

SNÖSÄTRA FÖRSKOLOR



*”Jag ska bli som pappa, rörmokare och kompositör.”
Ester är 24 år 2030*

Tävlingsbidrag till Stockholms Stads Kvalitetsutmärkelse 2009

Förskolechef Ann-Sofie Hesselbom tfn 508 20 057
ann-sofie.hesselbom@eav.stockholm.se



ENSKEDE-ÅRSTA-VANTÖRS STADSDELSFÖRVALTNING

INLEDNING	3
Förskolebarns framtidstro – vår utmaning !	3
Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för vår verksamhet.....	3
Våra brukare/kunder, deras behov, önskemål och förväntningar	3
Vår organisations- och ledningsstruktur	3
Snösätra Förskolors medarbetare	4
Vår vision och pedagogiska plattform	4
CHEF- OCH LEDARSKAPET	5
1. MIN VISION AV DET GODA LEDARSKAPET.....	5
2. HUR JAG SOM CHEF/LEDARE KOMMUNICERAR, FÖRSÄKRAR MIG OM ATT MEDARBETARNA ÄR	5
INFÖRSTÄDDA MED VERKSAMHETENS MÅL OCH ÅTAGANDEN.	5
3. HUR JAG SOM CHEF/LEDARE SKAPAR MÖJLIGHETER FÖR LÄRANDE I ORGANISATIONEN OCH	6
KOMPETENSUTVECKLING AV MEDARBETARNA.	6
4. HUR JAG SOM CHEF/LEDARE ARBETAR FÖR ATT UPPNÅ RESULTAT I VERKSAMHETEN.	6
5. HUR JAG SOM CHEF/LEDARE SKAPAR FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR UTVECKLING AV VERKSAMHETEN.	7
.....	7
VERKSAMHETENS ÅTAGANDEN FÖR VERKSAMHETSÅRET	7
6. ENHETENS ÅTAGANDEN 2009.....	7
7. HUR VI KOMMIT FRAM TILL VÅRA ÅTAGANDEN.....	8
8. VÅRA FÖRVÄNTADE RESULTAT SOM SKA NÅS FÖR VARJE ÅTAGANDE.	8
Snösätra förskolor ökar medvetenheten kring lärandet för hållbar utveckling.	8
Snösätra förskolor ger alla barn möjligheter att uppleva och själva utöva olika former av kultur.....	9
Snösätra förskolor stärker barnets självbild, identitet, empati och förmågan att samspela.	9
Snösätra förskolor skapar förutsättningar för alla barn att utveckla ett levande, rikt och funktionellt	
språk.....	10
Snösätra förskolor grundlägger goda vanor kring kost, rörelse och hälsa.....	11
Snösätra förskolor ger alla barn förutsättningar att uppleva att de har ett verkligt inflytande över	
verksamheten i förskolan.	11
Snösätra förskolor skapar förutsättningar för ett samarbete kring såväl det enskilda barnet som	
förskolans verksamhet.	12
Snösätra förskolor ska i samarbete med föräldrarna och närliggande skolor vidareutveckla formerna	
för en smidig övergång till skolan.....	13
Snösätra förskolor ska vara en attraktiv arbetsgivare.....	13
Snösätra förskolor åtar sig att minska sjukfrånvaron till maximalt 7 %.	13
Snösätra förskolor åtar sig att hålla budget.	14
Snösätra förskolor åtar sig att effektivt och ändamålsenligt utnyttja de resurser som tilldelats.....	14
Resursanvändning: Vi har regelbundet avsatt tid för olika möten då vi stämmer av detta.	14
ARBETSSÄTT	15
9. ARBETSSÄTTEN REDOVISAS UNDER RESPEKTIVE ÅTAGANDE UNDER 8.	15
RESURSANVÄNDNING.....	15
10. HUR ARBETAR VI FÖR ATT ANVÄNDA VERKSAMHETENS RESURSER SÅ EFFEKTIVT SOM	15
MÖJLIGT.	15
UPPFÖLJNING.....	16
11. UPPFÖLJNINGSMETODER VI ANVÄNDER FÖR ATT FÖLJA UPP ÅTAGANDEN OCH ARBETSSÄTT FÖR	16
VERKSAMHETSÅRET.	16
RESULTAT	16
12. RESULTAT OCH TRENDER I FÖRHÅLLANDE TILL ÅTAGANDENA	16
13. ÖKAD/MINSKAD TILLSTRÖMNING AV BRUKARE/KUNDER.....	21
14. RESULTATEN FRÅN BRUKAR -/KUNDDIALOGEN	21
15. RESULTAT AV MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR.....	21
16. EKONOMISKA RESULTAT I FÖRHÅLLANDE TILL BUDGET FÖR DE TRE SENASTE ÅREN,	
KOMMENTARER OCH TRENDER	21
17. PERSONALOMSÄTTNING DE SENASTE TRE ÅREN, KOMMENTARER OCH TRENDER	22
18. SJUKFRÅNVARO/FRISKNÄRVARO DE SENASTE TRE ÅREN, KOMMENTARER OCH TRENDER.....	22
UTVECKLING	22
19. VI SÄKERSTÄLLER ATT VI UTVECKLAR RÄTT DELAR AV VERKSAMHETEN PÅ FÖLJANDE SÄTT:..	22

20. NÄR VI KOMPETENSUTVECKLAR MEDARBETARNA, HUR VET VI VAD SOM BEHÖVER UTVECKLAS?	23
21. VÅRA TRE FRÄMSTA STYRKOR OCH MÖJLIGHETER, TRE STÖRSTA SVAGHETER OCH HOT	23

Snösätra Förskolor

Snösätra Förskolor ligger i Rågsved och består av fyra olika förskolor.

Förskolorna är friliggande med egna gårdar. Två av förskolorna har funnits sedan åttiotalet, en öppnade för drygt 5 år sedan och den fjärde startade vi i februari 2008. Just nu är 197 barn inskrivna och 49 personer anställda.

Förskolechef: Ann-Sofie Hesselbom

Telefon: 08-508 20 057 eller 076-12 20 215

E-post: ann-sofie.hesselbom@eav.stockholm.se

Besöks- och postadress: Bjursätragatan 72, 124 64 Bandhagen

Inledning

Vårt uppdrag och tjänster som vi tillhandahåller

Förskolebarns framtidstro – vår utmaning!

Vi stimulerar barnens utforskarlust så att de ges en chans att upptäcka sin omvärld. Grunden är vår kunskap om barn och deras läroprocesser. Barn lär i samspel med andra och därför lägger vi stor vikt vid att gruppen blir en verklig tillgång i varje barns liv. Gå gärna in och titta på vår hemsida: www.stockholm.se/eav/snosatraforskolor

Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för vår verksamhet

På nationell nivå styrs förskolan av bestämmelser i skollagen, likabehandlingslagen (Lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever), arbetsmiljölagstiftning och mål och riktlinjer i förskolans läroplan (Lpfö 98). På kommunal nivå styrs vi av Stockholms stads mål, vision 2030 samt specifika mål och krav från stadsdelsnämnden i Enskede-Årsta-Vantör.

Våra brukare/kunder, deras behov, önskemål och förväntningar

I våra förskolor har 85 % av barnen ett annat modersmål än svenska. Det talas ca. 30 olika språk. Trenden är att de arabisktalande familjerna ökar och dessa utgör nu 26 % av dem som har ett annat modersmål än svenska.

För många av föräldrarna är förskolan ett relativt nytt begrepp. I många länder, som föräldrarna har sina rötter i, är barnen hemma tills de börjar i skolan jämfört med i Sverige där de flesta barnen går i förskolan när föräldrarna arbetar, studerar eller söker jobb. Förskolan upplevs samtidigt av föräldrarna som en viktig plats för barnen. Där utvecklar barnen det svenska språket, de skaffar sig vänner och erövrar nya kunskaper. För många av föräldrarna är det mest väsentliga att barnen är trygga och har roligt på förskolan. När barnen blir äldre är det för många föräldrar viktigt att de tillägnar sig skolämneskunskaper som att läsa och skriva.

Vår organisations- och ledningsstruktur

Här följer en beskrivning av uppdraget för pedagoger och arbetslaget samt för pedagogisk ledare och utvecklingsgruppen.

Pedagogens uppdrag och ansvar är att:

- skapa de allra bästa förutsättningarna för varje barns utveckling och lärande.
- synliggöra barnens utveckling och lärande i "Min pärm".
- bidra till att samarbetet fungerar i det egna arbetslaget och vara aktiv i arbetslagets gemensamma planering.
- samverka inom hela enheten.
- bidra till utvecklingen av det pedagogiska arbetet.
- lyssna in kollegors frågor och tillsammans med de andra i arbetslaget driva pedagogiken framåt i enlighet med mål och åtaganden.

- medverka i arbetslagets uppföljning och utvärdering.
- ta del av aktuell forskning och kunskap om barns lärande.

Arbetslagets uppdrag och ansvar är att:

- omsätta uppdraget och beskriva hur de tänker genomföra det i en handlingsplan samt ansvara för att hitta samarbetsformer och att effektivt använda sina gemensamma resurser.
- ansvara för att jobba projektorienterat och skapa optimala förutsättningar för sina barns lärande och utveckling utifrån våra pedagogiska ställningstaganden och enhetens verksamhetsplan.
- ansvara för att etablera och upprätthålla en förtroendefull relation till föräldrar och att synliggöra barns lärande inför dem.
- ansvara för att följa upp, utvärdera och analysera sin verksamhet samt att identifiera förbättringsområden.

Den pedagogiska ledarens insatser ligger i linje med mål och åtaganden samt säkerställer att verksamhetsplanen lever i vardagen.

Pedagogiska ledarens uppdrag och ansvar är att:

- handleda arbetslagen i deras arbete med barns lärande och utveckling.
- ansvara för pedagogiska träffar.
- sammanställa all rapportering från arbetslagen i samband med uppföljning/ utvärdering samt analysera och identifiera förbättringsområden tillsammans med förskolechefen.
- hålla sig á jour med omvärldens förväntningar och aktuell forskning.

Utvecklingsgrupp inom enheten

Utvecklingsgruppen bidrar med sin kunskap i arbetet med enhetens verksamhetsplan och kvalitetsredovisning samt har sikte på enhetens långsiktiga utveckling och strategiska frågor. I gruppen ingår en pedagog per arbetslag samt förskolechef och pedagogisk ledare.

Arbetsgrupper för utveckling.

För att komma vidare i nyckelfrågor bildar vi arbetsgrupper med pedagoger från de olika förskolorna. I dessa grupper tas pedagogers särskilda kompetenser och specialintressen tillvara. Just nu finns det följande grupper:

PR-grupp – ansvarar för att vidareutveckla hemsidan, broschyrer, utställningar och IT.

Genusgrupp - ansvarar för att vidareutveckla arbetet med jämställdhet / mångfald.

Hälsoinspiratörer – ansvarar för att vidareutveckla frågor kring kost och hälsa i samarbete med företaget ”Hälsopuls”.

Kostgrupp(kokerskorna) – ansvarar för att vidareutveckla frågor kring barnens kost . Denna grupp har också ansvar för miljöfrågor som rör köken.

Grön Flagg -grupp – ansvarar för miljöcertifieringen Grön Flagg genom Håll Sverige rent.

Varje grupp gör inventeringar, planer, uppföljningar och analyser inom respektive område.

Förskolechefen coachar varje grupp.

Snösätra Förskolors medarbetare

Inom enheten arbetar en förskolechef, en pedagogisk ledare, 20 förskollärare och 18 barnskötare. 7 resurspersoner är anställda för barn i behov av särskilt stöd. På varje förskola är en kokerska anställd. En lokalvårdare ingår i personalgruppen, medan övrig lokalvård sköts via entreprenad. En av förskollärarna är genuspedagog.

Vår vision och pedagogiska plattform

Våra pedagogiska ställningstaganden, som processats fram av ALLA ska vägleda våra medarbetare och genomföra hela verksamheten.

- Alla ska vara delaktiga – barn, föräldrar och medarbetare.
- Alla barn har rätt att ingå i ett sammanhang.
- Alla barn ska kunna se sig som en positiv kraft i gruppen.

- Vi bygger vår verksamhet på varje barns nyfikenhet, lust och inre motivation.
- Vi litar på barnets inneboende kraft och förmåga i varje situation.
- Vi ger pojkar och flickor möjlighet att använda hela sin potential.

Vår vision och pedagogiska plattform gör att vi skapar samsyn och strävar åt samma håll.

Chef- och ledarskapet

1. Min vision av det goda ledarskapet

Vi är mitt i centrum av världen och i framtiden.

Som ledare har jag en tydlig idé hur jag tolkar mitt uppdrag, vad som ska åstadkommas med barns lärande och utveckling i fokus och hur jag tillsammans med mina medarbetare ska förverkliga våra gemensamma mål. Jag vill få människor att växa, ge medarbetarna möjligheter att lyckas och att gå vidare i en ständig utvecklingsprocess som kännetecknas av ett lustfyllt lärande. Jag strävar efter att alla anställda ska uppleva att de är en väsentlig del av verksamhetens utveckling och ta sitt fulla ansvar för det som de har i uppdrag att göra.

Ett gott ledarskap i förskolan tycker jag ska kännetecknas av att:

- kunna omsätta styrdokument och politiska direktiv till handling.
- ha en tydlig vilja – vara envis och målmedveten.
- stå upp för barns rätt.
- ha mod att agera i tidigt skede då problem uppstår.
- vara progressiv – ligga steget före och visa på en tydlig riktning.
- vara generös – bjuda på mig själv – tillåta mig att lyckas och misslyckas.
- ha balans mellan arbete och privatliv.
- ta hänsyn till omvärlden, vart är vi på väg?
- ta reda på hur det ser ut för våra barn och föräldrar nu och i framtiden.
- ha förmåga att leda på olika sätt i olika situationer – ett situationsanpassat ledarskap.

Jag vill hävda barns rätt och förskolans uppdrag på ett respektfullt sätt. Det är i skarpa lägen det visar sig om vi förmår att möta föräldrar. Vi möter olika individer och olika uppfattningar som inte alltid överensstämmer med vår egen. Vårt uppdrag är att kunna stå upp för läroplanen samtidigt som vi möter föräldrar på ett sätt som gör att de känner sig respekterade och bidrar till att de har fortsatt förtroende för oss.

2. Hur jag som chef/ledare kommunicerar, försäkrar mig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens mål och åtaganden.

En viktig förutsättning för att göra medarbetarna medvetna och engagerade är att de är delaktiga i hela arbetsprocessen kring framtagandet av våra mål och åtaganden. Jag efterfrågar kontinuerligt deras åsikter och skapar diskussionsutrymme. På arbetsplatsträffar eller planeringsdagar för jag fram frågor som berör verksamhetsplanen, mål och åtaganden samt pedagogiska riktlinjer. På det viset blir medarbetarna väl införstådda i verksamhetens mål och åtaganden. Jag ger också arbetslaget stort handlingsutrymme. Utifrån läroplan och verksamhetsplan gör arbetslaget sin tolkning av hur uppdraget ska genomföras. På varje avdelning utformas en handlingsplan (arbetsplan). Vi för en dialog kring det och vi tydliggör krav och förväntningar. Arbetsplanen fungerar som ett arbetsredskap i arbetslaget under hela året och diskuteras fortlöpande på avdelningsträffarna.

På vissa träffar deltar den pedagogiska ledaren för att säkerställa att man är på rätt väg. Hon ska också vara ett bollplank och en inspiratör. Det pedagogiska uppdraget och målen hålls ständigt vid liv både i det vardagliga arbetet och i organiserade pedagogiska träffar där pedagogerna träffas i mixade grupper mellan avdelningarna. Grupperna leds av den pedagogiska ledaren som jag har en daglig kommunikation med.

Medarbetarna vet att jag gärna träffar dem för samtal och diskussioner av olika slag. Jag får en god bild av hur väl införstådda pedagogerna är med verksamhetens mål och åtaganden genom att

vistas ute i verksamheten. Jag kan där se hur pedagogerna handlar i olika situationer och utmana dem med ett ”varför”? Pedagogernas förmåga att omsätta mål och åtaganden kan bara bedömas i relation till sättet att handla i olika situationer. I alla diskussioner i olika grupper eller individuellt kan jag skaffa mig en uppfattning om pedagogernas förmåga. Medarbetarsamtalen och delvis lönesamtalen fyller också en viktig funktion för att koppla uppdraget till mål och resultat.

3. Hur jag som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och kompetensutveckling av medarbetarna.

Lärande organisation

Jag har under flera år strävat efter att utveckla Snösätra förskolor till en lärande organisation. Tyngdpunkten i verksamheten ligger på barns lärande och utveckling, där föräldrarna ingår som en viktig del. Grunden för att vi ska lyckas i vårt uppdrag är att vi har föräldrarnas förtroende. Men föräldrarna är också viktiga för barnens lärande och utveckling i förskolan. För att pedagogerna på ett optimalt sätt ska kunna se och kunna följa barnens läroprocesser krävs att vi har kunskap om barnens hemkultur och sätt att skapa mening. När barnen ser att föräldrarna är delaktiga i förskolans arbete t.ex. i form av pedagogisk dokumentation, skapar det en känsla av sammanhang. För föräldrarna innebär det att de på ett naturligt sätt blir en del av förskolans arbete och blir delaktiga i sina barns läroprocesser

Vi söker ny kunskap och prövar nytt

Möjligheter måste ges för medarbetarna att vara aktiva, reflektera och fördjupa sig. Det är ett pågående flöde av dialog och samtal för utveckling - ett ständigt sökande efter nya kunskaper. Det finns en nyfikenhet och en strävan efter ytterligare utveckling hos all personal på Snösätra.

Delaktighet

Förutsättningen för att lärande och utveckling ska ske är att medarbetarna är delaktiga – på Snösätra är varje medarbetare en huvudperson som har rätt att experimentera, utveckla och omforma. Jag uppmuntrar detta genom att vara en ledare som inte har svar och lösningar på allt utan gärna själv sätter mig i situationer då jag visar min egen nyfikenhet och lust att utforska. Denna ärlighet och öppenhet bidrar till att medarbetarna vågar pröva. Jag uppmuntrar, utmanar och visar dem att jag tror på dem. Genom att skapa utrymme för diskussioner, kan vi ta tillvara på erfarenheter som görs och utveckla verksamheten vidare. Medarbetarna är vår absolut viktigaste resurs. Det gäller att få tillgång till och ta vara på deras motivation och använda den vilja och energi som finns. Att skapa arbetsglädje och engagemang är viktigt.

Kompetensutveckling

All kompetensutveckling ligger i linje med våra pedagogiska ställningstaganden och det vi föresatt oss i verksamhetsplanen. Vi tar tillvara särskilda kompetenser och ser till att medarbetarna får kompetensutveckling i linje med enhetens önskade inriktning och utifrån varje medarbetares behov av kompetensutveckling så att hon/han kan prestera det bästa utifrån det uppdrag hon/han har. Alla har en plan för sin kompetensutveckling som vi särskilt diskuterar vid medarbetarsamtalet.

4. Hur jag som chef/ledare arbetar för att uppnå resultat i verksamheten.

På Snösätra har vi lyckats med att skapa en ändamålsenlig organisation och den är ett verktyg i vårt arbete med att nå det vi föresatt oss.

Tydlighet

Vi har en verksamhetsplan som verkligen lever i vardagen, vilket leder till att det är mycket tydligt vilka mål vi har och vilka resultat som ska uppnås. Grunden till denna framgång har lagts/läggts genom att alla medarbetare involveras i förbättringsarbetet och i förnyelsen av verksamhetens delar. Jag är mycket tydlig med mina förväntningar på hur och när de ska ta ansvar för sin delaktighet i dessa processer.

Varje medarbetare som anställs ”kvitterar ut sitt uppdrag” av mig som ledare, alla ska veta vad som förväntas av dem. Alla – även vikarier, praktikanter, lärarstudenter och föräldrar ska förstå

att det är självklart att jag räknar med att deras kompetens/erfarenhet ska tas tillvara och bidra till att vi når våra mål.

Vi tillvaratar all kompetens

Jag är väl insatt i medarbetarnas kompetenser och specialintressen och är noga med att tillvarata dessa i hela organisationen för att uppnå resultat. Pedagoger med särskild kompetens får ofta speciella uppdrag. T.ex. handleder genuspedagogen alla arbetslag i arbetet med att nå de mål vi föresatt oss i planen för detta område. Vi tillsätter arbetsgrupper för kortare eller längre tid för att uppnå resultat inom specifika områden, ofta de delar som identifierats som utvecklingsområden i kvalitetsredovisningen. Arbetslagen identifierar utifrån verksamhetsplanen sina egna behov av satsningar utifrån sitt nuläge och det önskade läget (förväntat resultat) när åtagandet är uppnått.

Systematiskt kvalitetsarbete

Vi har en metodik/systematik i uppföljningen så att den är ett verktyg för att säkerställa att det förväntade resultatet i åtagandena uppnås. Vi har tagit fram gemensamma dokument för bl.a. utvecklingssamtal och hur material som ska in på hemsidan ska se ut. Alla avdelningar ska skicka in pedagogisk bildokumentation till hemsidan. Då ställs krav på att pedagogerna kopplat bilderna till verksamhetsplan/läroplan. Det i sin tur kräver genomgripande diskussioner om vägen till måluppfyllelsen.

Genom att vara en lärande organisation har vi skapat en god arbetsmiljö där människor växer och får goda resultat. Genom att hjälpa och stötta varandra skapar vi varje dag ett mervärde där allas kunskaper blir mer än den enskilda medarbetarens kunskaper och förmågor.

Vi köper in extern kunskap/handledning vid behov av detta. Jag själv konsulterar företaget "Strategihuset" för kontinuerlig handledning i strategiskt utvecklingsarbete. Snösätra har samarbetat med dem sedan år 2000 och de används ofta vid utbildningsdagar för hela enheten.

5. Hur jag som chef/ledare skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten.

- Jag lyssnar till medarbetarna och ser till att ge utrymme för värdegrundsdiskussioner.
- Jag ser till att alla medarbetare är väl insatta i läroplanen och verksamhetsplanen samt ser till att det finns en effektiv mötesstruktur.
- Jag är noga med systematiken i utvecklingsarbetet och ser till att det finns rutiner och system för uppföljning, utvärdering, och analys av uppnådda resultat.
- Jag ger medarbetarna tydliga ansvarsområden utifrån intressen och kompetenser.
- Jag lyssnar och fångar upp idéer och ger förutsättningar så att utveckling sker.
- Jag tar tillvara kunskaper från andra verksamheter och aktuell forskning och har själv just avslutat den statliga rektorsutbildningen.

Utveckling – Snösätra förskolor – ett öppet system

Enheten har utvidgats till att omfatta fyra förskolor. Det har hela tiden varit målet att enheten ska utvecklas till en lärande organisation med dynamik och vilja att förändra och utveckla. Snösätra förskolor är ett öppet system på många olika sätt. Sedan ett par år tillbaka möts alla pedagoger regelbundet i pedagogiska träffar. Syftet är att utifrån allas idéer, tankar och erfarenheter skapa lärande samtal. Pedagogerna reflekterar, ger och tar emot beroende av sina olika erfarenheter inom enheten. De gör också studiebesök i andra verksamheter. Enheten har projekt igång som väcker intresse i omvärlden och vi tar emot studiebesök, föreläser och ger på olika sätt influenser till andra.

Verksamhetens åtaganden för verksamhetsåret.

6. Enhetens åtaganden 2009

Miljö

Snösätra förskolor ökar medvetenheten kring lärande för hållbar utveckling.

Kultur

Snösätra förskolor ger alla barn möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur.

Barns identitet

Snösätra förskolor stärker barnets självbild, identitet, empati och förmågan att samspeka.

Barns språk

Snösätra förskolor skapar förutsättningar för alla barn att utveckla ett levande rikt och funktionellt språk.

Kost, rörelse och hälsa.

Snösätra förskolor grundlägger goda vanor kring kost, rörelse och hälsa.

Barns inflytande

Snösätra förskolor ger alla barn förutsättningar att uppleva att de har ett verkligt inflytande över verksamheten i förskolan.

Föräldrars inflytande

Snösätra förskolor skapar förutsättningar för ett samarbete kring såväl det enskilda barnet som förskolans verksamhet.

Samverkan förskola/skola

Snösätra förskolor ska i samarbete med föräldrarna och närliggande skolor vidareutveckla formerna för en smidig övergång till skolan.

Attraktiv arbetsgivare

Snösätra förskolor ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Minska sjukfrånvaro

Snösätra förskolor åtar sig att minska sjukfrånvaron till maximalt 7 %.

Budget i balans.

Snösätra förskolor åtar sig att hålla budget.

Effektivt resursutnyttjande

Snösätra förskolor åtar sig att effektivt och ändamålsenligt utnyttja de resurser som tilldelats.

7. Hur vi kommit fram till våra åtaganden.

Ledningen och utvecklingsgruppen tar fram ett förslag till verksamhetsplan under november. Utvärderingar, där barn, föräldrar och personal varit delaktiga och analysen av dessa, utgör en viktig grund för åtagandena. Våra åtaganden utgår också ifrån kommunfullmäktiges och stadsdelsnämndens mål samt identifierade utvecklingsområden. Inför arbetsprocessen kring verksamhetsplanen skriver varje medarbetare ner kommentarer och idéer för hur verksamheten kan utvecklas under nästkommande år. Bearbetningen av planen processas med utvecklingsgruppen. Alla medarbetare är delaktiga i att påverka den slutliga utformningen av verksamhetsplanen.

På arbetsplatsträffar informeras om hur långt arbetet kommit och innehållet i verksamhetsplanen kommuniceras med alla medarbetare. Var och en ges möjligheter att reflektera och komma med synpunkter. Formell samverkan sker på arbetsplatsträffarna. Dialogen kring verksamhetsplanen förs med föräldrar i olika samtal och vid föräldramöten. Verksamhetsplanen och kvalitetsgarantierna finns uppsatta på anslagstavlor och finns på hemsidan, så att föräldrarna kan bli insatta och komma med synpunkter.

8. Våra förväntade resultat som ska nås för varje åtagande.

Vi har valt att här även beskriva arbetssätt (9), resursutnyttjande(10) och uppföljning (11) kopplat till respektive åtagande. Detta för att klargöra sambanden i kvalitetsarbetet.

- **Snösätra förskolor ökar medvetenheten kring lärandet för hållbar utveckling.**

Förväntat resultat: Att vi ska öka vår miljömedvetenhet och förbättra våra kunskaper kring vad vi kan bidra med för hållbar utveckling. Att barn och vuxna i större utsträckning än tidigare källsorterar.

Arbetsätt: Vi har sorteringskärl som gör det lätt att källsortera.
Vi planerar våra inköp noga utifrån ett miljömedvetet tänkande.
I barns skapande blir värdelöst material värdefullt.
Vi fortsätter öka andelen ekologiska livsmedel.
Vi har miljöansvariga på varje förskola.
Vi strävar efter att certifiera oss efter ”Grön flagg”.

Resursanvändning: Vi återanvänder material i barns lek och skapande. Vi använder oss också av naturens tillgångar. Detta gör att vi kan minska inköpen av förbrukningsmaterial. Barnen är delaktiga i sorteringen och får tidigt lära sig att inte slösa med resurser. Vi ser hela enhetens tillgångar som allas. Barnen blir tidigt medvetna om betydelsen av källsortering, släcka lampor och stänga av vattenkranen för att spara energi.

Uppföljning:

”Intervju kring Kamratskap och Inflytande”

Föräldraenkät

Arbetslagets skattning och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor ger alla barn möjligheter att uppleva och själva utöva olika former av kultur.**

Förväntat resultat: Att alla barn i Snösätra förskolor ska få ta del av kulturupplevelser. Att alla barn ges förutsättningar att skapa och kommunicera med hjälp av olika uttrycksformer såsom bild, sång och musik, drama, rytmik, dans och rörelse. Att alla barn har roligt och inspireras till lek samt får chansen att bredda och fördjupa ett intresse.

Arbetsätt: Vi väver samman kultur och estetiska lärprocesser till en helhet. Vi underlättar barnens lärande genom att ge dem möjligheter att gestalta sina erfarenheter och förmågor med olika språk och uttrycksätt. I lek, dans, sång, musik, rörelse, skapande och drama får barnen möjlighet att varje dag pröva och utveckla sin kreativitet, sina erfarenheter och förmågor.

Resursanvändning: Stockholms Stad, med dess natur och kultur, är en resurs i våra projekt t ex ”Jag i Rågsved”, ”Rågsved tur- och retur”, ”Gamla Stan” och ”Värtahamnen”. Vi samarbetar med Stadsbiblioteket på olika sätt bl. a. Internationella Biblioteket och bokbussen. Barnen får upplevelser i form av teater och museibesök. Detta leder till att barnen får lära känna Stockholm som sin stad. Vi har flerspråkiga pedagoger/modersmålspedagoger som bidrar med sin kulturella bakgrund.

Uppföljning:

”Intervju kring Kamratskap och Inflytande”

Föräldraenkät

Arbetslagets skattning och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor stärker barnets självbild, identitet, empati och förmågan att samspela.**

Förväntat resultat:

Att alla barn i Snösätra förskolor ska uppleva att de har en kompis.

Att alla barn upplever att de vill, vågar och kan vilket leder till att de kan stå upp för den de är och känna att de duger. Att alla barn är stolta över sin kulturella identitet, ser sig som en positiv

kraft i gruppen, har tillgång till sina egna känslor och vågar uttrycka dem. Det leder till att barnen respekterar, tolererar och uppskattar varandras olikheter.

Arbetsätt: Vi stärker barnets självbild och tillit till den egna förmågan genom att synliggöra deras styrkor och ge positiv bekräftelse t ex när ett barn hjälper ett annat. Vi bekräftar barnets personlighet och lyfter fram de positiva sidorna och barnets framsteg i bl. a. ”Min pärm”. Vi stärker barnets identitet genom att lägga stor vikt vid samspel och gemenskap. Ibland arbetar vi med hela gruppen som leder till att grupp känslan stärks. Ofta väljer vi att dela barnen i mindre grupper. Detta för att skapa möjligheter till nya kontakter mellan barnen och ge dem större talutrymme och tid för att uttrycka egna tankar, åsikter och idéer.

Vi arbetar med barns empatiska och känslomässiga utveckling. Detta sker både i vardagen och i organiserad form t ex projekt, skapande, drama och musik. Vi betraktar gruppen som en värdefull tillgång i detta arbete. Konflikter är ett sätt att öva samspel och empati. Vi bistår barnen i deras sätt och metoder att lösa konflikter t ex vid oenighet i en leksituation.

Resursanvändning: All den samlade kompetens som finns hos pedagogerna inom enheten vilken grundar sig på våra pedagogiska ställningstaganden. Resultaten från ”Intervju kring Kamratskap och Inflytande”. Barngruppen är en resurs i detta arbete då barnen kan se och använda sig av varandras styrkor.

Uppföljning:

”Intervju kring Kamratskap och Inflytande”

Föräldraenkät

Arbetslagets skattning och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor skapar förutsättningar för alla barn att utveckla ett levande, rikt och funktionellt språk.**

Förväntat resultat: Att vi ser att barnens kommunikation och språk ständigt utvecklas.

Arbetsätt: Vi skapar möten, miljöer och meningsfulla sammanhang där vi lyssnar till och tar tillvara alla barns tankar, funderingar och åsikter. Vi uppmuntrar barnen att berätta om sina erfarenheter och upplevelser samt att utveckla sin fantasi och det egna berättandet. Vi ger nya upplevelser som vidgar barnens vyer. Vi använder oss av ett nyanserat och komplext språk som gör att barnen utmanas såväl i sina tankar som i språket. Den pedagogiska dokumentationen leder oss vidare i utvecklingen av arbetet kring kommunikation och språk. Vi samarbetar med föräldrar om hur vi tillsammans, förskolan och hemmet, skapar möjligheter för att stimulera barnets språkutveckling så mycket som möjligt. Arbetet fortsätter med att förankra ”Språkprogram för förskolorna i Enskede- Årsta- Vantör” vid våra arbetsplatsträffar. På pedagogiska träffar ska bl.a. fokus ligga på dokumentation/pedagogisk dokumentation av barnens kommunikations - och språkutveckling. Avstämning sker regelbundet för att säkerställa att vi dokumenterar alla barns kommunikations- och språkutveckling i ”Min pärm”. Intervjuer, samtal och observationer är underlag till pedagogisk dokumentation av språkutvecklingen.

Resursanvändning: De flerspråkiga pedagogerna använder sitt modersmål i mötet med barn och föräldrar som talar samma språk. Detta leder till att vi bl.a. kan ha direktkommunikation med föräldrar och minska inköp av tolktjänster. Vi skapar förutsättningar för våra flerspråkiga pedagoger att anordna pedagogisk verksamhet för barn med samma modersmål över hela enheten. Vi samordnar så långt det är möjligt vårt pedagogiska arbete med modersmålspedagogerna kring t ex. olika projekt. Förskolans barnlitteratur på andra språk kan lånas hem av familjer.

I föräldrintervjuer ställs frågor kring hur föräldrarna ser på sina barns språkliga utveckling och vad som är väsentligt för dem när det gäller språk. ”Språkdomäner” används för att tydliggöra barns språk och skapar samtal kring barnets bästa möjliga språkutveckling.

Uppföljning:

”Intervju kring Kamratskap och Inflytande”

Föräldraenkät

Dokumentation av barnets kommunikativa och språkliga utveckling.

Utvecklingssamtal med föräldrar.

Skattningsschema enligt stadsdelens Språkprogram och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor grundlägger goda vanor kring kost, rörelse och hälsa.**

Förväntat resultat: Att alla barn i Snösätra förskolor ska tycka om att äta sunt och röra på sig. Att barnen får en lustfylld upplevelse av såväl rörelse som kost vilket bidrar till att lägga grunden till en sund och hälsosam livsstil.

Arbetsätt: Barnens goda vanor kring kost grundläggs genom att vi serverar varierad och näringsriktig kost med salladsbuffé och frukt varje dag. Vi skapar lugna och trivsamma måltidsmiljöer vilket bidrar till att barns samtalstid ökar. Måltiderna ska se inbjudande ut.

Barnens goda vanor kring rörelse grundläggs genom att vi vuxna uppmuntrar och utmanar barnen så att de får en varierad och lustfylldupplevelse av rörelse både inom- och utomhus. Detta sker bl. a genom att använda de rörelserum och gårdar som finns samt planerade och spontana rörelsestunder t ex dans, lekar, och andra grovmotoriska aktiviteter.

Vi är utomhus året runt och i olika miljöer t ex skogen, fotbollsplanen, pulkabaacken och lekplatsen. Vi lyssnar till barnens egna initiativ när de t.ex. föreslår fotbollsturnering och cykellopp.

Resursanvändning: Personalen är förebilder för barnen i de pedagogiska måltiderna. Mat lagas så mycket som möjligt från grunden vilket leder till att måltiderna blir näringsriktiga och billiga. Recept läggs ut på hemsidan, nya maträtter kan lagas hemma och vi får ofta recept från våra föräldrar. Servering av maträtter med nya smaker och dofter gör att barnen lockas till att prova nytt. Utnyttjande av personalens intresse och kompetens vid planerande av olika aktiviteter under året t.ex. Blåbärsloppet, ”Gångpolaren” och spontan fri idrott. Våra gårdar och naturen omkring oss är självklara resurser.

Uppföljning:

”Intervju kring kamratskap och inflytande”

Föräldraenkät

Arbetslagets skattning och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor ger alla barn förutsättningar att uppleva att de har ett verkligt inflytande över verksamheten i förskolan.**

Förväntat resultat: Att alla barn i Snösätra förskolor ska utifrån sina förutsättningar vara med och bestämma i förskolan.

Att resultatet från ”Intervjun kring Kamratskap och Inflytande” visar att barnen upplever att de har ett reellt inflytande över verksamheten i förskolan.

Arbetsätt: Alla barn ska ha inflytande över innehåll och arbetsätt i förskolan. Barns lärande och utveckling underlättas när vi utgår ifrån och bygger verksamheten på barns egna intentioner. Vi fångar upp intressen, lekar och aktiviteter som initierats av barnen samt utvidgar och berikar dem på ett för barnen meningsfullt sätt. Vi tar tillvara varje barns nyfikenhet, lust och motivation. Vi uppmuntrar och väntar in barnets eget sätt att lösa problem. De ska få göra saker i

sin egen takt. Vi genomför intervjuer kring kamratskap och inflytande med de äldsta barnen. Alla barn har rätt att uttrycka sin åsikt och bli lyssnad till med respekt. Vi betraktar gruppen som en tillgång i arbetet med barns demokratiska kompetens. Barnen får delta i olika former av samarbete och beslutsfattande vilket bidrar till en ökad förmåga att förstå och handla efter demokratiska principer t ex att uttrycka egna tankar och åsikter, kunna göra egna val och se sig själv som en viktig del i gruppen.

Resursanvändning: Alla barn oavsett ålder är delaktiga med sina åsikter, önskemål och intressen i planeringen av projekt vilket gör att vi har en verksamhet som barnen är intresserade och roade av.

Uppföljning:

”Intervju kring Kamratskap och Inflytande”

Föräldraenkät

Arbetslagets skattning och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor skapar förutsättningar för ett samarbete kring såväl det enskilda barnet som förskolans verksamhet.**

Förväntat resultat: Varje förälder ska uppleva att de får den information de vill ha och är delaktiga i vår verksamhet på ett sätt som passar deras behov och önskemål. Att vi erhåller en ännu högre svarsfrekvens på föräldraenkäten. Att minst 90 % av föräldrarna är nöjda eller mycket nöjda med de olika delarna i vår verksamhet.

Arbetsätt: Vi möter föräldrar med respekt och lyhördhet. Vi skapar möten som präglas av ömsesidighet och dialog. Vi möts på olika sätt genom t ex föräldraaktiv inskolning - det innebär att föräldrar och barn är på förskolan hela dagar i ca. en vecka. Vi möts också vid utvecklingssamtal, föräldramöten och intressegrupper. Det leder till ökad förståelse för våra olika roller och ett fördjupat samarbete kring barnet. I våra projekt med barnen skapar vi möjligheter för föräldrarna att vara delaktiga genom att tillvarata deras kunskaper och erfarenheter. Detta berikar barnen i deras vidare utforskande och upptäckande av fenomen i omvärlden, och föräldrarna blir mer delaktiga i sina barns lärprocesser. I den pedagogiska dokumentationen som finns i ”Min pärm” kan varje förälder följa sitt barns utveckling och lärande.

Resursanvändning: Den föräldraaktiva inskolningen leder till att vi tidigt lägger grunden till ett förtroendefullt samarbete. Oavsett mötesform tar vi tillvara det föräldrarna har att säga, vilket leder till en ständig dialog kring såväl det enskilda barnet som förskolans verksamhet. Vi utvecklar kommunikationssätten med föräldrar t.ex. via hemsidan, mail-kontakt och pedagogisk dokumentation. Vi arbetar med att kommunicera vår verksamhetsplan med föräldrarna på ett för dem meningsfullt sätt med hjälp av pedagogisk dokumentation och på vår hemsida.

Uppföljning:

Föräldraenkät

Frågor i utvecklingssamtalet

Dagliga samtal

Efter varje projekt utvärderar pedagogerna på vilket sätt och i vilken omfattning föräldrarna varit delaktiga.

Arbetslagets skattning och analys av åtagandets måluppfyllelse.

Förskolechef och pedagogisk ledare bearbetar resultatet och gör en slutlig bedömning av hur vi lyckades med åtagandet.

- **Snösätra förskolor ska i samarbete med föräldrarna och närliggande skolor vidareutveckla formerna för en smidig övergång till skolan.**

Förväntat resultat: Alla barn och föräldrar upplever sig trygga och väl informerade vid övergången till skolan.

Arbetsätt: Vi arbetar efter stadsdelens gemensamma handlingsplan. Varje förskola/avdelning anordnar träffar enligt föräldrars önskemål där personal från skolan bjuds in. Vi har överlämnandesamtal i förskolan där barn, föräldrar och pedagoger från förskola/skola deltar. ”Min pärm”, som visar barnets lärande och utveckling, finns med vid detta samtal.

Resursanvändning: Vi deltar i ”Röda tråden”, som är ett forum i stadsdelen för att utveckla samarbetet förskola/skola och använder den handlingsplan/ årsplanering som är framtagen i detta samarbete.

Uppföljning:

Förskolan och skolans pedagoger utvärderar efter varje hösttermins start hur övergången fungerat.

- **Snösätra förskolor ska vara en attraktiv arbetsgivare.**

Förväntat resultat: Att Nöjd Medarbetar Index ska öka från nuvarande 69 i nästa medarbetarenkät.

Arbetsätt: Vi strävar efter att vara en lärande organisation som präglas av öppenhet, en tillåtande atmosfär och ett genuint erfarenhetsutbyte där varje medarbetare känner sig delaktig. Vi skapar möten över gränserna för gemenskap och tillhörighet. Vi är övertygade om att detta är viktiga faktorer för att enheten upplevs attraktiv av medarbetarna. En dialog förs ständigt mellan ledning och medarbetare kring mål och resultat samt personalens upplevelser och tankar kring verksamheten, arbetsklimat och sin arbetsmiljö. Vi satsar på att ge ny personal och vikarier en grundlig introduktion i vad Snösätra Förskolor står för och vad vi vill förverkliga. Vi har medarbetarsamtal mellan förskolechef och medarbetare en gång/år. Alla medarbetare är delaktiga i att reflektera över resultatet av arbetsmiljöenkäten och fördjupa kunskapen om tänkbara orsaker och förbättringsåtgärder. Vi har kontinuerlig kompetensutveckling för all personal som ligger i linje med mål och åtaganden.

Resursanvändning: Utifrån svaren i medarbetarenkäten och arbetsmiljöenkäten vidareutvecklar vi förutsättningarna för att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare. Vid varje arbetsplatsträff har vi arbetsmiljö på dagordningen.

Uppföljning:

Medarbetarenkäten

Medarbetarsamtal

Uppföljningssamtal med nyanställda

- **Snösätra förskolor åtar sig att minska sjukfrånvaron till maximalt 7 %.**

Förväntat resultat: Kartläggningen i Hälsopuls ska visa att antalet medarbetare i kategorin ”frisk” har ökat.

Arbetsätt: Vi fortsätter under 2009 samarbetet med Hälsopuls. Vi har sedan ett år tillbaka kartlagt hälsoläget på Snösätra och fortsätter med detta under nästa år. Varje medarbetare har en egen coach. Tillsammans sätter man upp mål för den enskilde medarbetarens hälsa. Detta följs upp kontinuerligt i enskilda samtal. Vi tar tillvara våra egna hälsoinspiratörer som finns på

senheten som har ett särskilt ansvar att varje dag uppmuntra och initiera nya grepp i hälsoarbetet. Vårt förebyggande friskvårdsarbete minskar risken för skador i framtiden.

Resursanvändning: Vi använder kartläggningen av personalens hälsa för att göra samlade insatser. Resultatet 2008 visade att det fanns önskemål om att vidareutveckla kommunikationen mellan medarbetarna. Detta ledde till att vi arrangerade utbildningskvällar med fokus på kommunikation. Vi har möjlighet att schemalägga promenader varje dag vilket leder till ökad energi hos medarbetarna. Vi använder kokerskornas samlade kompetens för att bli mer kostmedvetna. Hälsoinspiratörernas kunskap tas tillvara.

Uppföljning:

Arbetsmiljöenkäten

Statistik på sjukfrånvaron

Kartläggningen från "Hälsopuls"

- **Snösätra förskolor åtar sig att hålla budget.**

Förväntat resultat: Tilldelade resurser ska räcka till så att vi håller budget.

Arbetsätt: Förskolechefen gör en realistisk budget. Medarbetarna får information om det ekonomiska läget och tar ansvar för de inköp som görs.

Resursanvändning: Vi samarbetar med stadsdelens controller och ekonomiavdelningen. Detta leder till att vi har god kontroll på ekonomin.

Uppföljning: Enhetens resultat följs upp via de verktyg som är gemensamma för stadsdelen. Personalen i sin tur får genom förskolechefen information om hur vårt ekonomiska läge är. Uppföljning av budgeten sker varje månad för avstämning av konton och bedömning av budgethållningen. Tertialrapporter görs med beskrivningar av eventuella planerade åtgärder för att budgeten ska vara i balans.

- **Snösätra förskolor åtar sig att effektivt och ändamålsenligt utnyttja de resurser som tilldelats.**

Förväntat resultat: Vi blir mer effektiva och gör så medvetna val som möjligt utifrån våra åtaganden.

Arbetsätt: Våra pedagogiska ställningstaganden styr de val vi gör. Inom varje arbetslag är vi konsekventa i vårt agerande och vårt förhållningssätt. Vi vet vad vi håller på med och varför. Vi har rutiner som vi är överens om. Vi skapar utrymme för planering i arbetslagen. Vi frigör tid för varandra genom att ta hand om varandras barn för planeringstid. Vi följer och dokumenterar barnets utveckling och lärande. Vi fattar beslut i frågor som rör hela förskolan på våra möten då alla är med. Innehållet är angeläget, meningsfullt och kopplat till vårt uppdrag. Vi värnar om att alla får komma till tals. Schemaläggning sker alltid efter att vi först tagit reda på föräldrarnas behov av tid för sitt barn. Vi förbättrar ständigt vår inom- och utomhusmiljö utifrån vårt uppdrag. Vi använder resurser så effektivt som möjligt i förhållande till de mål och åtaganden vi har satt upp.

Uppföljning: Regelbunden uppföljning av arbetssätten i åtagandena för att säkerställa kvaliteten.

Resursanvändning: Vi har regelbundet avsatt tid för olika möten då vi stämmer av detta.

Arbetsätt

9. Arbetsätten redovisas under respektive åtagande under 8.

Resursanvändning

10. Hur arbetar vi för att använda verksamhetens resurser så effektivt som möjligt.

Vi har också valt att redovisa resursanvändning kopplat till respektive åtaganden under punkt 8. Våra pedagogiska ställningstaganden, som alla medarbetare varit med och tagit fram, vägleder oss i hur vi väljer att använda och utnyttja våra samlade resurser. Det finns en samsyn kring barns utveckling och lärande samt pedagogens roll. Detta har starkt bidragit till att vi har skapat en viljeriktning där alla drar åt samma håll.

- Alla ska vara delaktiga – barn, föräldrar och pedagoger.
- Alla barn har rätt att ingå i ett sammanhang. Alla barn ska kunna se sig som en positiv kraft i gruppen.
- Vi bygger vår verksamhet på varje barns nyfikenhet, lust och inre motivation.
- Vi litar på barnets inneboende kraft och förmåga i varje situation.
- Vi ger pojkar och flickor möjlighet att använda hela sin potential.

Vi har en röd tråd - som löper från pedagogens förhållningssätt, pedagogisk dokumentation, utvecklingsplaner, ”Min pärm”, ”Intervju om Kamratskap och Inflytande”, hemsidan och självklart till vår verksamhetsplan. Verktygen har tagits fram gemensamt och används inom hela enheten. Vi kan tydligt se att detta sparar tid och att det underlättar för pedagogerna och inte minst för nyanställda.

Inom varje arbetslag på Snösätra förskolor:

- är vi konsekventa i vårt agerande och vårt förhållningssätt
- vet vi vad vi håller på med och varför
- frigör vi tid för varandra genom att ta hand om varandras barn för planeringstid inom- och mellan arbetslagen
- har vi väl fungerande regler och rutiner som vi arbetat fram tillsammans.

Vi arbetar systematiskt med *planering, genomförande, uppföljning och dokumentation* av barnets utveckling och lärande vilket leder till att vi kan utveckla rätt delar av verksamheten. Vi använder våra *möten* för att ta tillvara gemensam tankekraft som en viktig kugge i vårt arbete. Vi kopplar innehållet på våra möten till våra praktiska erfarenheter och barnens lärande. Vi har en tydlig dagordning, vilket leder till att alla kan förbereda sig inför mötet. Vi har en huspärm, där det tydligt framgår hur vi fördelar arbetet och vilka ansvarsområden olika pedagoger har.

Schemaläggning sker alltid utifrån föräldrars behov av vistelsetid för sitt barn. Vi inventerar deras behov varje termin. Detta leder till att vi alltid har högst bemanning när vi har flest barn. Vi arbetar ständigt med förändringar av vår *miljö inom- och utomhus* så att den kan stödja och utmana barns lek och lärande. Detta leder till att lokalerna utnyttjas flexibelt och effektivt utifrån barnens intressen och behov.

Vi tar tillvara varandras *kompetens och erfarenhet* genom att på utvecklingsdagar ha ”Round table” och besöka varandras avdelningar. Pedagogernas specialkompetens inom matematik, språk, demokrati och barns inflytande har lett till att dessa pedagoger föreläst för kollegor på enheten, i stadsdelen, staden och i andra kommuner. Detta har bidragit till att vi ”satt oss på kartan”. Våra pedagogiska träffar bidrar till att pedagogerna ger och tar vara på varandras kompetens. Detta leder till vidareutveckling av bl.a. projektarbetena med barnen.

Vi tar varje dag tillvara på vår multikulturella arbetsplats. Detta leder till att vi har stor möjlighet till att se vårt ständiga utvecklingsarbete ur olika synvinklar. Vi har femton pedagoger som utöver svenskan talar tolv olika språk. Detta leder till att vi kan möta många av våra familjer på sitt modersmål.

Vi utvecklar ständigt vår *användning av IT* som t.ex. lett till att vi kommunicerar med varandra via mail varje dag. Vi har datorer på samtliga avdelningar. Vår redaktör för hemsidan har arbetat

fram ”lathundar” som underlättar när avdelningarna ska ta fram material som ska publiceras. Vi har ofta bildspel på föräldramöten och i vardagen för att informera föräldrarna.

Vi använder oss av vår *konsult - och stödgrupp* som finns i stadsdelen för arbetet med barn i behov av särskilt stöd. Detta leder till att pedagogerna alltid får handledning när de önskar detta.

Vi använder oss av de kontakter vi har och *samverkar* med grannar, närpolisen och fältassistenter för att ha ”koll” på förskolorna vid helger. Detta leder till att vi ofta kan förhindra skadegörelse.

Uppföljning

11. Uppföljningsmetoder vi använder för att följa upp åtaganden och arbetsätt för verksamhetsåret.

Vi har också kopplat uppföljningsmetoderna till respektive åtagande under punkt 8.

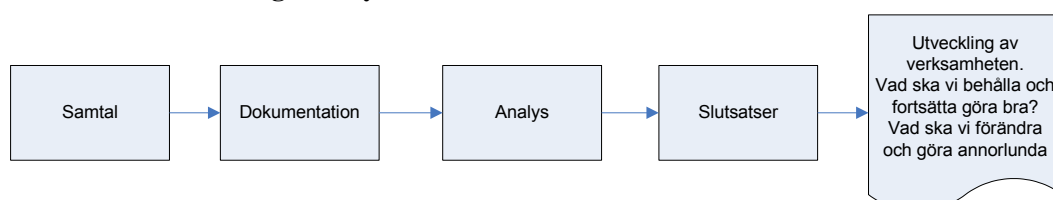
Kvalitativ utvärdering

Vi har utvecklat riktlinjer för en systematisk, målmedveten uppföljning och utvärdering med åtföljande bedömning och analys. Utvärderingen är inriktad på förskolans uppdrag, våra åtaganden i verksamhetsplanen samt våra mål.

Utvärderingen innehåller följande delar:

Arbetslaget utvärderar sitt arbete och hur väl man lyckats leva upp till åtaganden en gång per termin tillsammans med förskolechefen och den pedagogiska ledaren. Den pedagogiska ledarens arbete är en viktig del för att kvalitetssäkra arbetslagets arbete. Hon deltar ofta vid planeringar och leder pedagogiska träffar. Ledningen ställer samman resultatet och gör en bearbetning med analys och slutlig bedömning. Arbetslagets samlade bedömning och slutsatser bygger på olika delar:

1. Vi fångar upp föräldrars synpunkter kontinuerligt i vardagen på olika sätt och ser hur vi kan möta och åtgärda dessa. Det blir ett viktigt underlag för förbättringsåtgärder. Föräldraenkäten tar upp områdena i läroplanen. Dessutom ställer vi specifika frågor till föräldrarna vid utvecklingssamtalet.
2. ”Intervju kring Kamratskap och Inflytande” (samtal) under maj-juni med alla 5-åringar. Vi får i detta material vetskap om hur de upplever sitt inflytande och liv i förskolan. Vi dokumenterar och analyserar intervjuerna. **Barnens svar är vårt viktigaste styrdokument i hur vi utvecklar verksamheten vidare.**



3. Barnens utveckling som är synliggjord i ”Min pärm” och pedagogisk dokumentation ligger till grund för utvärdering av våra åtaganden och mål.
4. Skattning i arbetslaget av arbetslagets förmåga till måluppfyllelse.
5. Observationer av vårt agerande gentemot pojkar och flickor – genusarbetet.
6. Uppföljning av Språkprogrammet – strategier för god språkutveckling.

Resultat

12. Resultat och trender i förhållande till åtagandena

Här redovisar vi verksamhetsspecifika resultat som uppföljningsmetoderna påvisar och ger kommentarer till resultaten och trenderna i förhållande till åtagandena. Detta avsnitt är taget ut kvalitetsredovisningen 07/08.

Resultat åtaganden 2008

Normer och värden (inklusive likabehandlingsplan och hälsofrämjande arbete)

- **Barnen ska utveckla sin identitet, självständighet och tillit till den egna förmågan.**

Resultat:

I vår intervjuundersökning med 5-åringarna på enheten ser vi att barnen känner tillit både till varandra och till de vuxna i förskolan. Svaren visar att de upplever sig ingå i ett socialt sammanhang och att de har fungerande såväl lekstrategier som strategier för konflikthantering. Pedagogerna upplever att barnen tror på sig själva och sin förmåga; barn hjälper/ tar emot hjälp av sina kamrater, barn vågar uttrycka sig och vågar ta för sig, barn ser sig själva som en resurs, barn reagerar mot orättvisor och har förståelse för varandras olikheter.

I USK-rapporten har 84 % föräldrarna på Bäverhyddan svarat att de är mycket nöjda eller ganska nöjda med hur barnen är mot varandra i barngruppen. Motsvarande siffra på Rödmyran är 89 % och på Tusenskönan 69 %.

Bedömning och analys av måluppfyllelsen:

Det som drar ner vårt resultat i USK när det gäller påståendet hur barnen är mot varandra är de föräldrar som svarat att de inte vet. Vi har även enstaka föräldrar som är ganska missnöjda.

Likabehandlingsplanen

Vår plan är väl känd av all personal. Vi har dessutom ett åtagande under barns demokratiska kompetens som beskriver hur vi tillvaratar gruppens dynamik, hur barnen ska få tillgång till sitt känslspråk och att våga uttrycka sina känslor.

- **Vi ger varje barn många olika möjligheter att utveckla sin förmåga att samspela.**

Resultat:

Detta åtagande hänger nära samman med barns inflytande. USK-rapportens delar som faller under detta redovisas under åtagandet barns inflytande.

Pedagogerna skattar sitt arbete högt. Deras medvetna arbetssätt har resulterat i att man oftare ser att barnen själva hittat metoder för att göra saker rättvist t.ex. rösta eller ”ola”. Barn hjälper ofta varandra. Det behöver inte vara en vuxen som hjälper till. Barnen vet att de kan påverka och att deras röst är värd något i sammanhanget.

Bedömning och analys av måluppfyllelsen:

Vi har verkligen tagit barnens röst på allvar, och det ska vi fortsätta med. Vi ska utveckla vår förmåga att lyssna på vad barnen har att säga. Vi måste fortsätta med att omsätta begreppet demokrati från teori till praktik. Vi har många goda exempel som vi bör ta tillvara vad gäller konflikthantering. Vardagens konflikter tas tillvara medvetet av pedagogerna och blir till ett lärande.

Utveckling och lärande

- **Vi skapar förutsättningar för ditt barn att utveckla ett levande, rikt och funktionellt språk.**

Resultat och bedömning och analys av måluppfyllelse står under den sammanfattande bedömningen.

- **Alla barn ges möjlighet att uppleva och själva utöva olika former av kultur**

Resultat:

Vi tar i större utsträckning tillvara mångfalden av sånger och danser. Barnen har i flera grupper lärt sig födelsedagssånger på olika språk. Föräldrarna bidrar ofta med musik från sina hemländer.

Vi har gått från ide´ till handling med att få mer verkstadsliknande miljöer. Vi har sett betydelsen av när värdelöst material blir värdefullt i barnens händer. Vi har i större utsträckning nu en koppling mellan projekten och kulturen. När en grupp arbetade med projektet ”Fjärilar”, besökte de Fjärilshuset. De större barnen har varit på 3-4 olika teaterföreställningar under 2007/2008. De vardagliga inslagen av kultur är ständigt pågående i form av t.ex. drama, sagoberättande och fritt berättande. Det sker ofta utomhus på våra härliga gårdar eller i skogen.

Bedömning och analys av måluppfyllelsen:

Vi kan i större utsträckning ta tillvara biblioteken. Vi vill också ta mer vara på familjernas mattraditioner. Vi bedömer att vi i stor utsträckning ger barnen möjlighet att gestalta sina erfarenheter och sina förmågor med olika språk och uttrycksätt.

Beskrivning av arbetet med särskilda utvecklingsområden .

Jämställdhetsarbete

Enheten har sedan några år ett långsiktigt arbete kring genus som beskrivs i en handlingsplan . Levande pedagogiska diskussioner förs kring förhållningssätt och miljö. Det finns en ökad öppenhet och vilja till förändring och utveckling hos pedagogerna. Fler gör reflektioner över vad de ser och hur de ska förändra sitt förhållningssätt och arbetssätt. Miljön är under ständig förändring för att skapa bättre möjligheter för flickor och pojkar att göra andra typer av val. Under 2006 var vårt strategiska mål att varje pedagog skulle öka sin medvetenhet kring sitt förhållningssätt och sitt bemötande av flickor och pojkar. Vi ökade vår kunskap genom föreläsningar, litteraturläsning och diskussioner kring våra egna föreställningar om flickor och pojkar, kvinnor och män och till vårt uppdrag i läroplanen.

Under 2007 fortsatte arbetet med fokus på att få ögonen på hur vi verkligen gör. Vi genomförde observationer av hur vi som vuxna förebilder bemöter pojkar och flickor i olika situationer. Resultatet – en ökad insikt i sin egen roll, vilket medför förändringar i pedagogens förhållningssätt. Under 2008 var inriktningen att förändra och förbättra för att närma sig målet jämställdhet. Varje arbetslag hade handledning vid ett tillfälle av vår genuspedagog. Arbetslagen gjorde en skattning av sin förmåga att arbeta med genus. Denna visade att delar av handlingsplanen för genusarbetet fått stå tillbaka under året. Genus och jämställdhetsdiskussionen var inte lika aktiv som tidigare.

2009 har vi fortsatt där vi var på 2008 års handlingsplan. Vi gjorde en ny skattning på en utvecklingsdag i februari i år. Arbetslagen delgav också denna dag varandra goda exempel och eventuella svårigheter med genusarbetet. Vi genomförde en inventering av avdelningarnas behov för att gå vidare. Vi har bestämt oss för att ta upp genusarbetet på samtliga arbetsplatsträffar med ett gemensamt innehåll för hela enheten. Vi har också bestämt att observera varandras förhållningssätt under maj månad. Diskussioner och analysen av dessa tas upp på vår utvärderingsdag i juni. Det är viktigt att vi utmanar våra föreställningar och vårt förhållningssätt hela tiden och skapar tid för tillförande av kunskap, diskussion och reflektion. Målet för genusarbetet 2009 är att säkra genus och jämställdhetsmålet för varje barn. I utvärdering och utvecklingssamtalen se om varje barn har fått möjlighet att även utveckla och tillföra de sidor av intimitet eller autonomi som barnet inte är förtrogen med.

Pedagogernas skattningar visar att medvetenheten har ökat med de insatser vi hittills gjort. Skattningarna visar att ju mer pedagogerna fördjupar sig desto mer utmanande och komplex blir frågan. Pedagogerna skattar sig högt på frågeställningen ”Vi bekräftar flickor och pojkar på ett sätt som stärker deras identitet” Vi ser i skattningarna att vi måste satsa mer på litteratur som stärker både pojkar och flickor utifrån många olika perspektiv. USK – enkäten visar också att föräldrarna på två av våra förskolor anser att förskolan arbetar medvetet med denna fråga.

Vi har en medvetenhet om hur vi placerar material i förhållande till varandra, så att pojkar och flickor stimuleras att göra annorlunda val utifrån genusperspektivet. Ett exempel är att vi med hjälp av språkbruk, material, förebilder och ökad svårighetsnivå har gjort den så pyssliga pärlplattehörnan till en rik konstruktionshörna, som både pojkar och flickor har tillgång till och där de får utveckla sina konstruktioner. Även vid snickarbänken har ett medvetet arbete gjorts av vad som erbjuds och flickorna har lockats dit. Nu kommer både flickor och pojkar och vill arbeta

vid snickarbänken. År 2007 såg vi i barnintervjuerna att frågor som handlar om genus var ett utvecklingsområde, vilket ledde till en gedigen satsning i arbetet kring genus. I 2008 undersökning kan vi se att vårt arbete gett resultat. Barnen har fått tillgång till alternativa handlingsstrategier som inte är könsspecifika. Vid konfliktsituationer säger flickorna ifrån i högre utsträckning, och pojkarna är beredda att även hämta hjälp av de vuxna. Vi såg också att både pojkarna och flickorna i väsentligt högre utsträckning visade en önskan att leka med kamrater av motsatt kön.

Matematik

I samarbete med Monica Larsson, adjunkt från Lärarhögskolan, har vi fortbildat oss genom föreläsningar och diskussioner. Vi har skapat en mer matematisk/naturvetenskaplig miljö, som leder till att nyfikenhet väcks för vetenskapliga frågor hos barnen. Barnen och pedagogerna gör tillsammans en utvecklingsresa i matematik. Pedagogerna skattar sitt arbete högt vad gäller förmågan att ta tillvara matematiken i vardagen. Alla grupperna har genomfört ett matematiskt projekt eller haft det med som en naturlig del i projektet som genomförts.

Resultatet av satsningen på matematik har bl.a. lett till att två av pedagogerna på enheten har deltagit på Matematikbiennalen med utställning och föreläsningen ”Mattemagi – småbarnens skattkammare”. De har föreläst för pedagoger på enheten och vid ett pedagogiskt café i stadsdelen. Dessa pedagogers engagemang samt Monica Larssons insatser har starkt bidragit till att lusten och glädjen att fördjupa sig i matematikens värld ökat både hos barn och även hos pedagoger.

Barns kommunikation och språk

Genom Storstadssatsningen år 2000 kom vår enhet, Snösätra förskolor, med i ett projekt kallat ”Språkprojektet”. Under projekttiden arbetade en språkpedagog inom enheten vars uppdrag var att driva utvecklingsarbete kring flerspråkiga barns kommunikations- och språkutveckling – hur säkrar förskolans pedagoger att barnen ges optimala förutsättningar för att utveckla sitt första- och andraspråk. Dessutom fick alla pedagoger utbildning i form av föreläsningar kring bl. a. förhållningssätt, kulturmöten, språkutvecklande arbetsätt samt första- och andraspråksutveckling.

Denna satsning har lett till en ökad kompetens att möta familjer och barn med annan kultur och annat språk än det svenska. Vidare har vi insett betydelsen av att skapa förutsättningar och meningsfulla sammanhang för att barnens kommunikation och språk ska utvecklas. Sedan 2001 arbetar vi medvetet med ett åtagande kring kommunikation och språk. I och med detta håller vi fokus på åtagandet i alla delar av verksamheten. Idag arbetar vi utifrån det Språkprogram som är utarbetat av en arbetsgrupp i stadsdelen. Språkpedagogen anställdes sedan på enheten som pedagogisk ledare vilket har haft stor betydelse för att säkra språkarbetet.

I Snösätra förskolor fortsätter vi ständigt att utveckla och fördjupa vårt arbete. Under 2004 utarbetade en arbetsgrupp två viktiga dokument - ”Min pärm” och en utvecklingsplan för barnet. Både ”Min pärm” och utvecklingsplanen ger en helhetsbild av barnets olika förmågor varav språket är en. Målet är att ”Min pärm” utvecklas så att den kan ersätta utvecklingsplanen. Sedan ett par år tillbaka träffas enhetens pedagoger i pedagogiska träffar där vi diskuterar hur pågående projekt kan kopplas till pedagogisk dokumentation av språkutvecklingen.

I senaste uppföljningen av Språkprogrammet skattar pedagogerna sitt arbete högt i alla delar. USK-rapporten visar att vi behöver utveckla hur vi kommunicerar med föräldrarna kring kommunikation och språk. Vi behöver bli tydligare med att berätta vad vi gör för insatser. Vi har valt att ta tillvara olika pedagogers flerspråkighet och kulturella kompetens. Det bidrar till att barnens tvåspråkighet får en skjuts och det underlättar i det vardagliga mötet med föräldrarna. Under åren har vi fortsatt att utveckla arbetet tillsammans med modersmålspedagogerna. Detta arbete har resulterat i att vi i högre utsträckning än tidigare har gemensamma diskussioner kring hur vi kan utveckla barnets språk både på modersmålet och på svenska. Samtidigt gör vi 2009 satsningar inom enheten där vi i ännu högre grad än tidigare tar tillvara de flerspråkiga

pedagogernas språkliga och kulturella kompetens. Under våren träffas de spansktalande barnen inom enheten. Till hösten fortsätter vi med ytterligare språkgrupper

Intervju kring Kamratskap och Inflytande

Under våren 2006 inledde enheten ett arbete med att intervjua alla femåringar kring kamratskap och inflytande. Intervjun fungerar som barnens egen utvärdering av verksamheten, men är också ett sätt att skapa strukturerade samtal mellan barn och vuxna. Syftet är fånga barnens tankar och åsikter kring verksamheten. Hur ser tillvaron på förskolan ut ur ett barns perspektiv? Upplever de att de har ett reellt inflytande och kan påverka sin vardag? Vilka tankar har de kring kamratskap och konflikthanteringsstrategier?

”Intervju kring kamratskap och inflytande” är ett omfattande intervjuformulär med frågor som: *”Man kan ju inte alltid vara sams med sina kompisar – vad gör du om du leker med någon och sen tycker ni olika om hur ni ska leka? Vad gör du om du tycker att någon gör något dumt mot dig? Vad gör du om någon gör något dumt mot ett annat barn? Vem bestämmer mest på förskolan, är det barnen eller fröknarna? Vad bestämmer du över? Vad skulle du mer vilja bestämma över? Får man säga emot en fröken?”*

Intervjun genomförs vid två tillfällen under barnens sista år på förskolan. Först intervjuas barnen under hösten och intervju svaren analyseras av arbetslagen i syfte att genomföra förändringar efter barnens önskemål. Under vårterminen intervjuas barnen ytterligare en gång. Denna gång sammanställs enhetens samtliga intervju svar i en kvalitativ analys, som fungerar som vårt viktigaste styrdokument. Barnens tankar och synpunkter om verksamheten blir till åtaganden i vår verksamhetsplan. När barnen 2007 besvarade frågan *”Finns det någon mer som du också skulle vilja leka med?”* såg vi att 38 % av flickorna som ville leka med någon annan ville leka med en pojke. Motsvarande andel hos pojkarna var 13 %. Barnens svar visade också att deras strategier vid konflikthantering var könsspecifika. Detta ledde till att genusarbetet intensifierades och skrevs in i Snösätra Förskolors Verksamhetsplan 2008 som ett åtagande. Analysen av intervju svaren 2008 visade en radikal förändring. Nu ville 63 % av flickorna leka med en pojke, och 63 % av pojkarna ville leka med en flicka. Även strategierna vid konflikthantering hade genomgått en markant förändring. Flickorna sade ifrån och pojkarna hämtade hjälp av vuxna i mycket högre utsträckning än året innan.

”Intervju kring kamratskap och inflytande” är ett föränderligt material. Barnens analyser väcker nya frågeställningar hos oss pedagoger, och intervju formuläret utökas varje år med nya frågor. När barnen 2007 besvarade frågan *”Vad tycker du är tråkigast på förskolan?”* framkom att en tredjedel av barnen upplevde samlingen som tråkigast. Alla arbetslag fick i uppdrag att samtala med barnen om samlingen. Vad var det som var tråkigt? Vad ville de ändra på? Hur tyckte de att samlingarna skulle se ut? Samlingarna ändrade karaktär i enlighet med barnens önskemål. Vid nästa intervju gång lade vi till frågor som specifikt rörde samlingen. 2008 tyckte 88 % av barnen att samlingen var rolig. Inget barn nämnde samlingen som det tråkigaste på förskolan.

Barnens genomtänkta analyser riktar in enheten mot nya utvecklingsområden. Frågeställningarna som initierats av barnen genom intervju svaren leder till teman på planeringsdagar, APT-möten och diskussioner i arbetslagen. För närvarande är det frågor kring barn och inflytande som är ett av enhetens väsentligaste utvecklingsområde. Barnens intervju svar visar att de upplever att de har inflytande över sig själv, sin lek och vilka aktiviteter de vill utöva i sin vardag. Men de upplever inte att de har inflytande över den organiserade verksamheten i lika hög grad. Därför har vi i Verksamhetsplan 2009 skrivit in åtagandet *”Snösätra Förskolor ger alla barn förutsättningar att uppleva att de har ett verkligt inflytande över verksamheten i förskolan”*.

13. Ökad/minskad tillströmning av brukare/kunder

Många familjer vill ha plats för sitt barn inom vår enhet. Den ökade efterfrågan har medfört en utökning av enheten från och med februari 2008. Ökningen beror till största delen på nybyggnation. Få barn har under de senaste åren bytt till en annan verksamhet. Familjerna söker alltid plats för syskon hos oss. Många föräldrar kommer till oss på rekommendationer.

14. Resultaten från brukar -/kunddialogen

I enkäten från Stockholms stad ställs flera frågor till föräldrar i hur vi lyckas skapa förutsättningar för barnens lärande och utveckling i önskade förmågor. Året innan (2007) då vi genomförde enkäten själva, och de föräldrar som önskade fick hjälp av tolk, hade vi 98 % svarsfrekvens och ett mycket positivt resultat. År 2008 sändes enkäten hem till föräldrarna (och endast på svenska). Svarsfrekvensen blev då 45 %. De delar som föräldrarna är mest nöjda med är lokalerna /inomhusmiljön, barngruppernas storlek, möjligheterna till lugn och ro för barnen, barnens möjligheter att vara med och påverka samt maten och måltiderna.

De delar föräldrarna var mindre nöjda med var hur nöjd är du på det hela taget med ditt barns förskola, skulle du kunna rekommendera ditt barns förskola till en vän, hur trivs ditt barn i förskolan samt informationen om vad som händer/ska hända på förskolan.

Bedömning och analys av måluppfyllelse

Vi kan se att förra årets svar(2007) var genomgående mer positiva. (Efter resultaten 2008 fick pedagogerna i uppdrag att prata mer ingående med föräldrarna om deras förväntningar och eventuella förslag till förbättringar. Resultaten av samtalen ledde till att vi nu konkretiserat och förtydligat årets verksamhetsplan genom att lägga ut det på vår hemsida och även visat bildspel för föräldrarna).

15. Resultat av medarbetarundersökningar

Medarbetarenkäten 2008 visade att ett Nöjd –Medarbetar - Index på 69 för Snösätra förskolor. Motsvarande siffror för staden var 59 och för vår stadsdel 56. Vi ligger över värdet i stadsdelen och i staden i alla delar utom arbetsbelastning.

Medelvärde för frågeområdena (Maxvärde 10): Organisation 8,3, Ledarskap och chefer 7,7, Delaktighet 8,0, Medarbetarskap 8,4, Utveckling och kompetens 8,4, Trivsel 8,7, Arbetsklimat 8,3, Arbetsbelastning 6,0, Hälsa 7,8.

Vi har diskuterat arbetsbelastningen på våra arbetsplatsträffar . Detta har resulterat i att vi nu t.ex. massagerolar på förskolorna. Vi har också sett över vår arbetsfördelning. Vi fortsätter med ”Hälsopuls” och alla har en plan för sin egen hälsosatsning. Vi ska också mer fördjupa oss i vad den upplevda stressen består i.

16. Ekonomiska resultat i förhållande till budget för de tre senaste åren, kommentarer och trender

De senaste tre åren:

2006	+ 498 000 kronor
2007	+158 000 kronor
2008	+ 238 000 kronor

Budgeten bedöms vara i balans för år 2009.

De senaste årens tilldelning har resulterat i att vi kunnat sänka barnantalet i grupperna.

Trenden är att allt större del av vår budget går till personalkostnader. För år 2009 kommer 87 % av det beräknade utfallet att vara lönekostnader.

Vi ser följande trender: Bristen på utbildade pedagoger gör att de lärarna vi anställer trissar upp löneläget. Ökade kostnader för maten. Vi ska också öka den ekologiska delen vilket även det fördyrar. Kostnadsmedvetenheten har ökat. Medarbetare återanvänder, byter material förskolorna emellan och tänker ”ett varv till” innan de gör inköp.

17. Personalomsättning de senaste tre åren, kommentarer och trender

Föräldraledigheter, långtidssjukskrivningar, studieledigheter och i viss mån att pedagoger valt att byta arbetsplats gör att vi hade haft viss personalomsättning 2006-2007. Under 2008 hade vi några få medarbetare som blev föräldralediga eller valde att sluta. Allteftersom enheten blivit större och nu består av fyra förskolor, ser vi en trend i att pedagoger byter till en förskola inom enheten istället för flytta till en ny förskoleenhet. Många har förklarat att de stannar på Snösätra förskolor för att det finns ett nytänkande som uppmuntras, man ”sporrar” varandra och det finns stora utvecklingsmöjligheter inom den egna verksamheten. Vi har också lyckats öka andelen förskollärare till över 50 % (35% i stadsdelen) varav tre är män.

18. Sjukfrånvaro/frisknärvaro de senaste tre åren, kommentarer och trender

De senaste tre årens sjukfrånvaro:

2006 – totala 8,3 % (ingen statistik finns för korttidsfrånvaro)

2007 – totala 9,8 % korttidsfrånvaro 3,0 %

2008 – totala 10,6 % korttidsfrånvaro 4,5 %

2009 jan -mars totala 7,4 % korttidsfrånvaro 3,2 %

Vi har i några år varit drabbade av flera långtidssjukskrivningar som gör att vi har haft höga frånvarosiffror. Dessa personer är åter i arbete och det syns i den statistik vi hittills kan se för 2009. Korttidsfrånvaron har också minskat och vi hoppas att den trenden håller i sig med hjälp av våra friskvårdssatsningar och att trivseln på arbetsplatsen är stor enligt medarbetarenkäten. Vi har i våra åtaganden satt ett mål för sjukfrånvaron på 7 % för 2009.

Utveckling

19. Vi säkerställer att vi utvecklar rätt delar av verksamheten på följande sätt:

Vi arbetar systematiskt med planering, genomförande, uppföljning och dokumentation av barnets utveckling och lärande vilket leder till att vi kan utveckla rätt delar av verksamheten. Genom att bedöma och analysera resultaten av utvärderingarna drar vi slutsatser kring vad vi behöver förbättra och utveckla. Vi har satsat mycket på att skapa former och systematik för vår utvärdering. Vår förmåga att följa upp och utvärdera har utvecklats. Vi ser kvalitetsredovisningen och verksamhetsplanen som viktiga redskap i utvecklingsarbetet.

Sedan flera år tillbaka skapar vi delaktighet inom enheten när vi utformar både kvalitetsredovisning och verksamhetsplan. Planen ska innehålla områden som fångar upp våra utvecklingsområden och enhetens nuvarande utvecklingspotential. Utifrån de åtaganden och mål som vi beslutar oss för ska alla insatser ske. Utifrån föräldraenkät, ”Intervju om barnintervjuer, utvecklingssamtal, föräldramöten och eventuella klagomål (handlingsplan för klagomålshantering finns i kvalitetsgarantierna) diskuteras och beslutas vad som behöver förändras och utvecklas. Vi fångar ofta upp och är lyhörda för tankar och synpunkter i det dagliga samtalet med föräldrarna och barnen. Vi väver ihop omsorg, fostran och lärande till en helhet. Redan från första dagen tar vi barn och föräldrar på allvar utifrån deras specifika behov och önskemål. Föräldrar har ibland andra uppfattningar än de värden vi har i läroplanen. Det är viktigt att veta var vi står i pressade lägen. Vi hittar nya vägar till att nå föräldrar. Vi vet att det är möjligt att möta föräldrar när föräldrars värden inte stämmer med läroplanens. Till slut kan det bli så att vi måste ta ställning och värna barns rätt och vårt uppdrag.

20. När vi kompetensutvecklar medarbetarna, hur vet vi vad som behöver utvecklas?

All kompetensutveckling ligger i linje med mål och åtaganden. Utifrån fastställda utvecklingsåtgärder i verksamhetsplanen, hela gången i kvalitetsarbetet samt de arbetslagssamtal och medarbetarsamtal som genomförts planeras vilken kompetensutveckling som behöver ske. Individuella kompetensutvecklingsplaner skrivs i samband med medarbetarsamtalen. Ibland sker kompetensutvecklingen utifrån individuella behov och ibland för hela personalgruppen för att skapa samsyn och möjlighet att kunna ”dra åt samma håll”.

21. Våra tre främsta styrkor och möjligheter, tre största svagheter och hot

Vår kundfokusering – en styrka

Uppdraget och våra brukare är i fokus. Vi har ett starkt barn- och föräldraperspektiv. Vi bygger förtroendefulla relationer. Vi är måna om att välkomna alla. Det finns ett engagemang för alla barn och familjer.

Vår strategi för barn i behov av särskilt stöd – en styrka

Vi utgår ifrån barnets styrkor och ser möjligheter utifrån en förståelse för hur olika faktorer påverkar det enskilda barnet. Arbetslagets kompetens möter varje barns behov och blir pedagogernas utmaning. Vi ser och gör barngruppen i sig till en tillgång. Vår barnsyn och ett genomtänkt arbetssätt gör att varje barn känner tillhörighet och får gå in i ett sammanhang som passar just det barnet.

Inflytande och delaktighet – en styrka

Inflytande och delaktighet är en av grundbultarna i vår verksamhet och löper som en röd tråd genom verksamhetens alla delar:

- Barnen ska uppleva att de har ett reellt inflytande och kan påverka sin vardag i såväl val av egna aktiviteter som organiserad pedagogisk verksamhet och rutiner. För att säkerställa att barnen verkligen upplever att de har inflytande genomför vi sedan en tid tillbaka omfattande intervjuer med alla femåringar. Sammanställningen av intervju svaren är vårt viktigaste styrdokument.
- Föräldrarna ska känna att de är delaktiga i förskolans arbete med deras barn, och att vi är genuint intresserade av vad de tycker och tänker. För att säkerställa att föräldrarna upplever att de har inflytande har vi enkätfrågor kring bl. a inflytande, men också intervjuer i dialogform med frågor som berör inflytande. Vi upplever också att föräldrarna känner sig direkt delaktiga i förskolans arbete när de synliggörs på förskolans väggar i vår pedagogiska dokumentation. Ett utvecklingsarbete pågår också för att kommunicera vår verksamhetsplan för föräldrarna på ett för dem meningsfullt sätt.
- Alla pedagoger ska uppleva att de är betydelsefulla i utformningen av den pedagogiska verksamheten. Alla pedagoger är delaktiga i arbetet med olika styrdokument och pedagogiska riktlinjer, och tillfrågas kontinuerligt om sina åsikter. Alla pedagoger har möjlighet att komma med initiativ till förändring och förbättring av verksamheten. Detta leder till att även pedagogerna är engagerade i ”ett lustfyllt lärande” och säkerställer att alla upplever sig vara delaktiga i att forma vår gemensamma verksamhet.

En lärande organisation - en möjlighet

Vi är en lärande organisation. Det är högt i tak, vi tänker stort, innovativt och kan höja blicken. Vi får utlopp för vår kreativitet. Det är ett generöst givande och tagande. Vi är ständigt i process och reflekterar – både teoretiskt och abstrakt tänkande får utrymme.

Förskolechefen och den pedagogiska ledaren ”håller spåret” i ett enträget arbete för att hålla ihop enheten, skapa samstämmighet och bejaka positiva projekt. Alla goda erfarenheter synliggörs.

Okänd mark - en möjlighet

Vi vågar ge oss in på okänd mark:

- Vi har utvecklat vårt arbete med matematik. Vi medverkade i Matematikbieten 2007 med vår dokumentation och Mattebiennalen 2008 med föreläsning "Mattemagi - småbarnens skattkammare". Intresset för föreläsningen är idag stort och två pedagoger sprider våra idéer successivt till nya grupper.
- Ett arbetslag har genomfört ett projekt kallat "Hemlandspoesi", där barnen och föräldrarna berättade om sitt hemland. Detta har lett till att en pedagog håller föreläsningar, utställning i Högdalens bibliotek och artikel i tidningen Förskolan.
- Pedagoger från enheten föreläser i olika sammanhang kring temat "Barns inflytande", med betoning på både inflytandets grundförutsättningar och praktiska tillämpning. Två pedagoger inbjöds att föreläsa om små barns inflytande på organisationen Globetree's konferens i Uganda juni 2008. De representerade då vår stadsdel som enda svensk förskola. Denna föreläsning ledde till ett pedagogiskt utbyte mellan en ugandisk förskola och Snösätra förskolor.

Deltagandet i Stockholms Stads kvalitetsutmärkelse - en möjlighet

Under 2008 deltog Snösätra förskolor i Stockholms Stads kvalitetsutmärkelse. Arbetet med kvalitetsutmärkelsen innebär att vi i ökad omfattning reflekterar över hur vi på ett meningsfullt sätt systematiserar kvalitetsarbetet. Diskussionerna kring återföringsrapporten har lett till att vi utarbetat nya sätt att kommunicera våra åtaganden och mål till barnens föräldrar och förbättrat våra metoder att arbeta med inflytande och utvärdering för barn, föräldrar och pedagoger. Diskussionerna har också bidragit till en ökad samsyn inom enheten; allt från förhållningssätt till utformningen av olika dokument.

Svagheter/Hot

- Det är viktigt för oss att fortsätta få vara en självstyrande enhet med stor frihet att själva agera, leda och styra.
- Barngrupperna är i obalans när det gäller språk, eftersom andelen barn inom enheten med annat modersmål än svenska är 85 %.
- Privata alternativ för föräldrar ökar i närområdet.