

**U n d e r l a g t i l l f ö r s k o l e r a  
S k ä r h o l m e n s s t a d s d e l s n ä m n d**

## Innehållsförteckning

<b>Underlag till förskolerapport .....</b>	<b>3</b>
Organisation .....	3
Kvalitetsarbets genomförande .....	3
Strukturella förutsättningar.....	8
Förskoleundersökning .....	9
Tillgång till förskola.....	10
Personalens utbildningsnivå och kompetensförsörjning .....	10
Insatser för att höja personalens språkliga kompetens .....	11
Insatser för att stärka barns språkutveckling .....	12
Förbättringar i personalens arbetsituation.....	13
Förslag till kommunfullmäktige för kommande budgetår.....	14

## Underlag till förskolerapport

### Organisation

Skärholmens kommunala förskolor är organiserade under avdelningen förskola. I Skärholmen finns det 23 kommunala förskolor.

Avdelningens ledningsgrupp består av avdelningschef, rektorer samt verksamhetscontroller och utvecklingsledare. Denna grupp har återkommande möte varje vecka. Avdelningschef träffar varje rektor för enskild uppföljning var 4-6 vecka.

Avdelningens stab består av verksamhetscontroller och utvecklingsledare, avdelningschef är även närmsta chef till avdelningens tre specialpedagoger. En av specialpedagogerna är samordnare för barn i behov av särskilt stöd, samtliga specialpedagoger är till stöd för alla förskolor.

Varje rektor leder ett ledningsteam inom sin förskoleenhet, totalt finns sex förskoleenheter inom förvaltningen. Rektorerna har valt att forma sina ledningsteam på olika sätt. Samtliga förskoleenheter har en biträdande rektor och en pedagogisk utvecklingsledare, en förskoleenhet har en biträdande förskolechef och två pedagogiska utvecklingsledare. Under hösten har en biträdande rektor arbetat mot två olika förskoleenheter. Både rektorer och biträdande rektor har inspirerats av att ta del av båda enheternas rutiner och arbetssätt.

Rektor, biträdande rektor eller pedagogisk utvecklingsledare träffar varje avdelning 3-4 ggr/år för arbetslagsuppföljning med fokus på dialog kring utbildningen. Där diskuteras vilken utveckling som skett och vilka behov som finns för att nå förväntade resultat.

Arbetsplatsträffar sker varje månad med samtliga medarbetare. De pedagogiska utvecklingsledarna deltar på avdelningarnas reflektioner.

Förskolornas ledningsteam får administrativt stöd av fyra administratörer som arbetar centralt i förvaltningen.

### Kvalitetsarbets genomförande

Övergripande utvecklingsområden är språk och kommunikation och pedagogisk miljö. Förvaltningen anser att dessa två områden lägger en viktig grund för att förskolorna ska kunna erbjuda barnen en pedagogisk utbildning/undervisning med hög kvalitet. Genom att områdena är övergripande främjas likvärdigheten. I dagsläget finns det skillnader såväl inom förvaltningen som inom enskilda förskoleenheter vad gäller arbetet med språk och kommunikation samt pedagogiska miljöer. Dessa skillnader har framkommit genom exempelvis mötesforum och verksamhetsbesök.

**I arbetet med språk och kommunikation** är nuläget (2020) att det saknas en systematik i förskolornas språkutvecklande arbete. En viktig förutsättning i språkarbetet är vidare att pedagogerna äger kunskap i det svensktalande språket. Inom förvaltningen finns brister i detta varvid förvaltningen under året har påbörjat en kurs i svenska språket för pedagoger.

**Arbetet med förskolornas pedagogiska miljöer** har främjats av det faktum att förvaltningen, sedan 2019, har fem gemensamma basmiljöer. Basmiljöerna har riktat såväl ledningens som pedagogernas fokus mot de fysiska miljöerna som erbjuds barnen. Som stöd i arbetet har förvaltningen arbetat fram ett dokument i vilket syftet med miljöerna beskrivs,

vilket material som ska finnas i respektive miljö (såväl inomhus- som utomhus) samt vilket förhållningssätt pedagoger förväntas ha. Det gemensamma arbetet framåt kommer bland annat handla om observationer - på vilket sätt använder barn och pedagoger förskolans miljöer? Detta med syftet att öka kunskapen kring vad det fortsatta kvalitetsarbetet bör fokusera på.

Nedan beskrivs avdelningens struktur för sammanställning av resultat och analys för att säkerställa en god och likvärdig kvalitet utifrån de nationella målen.

#### Mötesforum/uppföljningar under 2020:

1. Kvalitetsuppföljningar - totalt tre per ledningsteam tillsammans med avdelningschef och utvecklingsledare. En uppföljning under våren och två under höstterminen
2. Enskilda uppföljningar - var 4-6 vecka med rektor och avdelningschef
3. Pedagogiskt forum - sker ca två gånger/termin vid vilka ledningsorganisationen deltar (avdelningschef, rektorer, biträdande rektorer, pedagogiska utvecklingsledare samt utvecklingsledaren). Forumet leds av en pedagogisk konsult. Under året har fem forum ägt rum. Ett gemensamt forum i februari och därefter hänvisade till digital mötesform.
4. Syskonteam - samtal sker en gång/termin. Samtal där två ledningsteam/samtal träffar pedagogisk konsult och utvecklingsledare. Denna mötesform har fått ersätta samtliga pedagogiska forum under året från senare del av vårterminen och hela höstterminen.
5. PUL och utvecklingsledare - möten sker 1-2 gånger/termin. Samtliga pedagogiska utvecklingsledare träffar avdelningens utvecklingsledare. Har haft två digitala möten under vårterminen.
6. **Nytt!** Samtal pedagogisk handledare och ledningsteam - har genomförts regelbundet under året. Respektive ledningsteam bokar tider med handledaren. Under året har dessa skett digitalt.
7. **Nytt!** Verksamhetsbesök - planerat att ske två gånger i år. Avdelningschef/skolchef och utvecklingsledaren besöker samtliga förskolor och avdelningar. Under tidig vår genomfördes verksamhetsbesök, inga uppföljningsbesök kunde genomföras under hösten som planerat.

Beskrivning av respektive mötesforum/uppföljning ovan:

#### **1. Kvalitetsuppföljningar**

Syftet med kvalitetsuppföljningar är att följa det kvalitetsarbete som sker inom respektive förskolenhet med förskoleavdelningens verksamhetsplan som utgångspunkt. Vårens uppföljning samt höstterminens första uppföljning utgick från verksamhetsplanens arbetssätt. Såväl vårens som höstens samtal sammanställdes på förvaltningsnivå vilket gav ett tydligt nuläge. Höstens sista uppföljningssamtal kunde därmed fokusera på specifika utvecklingsområden och gå in mer i detalj på ett arbetssätt vars formulering inte gett svar på frågor som tänkt. Arbetssättet som sattes i fokus var ledningsteamens egen uppföljning av förskolans arbete med målen i enhetens verksamhetsplan (under ett år). Den samlade bilden som kvalitetsuppföljningarna gav är att det inte finns en tydlig systematik kring hur enhetsmålen följs upp.

Nästa år planeras två kvalitetsuppföljningar/termin för att mer systematiskt kunna följa upp det arbete som sker och vilka effekter ledningsteamerna kan se av de arbetssätt som används på förskolorna.

## **2. Enskilda uppföljningar**

Utgår från övergripande frågor kopplade till förskoleavdelningens verksamhetsplan med fokus på var just den enskilde rektorn befinner sig.

## **3. Pedagogiskt forum**

Innehållet i forumen följer de fokusområden som finns inom förvaltningen; Språk och kommunikation samt pedagogisk miljö. Inför vårterminens första forum fick samtliga ledningsteam i uppgift att beskriva förskoleenhetens nuläge gällande implementering av förvaltningens gemensamma basmiljöer. Vad finns på plats och vad återstår samt hur planerar ni som ledningsteam att fortsätta arbetet? Dialog i storgrupp kring vilka utmaningar som finns och tänkbara sätt att ta sig an dessa.

Under våren har även respektive ledningsteam gjort en kartläggning över varje förskolas samt varje avdelnings nuläge i basmiljöarbetet. Parvis fick ledningsteamerna i uppgift att ge varandra återkoppling på kartläggningarna för att sedan dela dokumenten med samtliga ledningsteam. Höstens forum gick inte att genomföra som planerat utan har istället genomförts digitalt och då med respektive syskonteam. Höstens frågeställning; hur tar sig barnen an miljöerna såväl barninitierat som vuxeninitierat? Fokus har varit observationer. Observationer som begrepp och arbetsmetod. Syskonteamerna har delat med sig av genomförda observationer men huvudsakligen har begreppet som sådant diskuterats.

## **4. Syskonteam**

Har genomförts men innehållet har ägnats åt det som var tänkt för pedagogiskt forum.

## **5. PUL och utvecklingsledare**

Ett beredande forum till pedagogiskt forum med ambitionen att lyfta in erfarenheter från studiebesöket i Italien, Reggio Emilia. Framåt finns önskemål från de pedagogiska utvecklingsledarna att dessa träffar även ska syfta till att inspirera/delge/utmana varandra i sin yrkesroll. Under våren kunde denna grupp delge varandra nya arbetssätt som en effekt av intryck från studieresan. Främst har workshops med pedagoger blivit en naturlig del av ledningsteamens upplägg i kompetensutveckling och som ett sätt att ge och få erfarenhet och kunskap om material ex.

## **6. Samtal pedagogisk handledare och förskoleteam**

Samtalen utgår från förvaltningens verksamhetsidé. I dialog med handledaren ges ledningsteam möjlighet att vidareutveckla enhetens pågående kvalitetsarbete. Dialogen kan vara kopplad till samtliga pedagoger inom en förskoleenhet, en specifik förskola eller ett enskilt arbetslag. Under året har fem av sex ledningsteam ingått i dialog med handledaren. Samtalen har bland annat resulterat i visst innehåll på en studiedag samt tydliggjort ledningsteamens väg framåt i kvalitetsarbetet.

## **7. Verksamhetsbesök**

Syftet med besöken är/var att följa upp förskolornas arbete med att implementera basmiljöerna. Enskilda återkopplingar har genomförts med varje rektor. Genom att avdelningschef och utvecklingsledare själva gavs möjlighet att bilda egen visuell uppfattning har kunskapen kring förskolornas nuläge ökat ytterligare. Vårens verksamhetsbesök visade att miljöerna inte är likvärdiga inom förvaltningen.

### **Förskoleavdelningens verksamhetsplan**

Mål och arbetssätt i förskoleavdelningens verksamhetsplan beskriver hur avdelningens ledningsorganisation ska arbeta för att ge medarbetarna rätt förutsättningar att kunna arbeta mot såväl nationella som kommunala mål. Innehållet baseras på utvärdering av föregående års kvalitetsarbete och framtagandet är ett gemensamt arbete i ledningsorganisationen (avdelningschef, rektorer, biträdande rektorer, pedagogiska utvecklingsledare samt förvaltningens utvecklingsledare och verksamhetscontroller.

### **Basmiljöerna är lärmiljöer i utbildning och undervisning (Processkvalitet)**

Förväntat resultat:

Förskollärare och barnskötare använder de olika basmiljöernas material i undervisningen. Material är rikligt, tillgängligt och tillåtande.

Lärmiljön erbjuder nyfikenhet, utforskande och igångsättande lärprocesser genom stimulerande material och medverkande pedagoger.

### **Resursfördelningen följs upp och utvärderas kontinuerligt (Strukturkvalitet)**

Förväntat resultat:

Svenska språket finns representerat på varje avdelning för att kunna presentera och förklara uppdraget samt att ge de bästa förutsättningarna för barnen i deras språkutveckling.

Förskollärarkompetens finns på varje avdelning.

Verksamhetsstöd är anpassat utifrån barngruppens behov och personalens kompetens.

Vårdnadshavarna har information om förskolans organisation, utbildningens uppdrag och vilka förväntningar de kan ha på utbildningen.

### **Systematiska kvalitetsarbetet är kopplat till enhetens verksamhetsplan (Processkvalitet)**

Förväntat resultat:

Kvalitetssnurrans användning syns i ledningsteamets OneNote/Teams - Var är vi? Vart ska vi? Hur gör vi? Hur blev det?

### Likabehandlingsarbete och klagomålshantering

Samtliga förskolor upprättar årligen en plan mot kränkande behandling, som underlag finns exempelvis trygghetsvandringar som genomförs tillsammans med barnen. Med syfte att främja likvärdigheten i hur arbetet planeras/genomförs/systematiskt följs upp under året inom samtliga förskolor tog förvaltningen, i slutet av 2020, fram en mall för ett gemensamt dokument som kommer att implementeras under 2021.

Klagomålshantering hanteras utifrån förvaltningens rutiner. Ett exempel från året som gått är förändrad rutin vid hämtning och lämning då vårdnadshavare inte kan komma in på förskolan och se över vad som finns i klädväg på barnets hylla. Vårdnadshavare och pedagoger har uppfattat det som svårarbetat och utifrån det har nya rutin skapats med vagnar och namnmärktpåse som står utomhus vid hämtning och lämning.

### **Prioriterade kommande utvecklingsområden**

#### **Summering av förvaltningens prioritering för 2021:**

1. Systematiskt kvalitetsarbetet, med grund i de nationella målen i läroplanen och i syfte

- att skapa hög kvalitet och likvärdighet i stadsdelsnämndsområdets förskolor.
2. Språkutvecklande arbetssätt och fördelning av pedagoger utifrån språklig kompetens. Fortsatt svenskutbildning för pedagoger.
  3. Utvecklad samverkan med föräldrar, utbildningsförvaltningen, socialtjänst, psykiatri och andra aktörer för att tidigt identifiera och ge rätt insatser till barn i behov av stöd, samt de som riskerar att fara illa.
  4. Pröva nya kommunikationsvägar för att öka andelen inskrivna barn och nå de som idag inte är inskrivna. Forskning visar att deltagandet i förskolan är mest gynnsamt för barn från socioekonomiskt svagare förhållanden.

Det systematiska kvalitetsarbetet samt utvecklingen av det språkliga arbetet kommer skrivas in i förskoleavdelningens verksamhetsplan och följas upp med respektive ledningsteam vid fyra tillfällen nästa år. Vidare kommer språkkurs i svenska för pedagoger fortsätta. Förvaltningen planerar att ta fram ett stödmaterial som har sin utgångspunkt i utbildningsförvaltningens stödmaterial.

Systematiken kring uppföljning och kompetensinsatser behöver utvecklas vad gäller samverkan kring barn i behov av stöd samt de barn som riskerar att fara illa. Förvaltningen kommer verka för att inrätta ett så kallat barnhälsoteam med syfte att ge samtliga barn i stadsdelsnämndsområdet det stöd de behöver.

Det finns för många barn (8%) som är folkbokförda i Skärholmen och inte inskrivna i förskolan. Genom att på ett tydligare sätt beskriva förskolans uppdrag och vad utbildningen syftar till är målet att fler vårdnadshavare väljer att skriva in sitt barn på en förskola. Riktad dialog med vårdnadshavare är en metod och då på förvaltningens öppna verksamheter; öppna förskolan, introduktionsförskolan samt parklekarna.

#### Likabehandlingsarbete och klagomålshantering

Under 2021 kommer ett arbetsmaterial kopplat till mallen att arbetas fram, ett material som representanter från samtliga förskoleenheter kommer arbeta fram tillsammans.

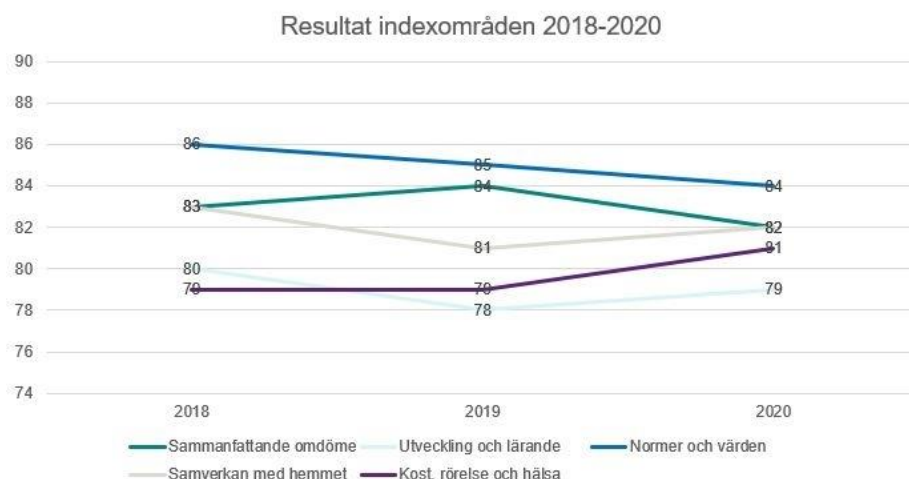
## Strukturella förutsättningar

	2020	2019	2018
Antal inskrivna barn i kommunal förskola	1223	1249	1242
Barn per personal/årsarbetare, med resurspersoner	4,9	4,7	4,5
Barn per personal/årsarbetare, utan resurspersoner	5,75	5,5	5,3
Barn per grupp i genomsnitt totalt	14,9	15	14,6
Barn per grupp i genomsnitt yngre barn	13,5		
Barn per grupp i genomsnitt äldre barn	16,7		
Andel legitimerade förskollärare (räknat på årsarbetare med förskollärlig legitimation) som är i tjänst den 15 oktober. OBS! Läs anvisning ang. vilka som ska räknas med.	37,3	36,28	
Antal anställda som förskollärare	79		
Antal anställda som förskollärare som saknar legitimation	5		
Antal avdelningar som saknar legitimerad förskollärare som kontinuerligt undervisar barnen	3	4	
Antal avdelningar med fler än en legitimerad förskollärare	3		
Andel anställda som saknar svensk examen från pedagogisk högskoleutbildning eller gymnasial utbildning för arbete med barn	3,5 %	2,3 %	



## Förskoleundersökning

### Resultat för samtliga indexområden



Ovan diagram visualiserar resultat för samtliga indexområden under 2018-2020. Det sammanfattande omdömet samt normer och värden sjunker något för år 2020. En liten ökning syns inom utveckling och lärande samt samverkan med hemmet. En liten större ökning syns inom index kost, rörelse och hälsa. Det är framförallt resultatet på frågan om vårdnadshavare upplever att man får information om maten som ökat. Förvaltningen gör antagandet att det är med anledning av den kokbok som författats av förskolans kockar som delats ut till samtliga vårdnadshavare.

### Nöjd föräldrindex

Utfallet för samtliga förvaltningens förskolor på 81 % är två procentenheter lägre jämfört med föregående år. Vårdnadshavare till flickor är mer nöjda än vårdnadshavare till pojkar. Samma mönster syns i resultatet för hela staden men det skiljer sig åt mellan förvaltningens förskolor.

Enkäten besvarades under våren då många barn inte vistades på förskolan. Trots den låga närvaron uppgick svarsfrekvensen till 70 %. Vårdnadshavare är i år mer nöjda med att barnets utveckling och lärande dokumenteras och synliggörs och flera frågeområden som berör läroplanen ökar.

För att öka andelen nöjda föräldrar till barn i förskolan arbetar förskolorna bland annat med att öka vårdnadshavares delaktighet. Flera förskolor har haft föräldramöten där pedagoger både beskriver utbildningen samt låter vårdnadshavare vara med och delta, exempelvis att skapa med lera. Förskolorna har börjat använda Skolplattformen som en ny kommunikationskanal till vårdnadshavare. Det möjliggör en mer direkt kontakt med vårdnadshavare där budskap snabbt kan förmedlas och bilder kan berätta om utbildningen. Förvaltningen tror att införandet av Skolplattformen på sikt kommer öka andelen nöjda föräldrar till barn i förskolan då de kan följa utbildningen varje vecka och se vad barnen får ta del av.

	2020	2019	2018
Nöjd föräldrindex	81 %	83 %	82 %

## Tillgång till förskola

Förvaltningen har inventerat hur många barn folkbokförda i stadsdelsnämndsområdet som inte är inskrivna i förskolan. Av dessa är hälften flickor och hälften pojkar. Av de fyra stadsdelarna, Bredäng, Sättra, Skärholmen och Vårberg, är det en högre andel barn i Skärholmen som inte är inskrivna i förskolan. Det är framförallt 2-3 åringar som inte är inskrivna vilket visar att barnen börjar senare i förskolan. För att veta orsaken till att barnen inte är inskrivna behöver förvaltningen mer information/kunskap. Förvaltningen arbetar för en likvärdig förskola av hög kvalitet som finns tillgänglig för alla barn. Förutom det arbete som dagligen sker på förskolorna görs ett arbete med att öka antal inskrivna barn, bland annat genom introduktionsförskolan, stadsdelsmammor och de öppna förskolorna som lotsar till förskolans verksamhet.

### Introduktionsförskolan

Introduktionsförskolan i Vårberg startades i augusti 2017 och är en kombination av introduktionsförskola och öppen förskola där alla är välkomna. Introduktionsförskolan har ett nära samarbete med förvaltningens stadsdelsmammor och medborgarvärdar som informerar och lotsar besökare till verksamheten. Introduktionsförskolan har även tät kontakt med förvaltningens medborgarkontor, förskolans köhandläggare och socialtjänstens föräldrarådgivare. Under 2020 har 26 barn skrivits in i ordinarie förskoleverksamhet. Under föregående år var det 27 barn från introduktionsförskolan som skrevs in i förskolan.

Besökarna har främst hittat till verksamheten genom direkt kontakt med personalen och stadsdelsmammorna, snarare än via sociala medier och andra digitala kanaler. Personalen har marknadsfört verksamheten i Skärholmen centrum, på BVC, på biblioteken och på Jobbtorg. I det arbetet har de haft hjälp av stadsdelsmammorna som också är en del av introduktionsförskolans arbetslag. Introduktionsförskolan hade under året cirka 80 besök per vecka. En tydlig minskning av antal besökare noterades under året med anledning av pandemin. Arbetet lades därför delvis om till att bedriva uppsökande arbete och föra löpande samtal med målgruppen om aktuellt läge och för att möta oro. Besökssiffran hade troligt varit ännu lägre om det uppsökande arbetet inte hade genomförts

## Personalens utbildningsnivå och kompetensförsörjning

För att förvaltningens arbete med att säkerställa att alla barn får kontinuerlig undervisning av legitimerade förskollärare ska bli tydligt och likvärdigt, finns nedan enhetsmål inskrivet i förskoleavdelningens verksamhetsplan:

### Resursfördelningen följs upp och utvärderas kontinuerligt (Strukturkvalitet)

#### Förväntat resultat

- Svenska språket finns representerat på varje avdelning för att kunna presentera och förklara uppdraget samt att ge de bästa förutsättningarna för barnen i deras språkutveckling

- Förskollärarkompetens finns på varje avdelning
- Verksamhetsstöd är anpassat utifrån barngruppens behov och personalens kompetens
- Vårdnadshavarna har information om förskolans organisation, utbildningens uppdrag och vilka förväntningar de kan ha på utbildningen

### **Arbetsätt**

Pedagogisk utvecklingstid och avdelningens reflektionstid är inplanerat i schemat på varje förskola

Åtgärdsplan skrivs för arbetslag som saknar förskollärarkompetens. I åtgärdsplanen ska det framgå hur planering, genomförande och uppföljning av undervisningen ska ske under tiden det saknas förskollärarkompetens. Det ska även framgå hur man ska gå tillväga för att åtgärda bristen och vilken tidsplan som finns.

Fördela personalresurser så att det i varje barngrupp finns fullgod kompetens i det svenska språket.

Återkommande dialog på APT och andra forum med förskollärare och barnskötare om att:

- fördela resurser utifrån barngruppens sammansättning och behov
- förskollärarkompetensen är jämnt fördelad mellan förskolorna
- fördela kompetensen för barn i behov av olika former av stöd

Vid inskolning får vårdnadshavarna information om förskolans uppdrag och därefter kontinuerligt under barnets utbildning i förskolan.

### **Uppföljning**

Arbetsätten kopplade till enhetsmålet har följts upp på kvalitetsuppföljningar vid tre tillfällen under året med respektive ledningsteam. Förvaltningen har sammanställt uppföljningarna för att få en tydlig översikt över nuläget. Sammanställningen och slutsatserna har återkopplats till samtliga ledningsteam. Dialog mellan ledning och medarbetare vad gäller att fördela resurser är något som finns inom samtliga förskoleenheter. Under året har det skett förändringar i arbetslag enligt mål i förskoleavdelningens verksamhetsplan.

Barnskötare uppmuntras till vidare studier. Inom förvaltningen är det flera barnskötare som studerar till förskollärare i nuläget. Under året har förvaltningen rekryterat sex legitimerade förskollärare samt fyra som är i slutet av sina studier. Dessa har både rekryterats via annonser och via rekommendationer från anställda inom förvaltningens förskolor.

## **Insatser för att höja personalens språkliga kompetens**

### **Språkkurs för pedagoger**

På förvaltningens förskolor finns medarbetare som har bristfälliga kunskaper i det svenska språket. I ett område som Skärholmen får det extra stora konsekvenser då det behöver skapas rika språkmiljöer där även arbetet med modersmål ingår. Förvaltningen behöver därför stärka kunskaperna i svenska språket för pedagoger och därigenom stärka kunskaperna i svenska språket för barnen i våra förskolor. Förvaltningen har även fått signaler från skolan att barnen har mycket begränsade ordförråd vilket ytterligare visar på behov av utvecklingsinsatser inom förskolan.

I samarbete med Arbetsmarknadsförvaltningen och SFI söderort har förvaltningen tagit fram en språkkurs som utgår från förskolans praktik. Språkkursen syftar till att pedagoger som deltar ska kunna använda ny kunskap direkt i arbetet med barnen, vilket är viktigt för

kvaliteten i utbildningen och undervisningen. Under våren deltog 21 pedagoger i kursen och under hösten 49 pedagoger. Språkkursen var planerad att genomföras i förskolans miljöer men med anledning av pandemin fick planeringen göras om. En del av kursen har genomförts utomhus, i miljöer som förskolorna besöker, i skog och parker. Den andra delen har genomförts digitalt genom programmet Teams.

Rektorer kan i flera arbetslag se en ökad nyfikenhet på språket. Pedagoger som deltar i kursen ställer fler frågor om ordens betydelser till kollegor och flera har utvecklat sina ordförråd. Det är för tidigt att se eventuella effekter på barnens språk av årets språkutbildning. Förvaltningen ser att språkutbildningen är en långsiktig satsning som behöver fortsätta.

### Läslyftet

Samtliga förskollärare (90 stycken) har tidigare deltagit i den statliga satsningen "Läslyftet" med syfte att fördjupa pedagogernas kunskaper i språk-, läs och skrivutveckling baserad på aktuell forskning. Satsningen med Läslyftet har fortsatt under 2020 med att utbilda samtliga barnskötare, våren 2022 kommer samtliga barnskötare att ha deltagit i utbildningen (171 personer). Förvaltningen ser att pedagogerna kan mötas ännu mer ute på förskolorna i dialog kring språkarbetet. Det finns miljöer på förskolorna som inbjuder till läsning på olika sätt och daglig högläsning finns på avdelningarna. Handledarna inom Läslyftet har även slutfört utbildningsförvaltningens kurs för kursledare, *Flerspråkighet i förskolan* som behandlar både vad forskning och läroplan föreskriver inom området.

## Insatser för att stärka barns språkutveckling

### Svenska språket

	Stadsdelen	Skärholmen	Sätra
Andel flerspråkiga barn där svenska ej är barnets modersmål	69,60%	88,90%	55%
	Stadsdelen	Vårberg	Bredäng
Andel flerspråkig personal	78%	91%	69%

Inom förvaltningen finns en hög andel flerspråkiga barn och hög andel flerspråkig personal. Det skiljer sig dock mellan stadsdelsnämndsområdena (se bild ovan).

I dagsläget påverkar inte resultat av språkinventeringen och variationer mellan enheterna, organisering av verksamheten. Utfall i inventeringen används främst som diskussionsunderlag och för redovisningar av förvaltningens kontext.

År 2012 togs ett stödmaterial fram i förvaltningen. Delar används idag inom förvaltningen, exempelvis arbetet med språkdomäner, språkarbetet behöver dock användas mer systematiskt. Det finns en viss regelbundenhet men tydlighet kring uppföljningar och analyser saknas. Beslut har tagits att inte revidera det redan framtagna stöd materialet eftersom det är ett gediget arbete givet dokumentets omfattning. Förvaltningen ser dock ett behov av ett gemensamt dokument och/eller handlingsplan att arbeta utifrån. Ett utvecklingsarbete som kommer starta i början av 2021 och pågå under året, ett arbete som även förvaltningens specialpedagoger kommer vara delaktiga i.

## **Nationella minoritetsspråk**

Förvaltningen tar kontakt med de vårdnadshavare som kryssat i minoritetsspråk i sin ansökan till förskola och informerar om de förskolor i staden som har helt eller till väsentlig del undervisning på något av språken. Idag finns ingen efterfrågan för förskola på finska, meänkieli eller samiska.

Förskolan kartlägger årligen de språk som talas av pedagoger och barn. Språkinventeringen synliggör både var det finns barn som talar dessa språk samt var det finns pedagoger.

Tre pedagoger inom förskolan läser en högskoleutbildning på 7,5 hp om flerspråkighet och interkulturalitet i förskolan (inklusive nationella minoriteter). Utbildningen är en av Skolverkets kommunförlagda kurser och genomförs i samverkan med Södertörns högskola.

## **Förbättringar i personalens arbetssituation**

### **Grundläggande förutsättningar för förskollärares och arbetslagens uppdrag att planera, följa upp och utvärdera arbetet**

Inom förvaltningen finns en överenskommelse om åtta timmars planering och utvecklingstid för respektive arbetslag per vecka. Tiden fördelas både gemensamt och individuellt. Både förskollärare och barnskötare har tillgång till den gemensamma tiden.

Till största del används reflektionsverktyget "OneNote" inom förvaltningen för reflektion, utvärdering, analys och pedagogisk dokumentation. Strukturen i "OneNote" ser olika ut inom förvaltningen men samtliga förskoleenheter har avgränsat innehåll med syfte att tydliggöra det systematiska kvalitetsarbetet. Förskolorna använder sig av planering och bedömningsmodulen i Skolplattformen för att skriva lärloggar.

Skillnader mellan förskolornas möjligheter kan bero på barngrupperns vistelsetid, ålder på barn, antal barn i gruppen, kunskaper hos pedagogerna, de organisatoriska möjligheterna och kunnandet kring att organisera sig. Förskoleavdelningens verksamhetsplan syftar till att ge pedagoger rätt förutsättningar i arbetet med att kunna erbjuda alla barn en likvärdig utbildning med hög kvalitet. Det systematiska kvalitetsarbetet finns med som ett mål och arbetssätt kopplat till målet följs upp med samtliga ledningsteam under året. Analys av utfall görs och ligger som grund för fortsatt arbete. Brister i språkkunskaper i svenska språket hos pedagoger har konstaterats inom förvaltningen och för att stärka kompetens hos såväl barnskötare som förskollärare har en språkkurs i svenska (yrkesspråk) startat under året. Satsningen fortsätter under år 2021.

### **Tydliga roller och tydligt ansvar i arbetslaget mellan förskollärare och barnskötare**

Samtliga förskoleenheter anordnar förskollärarnätverk och barnskötarnätverk. Bland annat förtydligas förskollärarens särskilda ansvar och ledarskap. Gemensamt för samtliga nätverk är att innehåll kopplas till förskolans uppdrag, pedagogernas erfarenhet samt litteratur och forskning.

Kompetensutveckling sker även via Läslyftet. Med start hösten 2019 är det barnskötarna som deltar (detta efter att samtliga förskollärare deltagit), en satsning som kommer pågå under de närmaste åren.

Förvaltningen följer stadens introduktionsplan för nyanställda och erbjuder mentorskap till nyexaminerade förskollärare.

Fördelning av kompetenser är ett arbetssätt som finns i förskoleavdelningens verksamhetsplan och som samtliga förskoleenheter aktivt arbetar med. Fördelning dels av pedagogisk kompetens men även språklig kompetens.

### **Praktiska arbetsuppgifter för förskollärare och barnskötare utöver undervisning och arbetet i barngruppen**

De flesta förskolor har en eller flera utsedda samordnare, förvaltningen ser att användningen av samordnare ökar likvärdigheten av förskolans organisation. Samordnarnas uppgift är bland annat att organisera dagen utifrån antal barn och personal samt att se över behovet av eventuella vikarier och fördela pedagogerna på förskolan. På flera förskolor är det samordnaren som ordnar med vikarier, på andra tar man stöd av förskolans administratörer. Flera förskolor har en utsedd pedagog som ansvarar för felanmälningar, ibland är detta samordnaren. Samordnaren på förskolan har kontinuerlig avstämning med rektor och biträdande rektor.

Rutiner finns för inskolningar. Däremot har dessa varit föränderliga i och med Covid-19 då förskolorna behövt anpassa inskolningarna efter att utbildningen till största del bedrivits utomhus. Löpande inskolningar sker kontinuerligt och en enhet ser att rutinen kring dessa behöver ses över då den används olika på förskolorna.

### **Hälsofrämjande förebyggande insatser för att skapa friska arbetsplatser**

Hälsosamtal bokas när medarbetare har fyra eller fler sjukfrånvarotillfällen inom en sexmånadersperiod. Företagshälsan Feelgood anlitas vid behov och dialog förs kontinuerligt med HR-avdelningen, dels genom sjukfrånvarouppföljningar men även vid andra personalärenden och insatser. Tre stödsamtal per år erbjuds samtliga medarbetare. Med anledning av årets pandemi går det inte att se insatsernas effekter på sjukfrånvaron.

Vid personalfrånvaro använder förskolorna ordinarie personal som vid behov går in och arbetar på annan förskola i enheten. Medarbetarna uttrycker att det skapat en trygghet att få en kollega man redan är bekant med. En enhet tror att det bidragit till en minskad sjukfrånvaro inom enheten.

Arbetet har förändrats under Covid -19 med bland annat ökad uteverksamhet samt rutinen att vårdnadshavare hämtar och lämnar utomhus. Med anledning av detta genomförde rektorer en arbetsmijöenkät till samtliga medarbetare. Svaren bearbetas inom respektive enhet och flera uttrycker att samarbetet på förskolan har förbättrats under året.

### **Förslag till kommunfullmäktige för kommande budgetår**

Förvaltningen behöver fortsätta arbetet med att stärka kunskaper i svenska språket för pedagoger och därigenom stärka kunskaper i svenska språket för barnen i våra förskolor. Kommande budgetår kommer därav språkstödande kompetenssatsningar fortsätta bland pedagoger.

Förvaltningen behöver utveckla arbetet med språkutvecklande arbetssätt samt öka systematiken i befintligt arbete. Kommande budgetår kommer förvaltningen, där även specialpedagogerna ingår, ta fram förslag på ett gemensamt dokument för samtliga förskolor att utgå ifrån i sitt språkutvecklande arbete med barnen.

Förvaltningen ser ett behov av att fördela resurser, såväl ekonomiska som personella, på ett mer medvetet sätt utifrån barngruppens sammansättning. Det innebär att fokus ligger på att arbetslagens utformning och kompetens utgår från de behov som finns i barngruppen framför att mäta antal barn per anställd eller barngruppens storlek.

Enheternas olika behov och förutsättningar kommer tydligare att ligga till grund för fördelning av ekonomiska resurser. Allt detta inom ramen för att barnen ska erbjudas en likvärdig förskola med hög kvalitet.