrarådet har arrangerat fester, beslutat om resan till Kolmården (2008), diskuterat enkäter, mötestider, innehållet i verksamheten, önskemål mm.
- Våra föräldrarådsmöten ligger på olika tider för att fler föräldrar ska ha möjlighet att delta. Vi har haft frukostmöte, kvällsmöte, eftermiddagsmöte.
- Gemensamma fixardagar har anordnats vid ett par tillfällen då föräldrarna har hjälpt till med praktiska saker på förskolan.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet nära nog då vi på frågan ”Är du nöjd eller missnöjd med dina möjligheter att påverka förskolans verksamhet?” i föräldraenkäten fick svaren ”Mycket nöjd” 19 %, ”nöjd 62 % ”medan 10 % svarar ”ganska missnöjd” och 9 % ”missnöjd”. Utifrån att 19 % av föräldrarna uttrycker att de inte känner sig delaktiga i verksamheten arbetar vi nu med en analys av detta resultat. (Se utförligare beskrivning under rubriken Redovisning av resultaten från brukar/kunddialogen.)

Vi ser att närvaron på föräldrarådsmötena har minskat vilket även det ger oss frågeställningar att analysera.

Trots den minskade närvaron har de föräldrar som deltagit i föräldrarådet initierat frågeställningar som har gjort att våra föräldramöten är välbesökta, ett exempel är det senaste föräldramötet som rörde oro

kring situationen i Tensta med ungdomsbråk, bränder mm. Vid både föräldraråd och föräldramöten erbjuder vi "barnpassning" för att också ge föräldrar som inte kan ordna barnvakt möjlighet att delta vilket har uppskattats.

Vi ser att vi når ett bra resultat i arbetet med föräldrarnas delaktighet vid vissa aktiviteter såsom vid vissa föräldramöten samt vid utvecklingssamtalen.

Utifrån sammanfattningen av utvecklingssamtalen ser vi en trend att fler föräldrar än tidigare börjar ställa frågor till pedagogerna om verksamhetens innehåll jämfört med att tidigare frågor oftast handlat om rutiner såsom mat, sovande osv.

Vi har provat att förlägga mötena på olika tider under dagen för att se om någon särskild tidpunkt ökar deltagandet men i dagsläget ser vi ingen skillnad oavsett när på dagen mötena sker.

Åtagande 9:

Vi åtar oss att fördjupa samverkan med skolorna i området.

Mål: Att finna former för samverkan mellan förskola och skola för att barnens lärande ska fortsätta som en röd tråd genom livet.

Förväntat resultat/Kriterier:

- Förskolan och skolans pedagoger träffas regelbundet.
- Förhållningssätt diskuteras.
- Barn - och kunskapssyn synliggörs och diskuteras.

Arbetsätt:

Kriterie; *Förskolan och skolans pedagoger träffas regelbundet.*

- Vi har ett nära samarbete med Elinsborgsskolan utifrån närheten och att de flesta av våra barn börjar i förskoleklass där. Vi har kontinuerliga möten tillsammans med pedagoger från närliggande förskolor och pedagoger från skolan.
- Barnen får besöka skolan 3 ggr under vårterminen för att bekanta sig med miljön och skolans pedagoger.
- Vi har även samarbete med Gullingskolan (en annan skola i området) där elever från år 6 kommer till förskolan och läser böcker för våra äldsta barn både på svenska och på olika modersmål.
- Vi har gemensamma träffar med förskolechefer från förskolorna runt Elinsborgsskolan, Elinsborgsskolans ledning och socialtjänsten för att hitta former för gemensamma frågor som gäller de barn som är i riskzon.

Kriterie; *Förhållningssätt diskuteras. – Barn - och kunskapssyn synliggörs och diskuteras.*

- Vi diskuterar frågor om lärande, kunskapssyn, barnsyn och dokumentation samt planerar för övergången förskola – skola. Vi utgår från den överföringsplan från förskola till skola som finns i stadsdelen. I planen ingår bl a att barnen får besök av förskoleklassens pedagoger och i samband med det besöket har förskolan och förskoleklassens pedagoger ett överföringssamtal med föräldrarna på förskolan.
- Vi har under vårterminen påbörjat en studiecirkel i matematik där förskolan och skolans pedagoger deltar. Syftet är att mötas över verksamhetsgränserna och att diskutera arbetsätt, barnsyn och kunskapssyn utifrån ett matematiskt perspektiv för att i förlängningen skapa goda förutsättningar för barnen i deras livslånga lärande.
- Kompetensutveckling i performansanalys tillsammans med skolans pedagoger.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet.

De inplanerade möten vi haft under året har varit välbesökta av båda verksamheternas pedagoger och frågeställningarna givande. Genom att förlägga mötena på olika ställen (ibland på förskolan, ibland i skolan) har pedagogerna kunnat delge varandra olika arbeten och genom att konkret visa arbeten för varandra har pedagogiska diskussioner kring barnsyn och kunskapssyn förts.

Vi följer den plan för överföring mellan förskola och skola som är upprättad i stadsdelen.

Skolans pedagoger uttrycker att det nu är en skillnad jämfört med tidigare när det gäller barnens skolstart.

Skolans pedagoger anser att de med sin ökade förståelse och kunskap om vad barnen har fått möta och arbeta med i förskolan kan möta barnen där de befinner sig bättre än tidigare. Diskussioner om hur förskolans resultat av performansanalysen ska följas upp i skolan har nyss inletts. Då vi i vår förskola har valt att genomföra performansanalys på våra nuvarande 4 – åringar kommer frågan att kunna diskuteras och fördjupas under kommande år innan det är dags för denna årskull att börja skolan och en plan för hur skolan kan ta vid språkutvecklingsarbetet kommer att kunna tas fram.

Åtagande 10:

Förskolan har en god kompetens för att möta varje barns behov genom val av rätt insats.

Arbetsätt:

Detta är ett stadsdelsövergripande åtagande. Vi arbetar kontinuerligt med att kompetensutveckla pedagogerna för att uppfylla åtagandet. Vi samarbetar med stadsdelens stödenhet när vi behöver stöd utifrån i särskilda fall.

Resultat:

Vi bedömer att vi har uppfyllt åtagandet. Vi samarbetar med stadsdelens stödenhet såsom talpedagog, handledning av psykolog vid flera tillfällen under året. Vi har ett par familjer som har deltagit i föräldrautbildningen KOMET (som anordnas av stadsdelens familjecentral) efter det att pedagogerna på utvecklingssamtal har erbjudit föräldrarna detta stöd i sin föräldraroll.

Åtagande 11:

Vi åtar oss att sänka sjukfrånvaron.

Mål: Hög frisknärvaro.

Förväntat resultat/Kriterium:

- Att ha en korttidssjukfrånvaro på högst 3,5 %.
- Att sänka långtidssjukfrånvaron.

Arbetsätt:

Kriterie; *Att ha en korttidssjukfrånvaro på högst 3,5 %.*

- Utifrån den senaste medarbetarens enkäten analysera orsakerna till frånvaro.
- Igångsättandet av arbetsgruppen Trivselgrupp för att initiera diskussioner om frisknärvaro och åtgärder för att öka den.
- Fler gemensamma aktiviteter för friskvård och trevligheter, inom och utom arbetet.
- Utveckla bättre rutiner vid frånvaro för att minska stressen och otrygghet i arbetet.
- Förskolechef har samtal med medarbetare med hög frånvaro och tar kontakt med företagshälsovården vid 4-6 sjukfrånvarotillfällen/år för utredning och uppföljning.

Kriterie; *Att sänka långtidssjukfrånvaron*

- Förskolechef har kontinuerlig kontakt med medarbetare som har långa sjukskrivningsperioder.
- Förskolechef deltar i det stadsdelsövergripande projektet för att kartlägga och sänka sjukfrånvaron.

Resultat:

Vi bedömer att vi till viss del har uppfyllt åtagandet.

När vi tittar på vår frånvarostatistik ser vi att den korta frånvaron har ökat de senaste två åren jämfört tidigare år men att långtidssjukfrånvaron har minskat. Då detta åtagande är nytt för vår enhet (fr.o.m. 1/1-09) har det gått för kort tid för att vi ska kunna analysera resultatet.

Vi har valt att fokusera det positiva i åtagandet – att öka frisknärvaron vilket gör att vi stärker positiva mönster och förhållningssätt.

Resursanvändning

För att använda våra resurser så effektivt som möjligt har vi utvecklat vår organisation på så sätt att medarbetare med särskilt intresse och kompetens ingår i de olika grupperna som arbetar för hela förskolan. Exempelvis:

- Performansanalysgruppen som utgörs av sex pedagoger som gått utbildning i performansanalys och nu arbetar med performansanalys på en avdelning (åtagande språk/kommunikation).
- Modersmålsgruppen där modersmålspedagogerna med sin flerspråkiga kompetens och specifika yrkesroll, bevakar och utvecklar arbetet med modersmålet på hela förskolan (åtagande språk/kommunikation).
- Trivselgruppen, vari skyddsombuden ingår, fördjupar arbetet med den psykiska arbetsmiljö och arbetsklimatet (åtagande sjukfrånvaron).
- Kulturgruppen med medarbetare med flerkulturell kompetens bevakar att olika kulturer hålls synliga på förskolan och bevakar olika kulturella aktiviteter och traditioner (åtagandet social kompetens/identitet).

I de andra grupperna ingår en pedagog/arbetslag i grupperna så att vi effektivt kan koncentrera resurserna:

- Miljögruppen, som bevakar och fördjupar arbetet med den pedagogiska miljön och miljöarbetet (åtagande barnens val och åtagande Grön flagg).
- Dokumentationsgruppen som fördjupar arbetet med den pedagogiska dokumentationen, (samtliga pedagogiska åtaganden).
- Pedagoggruppen som fördjupar föräldraarbetet, arbetet med social kompetens, barnens lärande (åtagande föräldradeltaktighet, social kompetens och övriga åtaganden).

Andra sätt vi använder våra resurser:

- Genom att förlägga våra interna möten på tider utifrån barnens närvaro och aktivitet utnyttjar vi våra resurser effektivare under dagen, såsom avdelningarnas reflektionsmöten kl. 7.30 – 9, miljömöte kl. 8 – 9, pedagogmöte kl. 13 – 14. Detta är exempel på tider då det antingen inte är så många barn närvarande eller att fler barn vid dessa tidpunkter sover.
- Genom att pedagoger med specialkompetens har aktiviteter; sångsamling, dramalek, ute - stationer med barn från alla avdelningar utnyttjar vi våra egna resurser effektivare.
- Vi har skapat matsalar vilket förutom pedagogiska vinster, möjliggör ett bättre utnyttjande av lokaler och schema. Tack vare matsalarna har vi kunnat skapa fler stationer för barnen inne på avdelningarna samt kunnat lägga pedagogernas schema på ett sätt som skapar större flexibilitet. Vid frånvaro är det nu enklare för oss nu att organisera arbetet vid måltiderna (frukost, lunch och mellanmål).
- Avdelningarna har särskilda ansvarsområden för att effektivisera arbetet, olika pedagoger har också särskilda personliga ansvarsområden.
- Pedagoggruppen förskola/skola är ett forum som synliggör frågeställningar i samarbetet och underlättar övergången mellan förskola och skola (åtagande samverkan med skolan).

Rent generellt ser vi det som att den resurs som barnen utgör, med sin nyfikenhet och upptäckarlust ger riktning åt den pedagogiska verksamheten, inom ramarna för våra åtaganden, mål och styrdokument. Vi kan synliggöra dessa processer tack vare den systematisering av den pedagogiska dokumentationen vi arbetat fram.

Även föräldrar som delger pedagogerna sina erfarenheter, förväntningar och sin syn på barnens lärande är en viktig resurs.

Uppföljning

I alla de pedagogiska åtaganden använder vi oss av verktyget pedagogisk dokumentation där även reflektioner med barnen ingår.

Pedagogerna använder reflektionsprotokoll och tar hjälp av kriterierna för att följa upp de olika åtagandena regelbundet (1 gång per månad utifrån uppföljningsblanketten). En gång/mån följer även pedagogmötet upp dessa reflektioner.

Barnenkäter följs upp i arbetslagen och vid sammanfattning av det pedagogiska året.

Uppföljning i våra olika ansvarsgrupper

- dokumentationsgrupp: uppföljning av reflektionsprotokoll; hur dokumentationen fungerar, gruppen går igenom varandras dokumentationer på väggarna och ger synpunkter som går tillbaka till arbetslagen.
- miljögrupp: uppföljning av den pedagogiska miljön genom rundvandring för att följa upp de olika avdelningarnas miljöer och med skriftliga kommentarer till avdelningarna; arbetet med källsortering följs upp varje vecka för närvarande.
- Modersmålspedagoggrupp: uppföljning av arbetet med de olika modersmålen en gång per månad,
- Kulturgrupp: uppföljning av hur olika traditioner och kulturyttringar synliggörs 2-3 ggr per termin.
- Pedagoggrupp: uppföljning av föräldraråd, föräldramöten, apt, andra grupperns arbete, utvecklingssamtalen på avdelningarna, performansanalysarbetet
- Performansanalysgrupp: uppföljning av hur arbetet med performansanalysen fungerar
- Förskolechef/pedagogista möten: uppföljning av hur reflektionen fungerar på arbetslagens reflektionsmöten samt genomgång av helheten i verksamheten.
- Föräldraråd: uppföljning av föräldramöten och andra företeelser på förskolan.
- Föräldraenkäten som förberetts på pedagogmöte och föräldraråd, följs upp även i dessa grupper, på apt och vid sammanfattningen av det pedagogiska året.
- Utvecklingssamtalen förbereds och följs upp i arbetslagen, efter enskild reflektion av den pedagog som haft samtalet, därefter i arbetslaget och sedan i pedagoggrupp och vid sammanfattningen av det pedagogiska året.
- Medarbetarenkäten som förberetts på pedagogmöte följs upp i pedagoggrupp, i trivselgrupp och på studiedag.
- Klagomålshantering: uppföljning av klagomål genomförs kontinuerligt av förskolechef och avdelningarnas pedagoger samt en gång/termin på pedagogmöte och därefter i sammanfattningen av det pedagogiska året.
- Utvärderingsmöte med skolans pedagoger: uppföljning av övergången mellan förskola/skola en gång/läsår.

Resultat

Sammanfattningsvis bedömer vi att vi uppfyller våra åtaganden. Sju av elva åtaganden är uppfyllda, fyra åtaganden är uppfyllda nära nog och ett åtagande till viss del.

Vi redovisar våra resultat under varje åtagande.

Redovisning av ökad/minskad tillströmning av kunder/brukare

Barnantalet i Tensta har varit på tillbakagång sedan några år. Det har tidigare påverkat oss på så sätt att en del familjer flyttat när barnen blivit större, något år innan skolstart.

Kön med mindre barn är för vår del lång och har varit det sedan flera år tillbaka. Vi har fulla barngrupper och ett tjugotal småbarn i kön. Många föräldrar rekommenderar släkt och vänner att ställa

barn i kö hos oss, och som läget är idag kan vi inte ta in barn i högre åldrar eftersom vi nästan inte har någon avflyttning alls av barn under året. Vi är medvetna om att vårt arbete med att bibehålla och fördjupa en god kvalitet är en grundförutsättning för att föräldrar ska vilja välja förskoleplats hos oss.

Redovisning av resultaten från brukar/kunddialogen

Vi har under ett flertal år arbetat med brukarundersökningar för både barn och föräldrar. Med barnen gör vi regelbundna intervjuer om olika frågor. I våra projektarbeten är det alltid barnens frågeställningar och tankar som driver projekten framåt men vi gör även andra typer av intervjuer med barnen om hur de tänker om sin förskola, vad de vill eller skulle vilja göra.

Vi har på frågan till barnen: ”Vad kan man göra här på din avdelning?” fått svaret, ”Här på Vargen kan man göra allting”. Ett annat exempel är när pedagogerna på en avdelning inte var nöjda med utformningen av den pedagogiska miljön, frågade de barnen i mindre grupper om hur de ville att avdelningen skulle se ut, och vilka aktiviteter de tyckte saknades.

Utifrån barnens svar gjordes en ommöblering som bättre stämde överens med barngruppens behov. Nya hyllor köptes in som barnen var med och skruvade ihop. Barnens kommentarer efteråt var ”Vad fint vi har fått det här på Kråkan”.

Inför Förskolans dag detta år har barnen fått frågan ”Hur vill ni att vi ska fira Förskolans dag?” Detta resulterade i Förskolans dag i år firas med att äta en lång tårta (som ska räcka till alla), ballonger till alla barn, ansiktsmålning och dans på gården.

En pojke framförde sin önskan om att få göra ett dansuppträdande vilket vi ser fram emot då Förskolans dag i skrivande stund inte än har varit.

Ytterligare exempel finns att tillgå vid examinatorbesöket.

Vi har gjort egna föräldraenkäter och vi har använt resultaten från de av USK genomförda brukarenkäterna som underlag för diskussioner omkring förbättrings- och utvecklingsområden. Från att ha legat på en medelmåttig nivå i USK-enkäten 2005, blev resultaten i USK-enkäten 2008 klart bättre i alla frågor, i jämförelse med andra förskolor i stadsdelen.

Vi låg i övre fjärdedelen i alla frågor, ibland högre; högst i frågor som:

- hur välorganiserat arbetet är,
- hur pojkar och flickor ges samma möjligheter,
- hur bemötandet är vid lämning/hämtning,
- hur utvecklingssamtalen fungerar,
- hur möjligheten till föräldrasamverkan är,
- stödet för barns språkliga utveckling,

96 % av föräldrarna kan rekommendera sin förskola till en god vän (”ja, absolut” och ”ja, kanske”). Ett stort problem som vi har sett är den låga svarsfrekvens USK -05: 40,1 och USK -08 : 39,6 %. Det var en faktor vi verkligen ville komma till rätta med när vi gjorde vår egen föräldraenkät i januari i år. Efter att ha diskuterat frågan på föräldrarådet beslutade vi att översätta enkäten till olika språk. Vi lät en auktoriserad översättarfirma översätta till arabiska och somali.

Vi hade också olikfärgade papper på enkäterna så att varje avdelning sedan kunde få tillbaka sina resultat för ordentlig uppföljning. Vi satte i system att påminna föräldrar om att det var viktigt att de svarade. Vår egen hade färre frågor och några av frågorna var formulerade exakt som våra åtaganden för att ge svar på om föräldrarna ansåg att vi uppfyllt våra åtaganden.

Resultatet blev att 77,5 % av föräldrarna svarade och 37 % av svaren var på somali och arabiska. Den egna enkäten är inte rakt av jämförbar med USKs. Vissa frågor går dock att jämföra såsom ”Mitt barn trivs..?”, ”Hur trivs ditt barn på förskolan?”

USK -08: mycket nöjd 45 %, ganska nöjd 50 %

Egen -09: mycket bra 61 %, ganska bra 33 %

Tendensen är att resultatet i de positiva svarsalternativen inte skiljer sig mellan USK -08 och den egna i januari 2009, däremot finns det nästan inga negativa svar i USK-enkätens resultat, däremot fler ”vet

ej” och ”varken eller”, medan det finns några ”ganska missnöjd” och ”missnöjd” i vår egen. Den analys vi har gjort av detta är att när vi har gjort tydligt att vi verkligen vill ha föräldrars åsikter (genom att vi översätter och påminner), då bryr flera föräldrar sig om att svara och då delger man även negativa synpunkter på ett helt annat sätt.

Vi tolkar det som att de föräldrar som delgett sina missnöjessynpunkter också litar på att vi vill göra något åt det föräldern inte är nöjd med. Svaren på somali och arabiska har gett en röst åt föräldrar som inte tidigare gjort sig hörda och vi har fått fatt i fler synpunkter än tidigare.

Vi kommer att fortsätta att använda den egna blanketten för att kunna göra jämförelser över tid.

Samtliga brukar- och föräldraenkäter kommer att finnas tillgängliga vid examinationen.

Ytterligare brukardialog är föräldraråd och föräldramöten. Under de senaste två åren har vi gett föräldrarådet allt större tyngd och betydelse inför planerandet av föräldramöten och andra aktiviteter. Det är på föräldrarådet vi har tagit beslut om inriktning på föräldramöte utifrån föräldrarnas synpunkter och idéer.

På senaste föräldramötet hade vi tagit fasta på föräldrars oro inför de upplopp som varit i Tensta den senaste tiden.

Föräldramötet var mycket välbesökt och vi kommer att följa upp det arbetet, i vilken form och på vilket sätt har vi ännu inte bestämt. Allmänt sett får vi mycket bekräftelse på föräldramöten/råd men också många kreativa synpunkter och förbättringsförslag, såsom andra tider för föräldramöten, barnpassning vid föräldramöten och förslag på nya sätt att informera.

Utvecklingssamtalen utgör en annan form av brukardialog.

När vi strukturerat förberedelse- och uppföljningsmaterial har resultatet blivit att både föräldrar och pedagoger varit bättre förberedda vilket gett djupare diskussioner omkring barnens lärande och som helhet bättre samtal. Barnens deltagande på delar av samtalen har i de flesta fall gjort att barnen dragits in i dialogen och fokus lagts mer på barnets synpunkter.

Resultat från senaste medarbetarundersökningarna

Resultatet från de av USK genomförda medarbetarenkäterna 2006 o 2008 visar fortsatt högt värde inom samtliga områden, högre än stadsdelens medelvärde inom alla områden. Spånga -Tensta är den stadsdel som i USKs medarbetarenkät 2008 hade högsta NMI, Nöjd-Medarbetar-Index (ett mått på helhetsbetyget av nöjdheten, speglande olika delar av arbetsförhållandena) av alla förvaltningar i staden . Här ligger Stormhattens värde på 79, mot Spånga - Tensta på 68 och staden på 59. De områden där Stormhattens medarbetare har de högsta värdena är:

- Utveckling och kompetens
- Trivsel
- Arbetsklimat
- Medarbetarskap

Den högst värderade frågan är: Mitt arbete är viktigt och meningsfullt: 9,9 av 10

Den lägst värderade frågan är arbetsbelastningen: 8,2 av 10

Den egna enkät vi genomförde under februari 09 har också mycket höga värden, främst gäller det:

- Roligt att arbeta
- Arbetet är viktigt och meningsfullt
- Förtroende för närmaste chef
- Meningsfulla medarbetarsamtal
- Goda utvecklingsmöjligheter i arbetet

Även här får arbetsbelastningen ett lägre nöjdhetsvärde. I den egna enkäten har vi sett att det finns vissa utvecklingsområden vi måste arbeta med, såsom tydligare rutiner vid sjukfrånvaro och fler gemensamma trivselaktiviteter, vilket också trivselgruppens har påbörjat sitt arbete omkring.

Noterbart är att de båda senaste enkäterna, USK:s och vår egen, visar en hög tillfredsställelse med arbete och trivsel trots att medarbetare i de båda enkäterna uttrycker att arbetsbelastningen är hög. Samtliga medarbetarenkäter kommer att finnas tillgängliga vid examinatorbesöket.

Redovisning av vårt resultat från de senaste tre åren samt prognostiserade resultat innevarande år

- 2006 : Budgeterat: 7 952 149:-	Utfall: + 64 000:-
- 2007 : Budgeterat: 7 962 760:-	Utfall: 0:-
- 2008 : Budgeterat: 8 619 394:-	Utfall: 0:-
- 2009 : Budgeterat: 8 883 857:-	Prognostiserat utfall: 0:-

Sedan 2007 har vi utvecklat modersmålsorganisationen till att omfatta även alla små barn. Det har kostat en hel del. Det har varit en strävan att förskolepengen och övriga intäkter som finansierar verksamheten också ska användas. I och med det har överskottet investerats i kompetensutveckling, bra datorer och kameror.

Redovisning av personalomsättning de senaste tre åren

- | | |
|--|--|
| - 2006 : 1 barnskötare gick i pension. | Nyrekrytering av förskollärare. |
| - 2007 : 1 barnskötare gick i pension. | Nyrekrytering av förskollärare. |
| - 2008 : 1 förskollärare slutade. | Barnskötare från företrädeslista anställdes. |

Vi har nästan ingen personalomsättning. De senaste åren har anledningen till att man slutat varit pensionering, med ett undantag: en förskollärare som slutade – 08, som önskade börja arbeta på en liten förskola.

Redovisning av vår sjukfrånvaro de senaste tre åren

Korttidsfrånvaro 1 – 13 dagar:

- 2006 : 3,5 %
- 2007 : 4,9 %
- 2008 : 5,2 %

Långtidsfrånvaro mer än 14 dagar:

- 06 : 5,4 %
- 07 : 5,8 %
- 08 : 2,9 %

Kommentar till resultat och trender:

Tack vare den massage/behandling medarbetarna erbjuds 1 gång/mån och det avtal med Tensta Sim- och Idrottshall för träning vi har upprättat är varken besvär med rygg, axlar och nacke för flera medarbetare några större problem idag.

Vi ser dock att korttidssjukfrånvaron har ökat medan långtidssjukfrånvaron har minskat under de tre senaste åren. Frånvaron har gällt operationer vid de längre frånvaroperioderna och vid korttidssjukfrånvaro är det magsjuka och återkommande förkylningar och infektioner som är de främsta anledningarna. Trots att många pedagoger har många år i förskolebranschen är det inte så att man har immunitet mot alla nya infektioner man möter i sitt nära arbete med små barn.

Medarbetarenkäten visar att den frånvaro vi har idag påverkar medarbetare i negativ riktning. Det finns viss oro och stress inför detta i och med att fler medarbetare också upplever att arbetsbelastningen är hög. Att den korta sjukfrånvaron har ökat från 2006 är ett problem och ett viktigt utvecklingsområde för oss att arbeta vidare kring.

Ett tillfälle för detta kommer att vara under studiedagarna i maj då avdelningarna tills dess har fått i uppdrag att ta ut två frågeställningar från medarbetarenkäten de anser att vi bör fördjupa.

Utifrån det underlag vi får då kommer vi att kunna göra en vidare analys av orsakerna till sjukfrånvaron.

Under de tre första månaderna av innevarande år har vi redan intensifierat arbetet med sjukfrånvaron genom att skapa arbetsgruppen Trivselgruppen som har kommit igång med förslag och idéer och olika gemensamma aktiviteter är inplanerade för våren. På det sättet tänker vi att vi stärker arbetsklimatet ytterligare och påverkar frisknärvaron i positiv riktning.

Hur vi säkerställer att vi utvecklar rätt delar av verksamheten utifrån verksamhetens åtaganden/mål, kunders/brukares behov och utifrån våra uppföljningar och resultat

- Genom vårt arbetssätt med pedagogisk dokumentation.
- Genom att vi följer vår struktur för vårt pedagogiska år. Se bild sidan 10.
- Genom att vi under det senaste året har systematiserat vårt kvalitetsarbete i ännu högre grad. Vi har arbetat fram kriterier till våra åtaganden, en gemensam bedömningsskala och ett gemensamt uppföljningsprotokoll samt en arbetsordning med gemensamma genomgångar av åtaganden månadsvis och därefter uppföljning i pedagoggruppen.
- Genom att pedagogistan deltar i arbetslagens arbeten på avdelningarna och på arbetslagens reflektionsmöten 1 gång/varannan vecka.
- Genom att förskolechef och pedagogista har gemensamma reflektionsmöten 1 gång per vecka omkring den pedagogiska dokumentationen och de pedagogiska processerna.
- Genom de systematiseringar av utvecklingssamtalen med de nya blanketter vi arbetat fram vilket leder till en gemensam uppföljning och analys av resultat i arbetslagen och därefter uppföljning och slutsatser i pedagoggruppen.
- Genom att genomföra, följa upp och analysera resultaten av föräldraenkäter i pedagoggruppen, på föräldraråd och på apt.
- Genom att föra en kontinuerlig diskussion i föräldrarådet och på föräldramöten.
- Genom uppföljning och analys av resultaten från medarbetarenkäten – i pedagoggrupp, trivselgrupp och apt.

Hur vi säkerställer att vi kompetensutvecklar medarbetarna utifrån verksamhetens behov

- Med hjälp av regelbunden användning av pedagogisk dokumentation i arbetslagen, den kontinuerliga uppföljningen och analys av resultaten i ansvarsgrupperna synliggör vi om vi lever upp till våra åtaganden eller uppnår de resultat vi vill uppnå. Vi gör sedan ytterligare analyser av resultaten i pedagoggrupp och på pedagogista/förskolechefs gemensamma reflektionsmöten där vi tittar på hur kompetensutvecklingen varit, vad som fallerat och om någon annan inriktning på kompetensutvecklingen behövs.
- På utvärderingarna av pedagogiska året i jan, maj/juni, utifrån resultatet gör vi en analys av situationen. Medarbetarnas kompetens är då en av faktorerna vi tittar på och beslutar om åtgärd.
- På medarbetarsamtalen utvärderar vi den kompetensutveckling medarbetaren deltagit i under året.

Verksamhetens tre främsta styrkor och svagheter samt våra tre största möjligheter och hot

Tre styrkor:

- Vårt förhållningssätt och vår kunskaps- och barnsyn som är inspirerad av Reggio Emilia – filosofin innebär ett tillåtande diskussionsklimat, ett öppet reflekterande klimat med arbetssättet pedagogisk dokumentation vilket skapar utvecklingsmöjligheter.

- Vår organisation är uppbyggd på delaktighet, ansvar och reflektion. Alla medarbetare är delaktiga i verksamhetens utveckling och ingår i det system av uppföljning och gemensamt lärande vi skapat.
- Medarbetare med ett interkulturellt förhållningssätt, med tilltro till föräldrars kompetens, och som med nyfikenhet möter människor med olika kulturella bagage samt vår modersmålsorganisation och vårt synliggörande av olika språk och kulturer.

Tre svagheter:

- Förskolans lokal är 40 år gammal. Vi har ett otillräckligt fläktsystem, ett för litet och inte tillräckligt utrustat kök och prångiga lokaler. De arbetssätt vi har idag i vår förskola kräver egentligen ateljéer/verkstäder och en annan genomsynlighet än vad lokalerna kan erbjuda idag. Likaså skulle det behövas arbetsrum och konferensrum för pedagogerna.
- Få manliga medarbetare. Idag är 4 av 22 män.
- Den pedagogiska miljön på gården är inte tillfredsställande. Gården är sliten, även om vi arbetat mycket för att förbättra den. Framför allt ska den betjäna många fler barn mot vad den ursprungligen var gjord för, då den även används av familjer, barn och ungdomar på kvällar och helger.

Tre möjligheter:

- Stormhatten är och har i flera år varit drivande i samarbetet med skolan för att hitta en gemensam barnsyn och ett gemensamt förhållningssätt. Den samverkan vi driver med gemensam fortbildning och gemensamma diskussioner innebär möjligheter för barn och föräldrar att finna en röd tråd i lärandet mellan förskola och skola.
- Vårt arbete med att synliggöra barnens lärande gör föräldrar och omgivande samhälle mer medvetna om barnens möjligheter till egna val i sitt lärande.
- De nätverk av föräldrar som bildas redan när barnen går i förskolan har möjligheter att leva vidare också under skoltiden och stärka barn och föräldrar under deras kommande skolgång.

Tre hot:

- Sviktande barnunderlag
- Försämrade ekonomiska förutsättningar
- Ökad sjukfrånvaro



”Vi gör det tillsammans.”