

Kvalitetsutmärkelsen 2019

Förskolan Karusellen



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Begreppsförklaring	4
Administrativa uppgifter	6
Inledning	7
Vår utbildning	7
Våra brukare	7
Organisations- och ledningsstruktur	8
<i>Föreningens struktur</i>	8
<i>Pedagogisk struktur</i>	8
Verksamhetens medarbetare	11
Lagar, förordningar och styrdokument som har speciell betydelse för vår utbildning	12
Brukare/kunder	13
1. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum	13
2. Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.	15
<i>Barns delaktighet på gruppnivå</i>	15
<i>Barns delaktighet på individnivå</i>	15
<i>Föräldrars delaktighet på gruppnivå</i>	16
<i>Föräldrars delaktighet på individnivå</i>	17
3. Beskriv hur ni arbetar med jämställdhet och mångfald ur ett brukar-/kundperspektiv.	19
4. Beskriv hur ni arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla,	20
oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den.	20
5. Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/ kunddialoger. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.	21
Chef- och ledarskap	23
6. Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen.	23
<i>Styrelse</i>	23
<i>Rector</i>	23
7. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.	25
8. Beskriv hur du som chef /ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen.	26
9. Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.	30
10. Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.	31
<i>Kollegialt lärande</i>	31
<i>Föreläsningar och utbildningar</i>	31
Medarbetare	33
11. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er utbildning. Beskriv hur den/de förankras och levandegörs i organisationen.	33
12. Beskriv hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet, mångfald samt tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utifrån ett arbetsgivarperspektiv.	34
13. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten.	35
<i>Medarbetare</i>	35

Styrelse.....	35
14. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.....	37
Resultat och analys.....	38
15. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar, som visar på hur väl ni har lyckats i ert uppdrag att skapa önskat resultat för målgruppen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.	38
<i>Resultat enhetsmål 2017/2018 (två exempel):</i>	39
16. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror.).....	41
<i>Prognostiserat ekonomiskt resultat i förhållande till budget samt resultat 2015–2019</i>	41
<i>Analys av resultatet</i>	41
Från mål till uppföljning	42
17. Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, när ni tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.	42
18. Skriv era mål från verksamhetsplan eller motsvarande. Under varje mål ska ni skriva förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och hur avser ni att följa upp (hur tar ni reda på att ni nått förväntat resultat?). Om ni har många mål räcker det med att ni för cirka fem av dessa redogör för förväntat resultat, arbetssätt och hur ni avser att följa upp dem. Fokusera då på de mål som avser er kärnverksamhet. Däremot ska alla mål finnas omnämnda.	43
19. Beskriv hur er <u>planering</u> för årets uppföljning ser ut.....	49
20. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon.	50
Utveckling.....	51
21. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat. Ge gärna konkreta exempel.	51
22. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er utbildning....	52
<i>Risikanalys</i>	52
23. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er utbildning. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa.....	53
<i>Utmaningar</i>	53
<i>Möjligheter</i>	53
24. Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten. Ge gärna konkreta exempel.	55

Begreppsförklaring

Reggio Emilia- Reggio Emilia inspirerad pedagogik har sin grund i förskolorna i den italienska staden Reggio Emilia. Pedagogiken står för lyssnande, dokumentation och reflektion, liksom att se olikhet som ett viktigt värde. En bärande idé är att barnen ska få möjlighet att utveckla mängder av uttryck. Det är en pedagogik som förnyas och utvecklas med barnens behov som utgångspunkt och ständigt utvecklas i sitt eget sammanhang efter sina egna förutsättningar.

Rhizomatiskt lärande - Rhizom är ett koncept inom filosofi utvecklat av Gilles Deleuze och Félix Guattari. Konceptet tar sin utgångspunkt från det biologiska begreppet rhizom som betecknar vissa växters rotsystem. Systemet kan växa åt olika håll och korsa varandras vägar. I ett lärande kan det översättas med en icke-hierarkisk struktur som fortplantar sig i alla riktningar och inbjuder till en mångfald av förståelse och lärande.

Projekterande arbetssätt: För oss innebär projekterande arbetssätt att barnen får möjlighet att erövra, upptäcka och utforska med andra i mindre grupper tillsammans med en pedagog. Projekten skapas bland annat utifrån ett lyssnande på barnen i relation till förskolans valda tema och mål. Barnens undersökande, nyfikenhet och reflekterande står i centrum. Arbetssättet skärper blicken och uppmuntrar rhizomatiskt lärande i en 100-språklig miljö. Olikheter berikar projekten. Projekten kan pågå under olika lång tid och vara olika omfattande.

100-språkighet: 100-språkighet är ett vedertaget uttryck inom Reggio Emiliafilosofin. Det innebär att barn ska få möjlighet att in- och uttrycka sig på mängder av olika sätt, så kallade språk.

Pedagogisk dokumentation: Pedagogisk dokumentation är ett arbetsverktyg som kan användas för att följa upp, utvärdera och utveckla verksamheten i förskolan. I arbetet med pedagogisk dokumentation följer en barnens processer, dokumenterar dem och har det som utgångspunkt för det fortsatta arbetet. Pedagogisk dokumentation kan öka barns delaktighet i sitt eget lärande.

Den tredje pedagogen: Inom Reggio Emiliafilosofin ses den pedagogiska miljön som den tredje pedagogen. Miljön ska inbjuda till att utveckla många uttryckssätt. Det ska finnas plats för förundran, utforskande, möten och lärande.

Pedagogista: Inom Reggio Emiliafilosofin finns titeln pedagogista som innebär att vara en pedagogisk ledare, bollplank samt att utveckla och utmana den pedagogiska verksamheten.

Ateljerista: Inom Reggio Emiliafilosofin finns titeln ateljerista. Det innebär bl.a. ett ansvar för att utveckla miljö, material och uttryckssätt på förskolan. Ateljeristan har ett huvudansvar för ateljén, utmanar och inspirerar kollegor med sitt estetiska och kreativa kunnande. Estetiken skapar ingångar och förbindelser inom och mellan olika ämnesområden samt fördjupar läroprocesser.

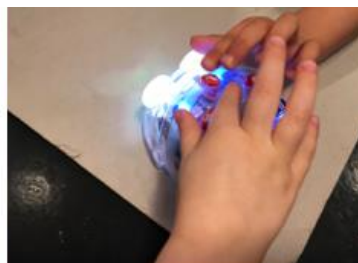
Pedagog: I texten använder vi pedagog som ett samlingsnamn för alla som arbetar med barnen i förskolan.

Föräldrar: Med förälder menar vi vårdnadshavare eller närstående vuxen i barnets närhet. Familjerna definierar själva vilka som tillhör deras familj. Förälder är inte alltid juridisk vårdnadshavare.

Föräldrakooperativ: Föräldrakooperativ är en driftsform inom förskolan.

Diskrimineringsgrund: I vårt arbete mot kränkningar och diskriminering svarar vi mot diskrimineringsgrunderna som är: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Plan mot kränkande behandling: Förskolor ska enligt diskrimineringslagen och skollagen arbeta med aktiva åtgärder mot kränkande behandling enligt plan. Det är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.





Administrativa uppgifter

Verksamhetens namn

Förskolan Karusellen Reimersholme

Verksamhetens rektor

Maria Almqvist

Direkttelefonnummer till verksamheten och till rektor

08-668 71 55 och 070-453 79 20

E-postadress till utbildning och till rektor

info@karusellen.se samt maria@karusellen.se

Postadress och besöksadress

Reimersholmmsgatan 41-43

117 40 Stockholm

Antal anställda maj 2019

15 medarbetare

Inledning

Vår utbildning

Förskolan Karusellen ligger på Reimersholme på Södermalm i Stockholm. Förskolan Karusellen är en fristående förskola som drivs som ett föräldrakooperativ. Det innebär att vi är organiserade som en ekonomisk förening och att huvudman är föräldrar som sitter i styrelsen. Förskolan har 47 barn uppdelade i tre åldersnära avdelningar i åldrarna 1-6 år. Förskolan arbetar systematiskt med sitt kvalitetsarbete och måluppfyllelse i arbetet med tema, utvecklingsområde och likabehandling. Vår värdegrund är förankrad i verksamheten.

Förskolan inspireras av *Reggio Emilias filosofi*, strävar efter ett *normkreativt förhållningssätt* och har *delaktiga föräldrar* med i verksamheten.

Reggio Emilia är en filosofi som bygger på övertygelsen om att barnet utvecklas individuellt och i samspel med andra. Pedagogiken grundar sig på barnens behov och intressen. Det är en filosofi som bygger på en tro på människans möjligheter, en djup respekt för barnet och en övertygelse om att alla föds intelligenta med en stark drivkraft att utforska världen. Förskolan Karusellen präglas av lust och nyfikenhet i en lärande miljö. Vi strävar efter att ha ett reflekterande, utforskande och projekterande arbetssätt med arbetsro och glädje. Arbetssättet skärper blicken och uppmuntrar rhizomatiskt lärande i en 100-språklig miljö.

Genom att synliggöra normer kan vi ifrågasätta och skapa en inkluderande utbildning där fler berättelser och perspektiv får plats. Vi strävar efter att se alla människors resurser istället för att låta oss hindras av stereotyper. Genom att regelbundet diskutera vår utbildning med normkreativ blick och arbeta systematiskt med vår plan mot kränkande behandling utvecklas vår utbildning.

Huvudman för förskolan är föräldrar och de sitter i styrelsen. På Förskolan Karusellen är föräldrar delaktiga genom att göra arbetsinsats, vara med i olika arbetsgrupper och ansvara för städning. Föräldrarna får på så vis insyn i verksamheten och bidrar till verksamhetens utveckling.

Våra brukare

Våra brukare och kunder är barnen på förskolan och deras vårdnadshavare. Barnen bor i flerfamiljshus på Reimersholme, Hornstull, Tallkrogen, Liljeholmen, Långholmen och Årsta. Här finns både bostadsrätter och hyreslägenheter. Vi har 47 barn uppdelade på tre åldersnära avdelningar.

Erövrarna	Upptäckarna	Utforskarna
9 barn i åldern 1 - 2 år	15 barn i åldern 2 - 3 år	23 barn i åldern 4 - 6 år

Organisations- och ledningsstruktur

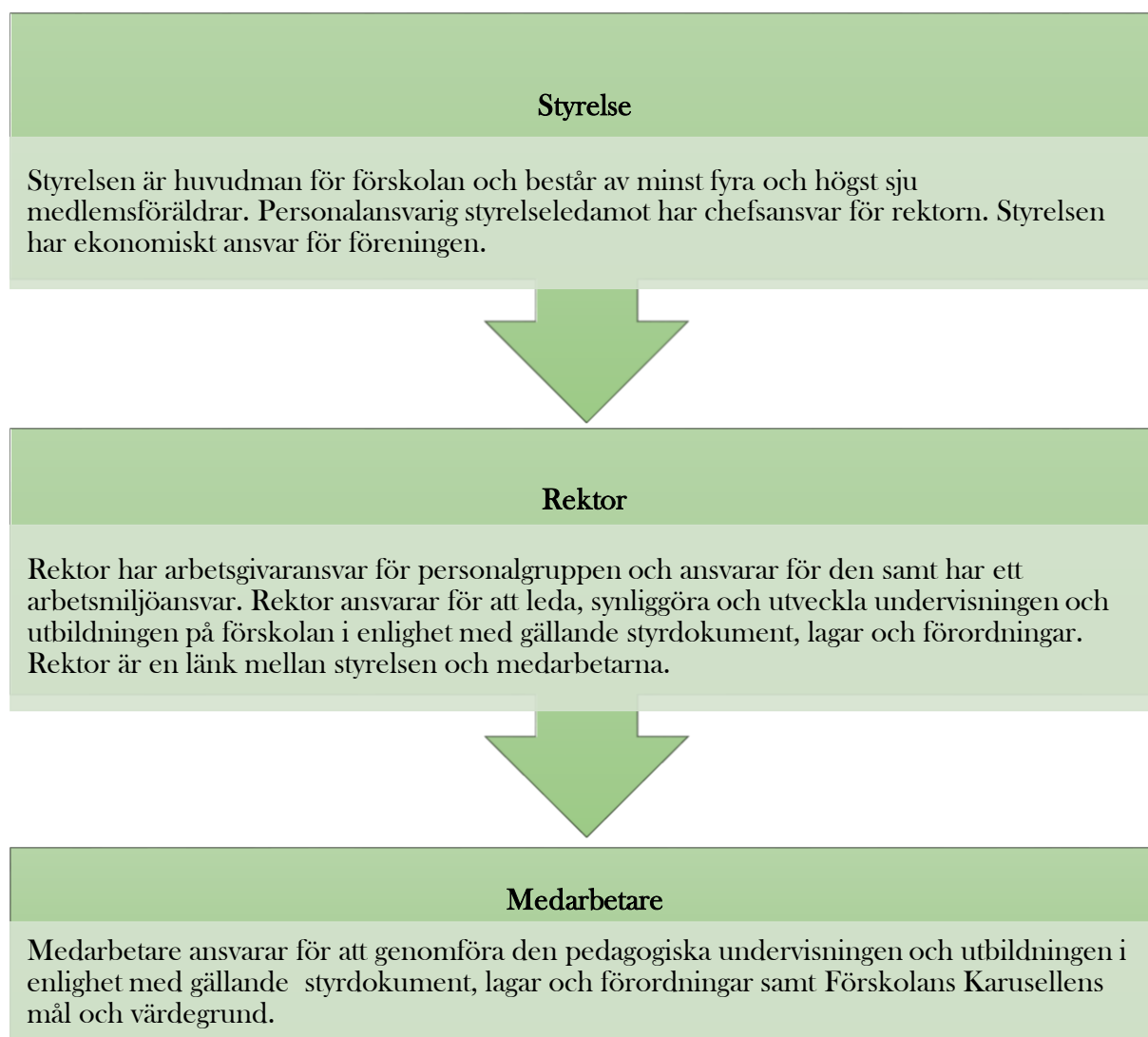
Föreningens struktur

Förskolan Karusellen Reimersholme är ett föräldrakooperativ och drivs som en ekonomisk förening. Föreningen driver verksamheten och utgör arbetsgivare för personalen. Styrelsen är huvudman för förskolan. Styrelsen ansvarar bland annat för ekonomi och följer upp den pedagogiska verksamheten.

Pedagogisk struktur

Förskolan Karusellen är en enhet med en platt organisation med närhet till beslut. Rektor ansvarar för att leda, samordna och utveckla verksamheten med stark förankring i de möten som bygger vår struktur.

Nedan visas en bild på organisations- och ledningsstrukturen:



Nedan visas en bild på mötesstrukturen:

Möte	Inbjudna	Frekvens	Innehåll
Morgonmöte	Samtliga pedagoger	En gång i veckan	Utöver aktuell information finns även en dagordning som rullar under fyra veckor: 1) en avdelning tar upp en pedagogisk fråga, 2) en avdelning lyfter en pedagogisk dokumentation och de övriga ger feed-back, 3) co-coaching och litteraturtips, 4) gemensam månadsreflektion
Avdelnings-reflektion	Pedagogerna på en avdelning	En gång i veckan	Reflektion av pedagogisk dokumentation och måluppfyllelse. Var fjärde vecka görs en månadsreflektion.
Pedagogiskt tvärmöte	Förskollärare från alla avdelningar	En gång i veckan	Planering av Förskolan Karusellens utbildning och undervisning utifrån läroplanen samt diskussion kring frågor som rör samstämmigheten på förskolan
Visionsmöte	Pedagogistan, ateljéristan och Reggio Emilia pedagogen	En gång i veckan	Diskussion med framtidsfokus utifrån Reggio Emilia-synvinkel
Kvällsmöte	Samtliga pedagoger	En gång i månaden	Reflektionstid med tema som är en del i det systematiska kvalitetsarbetet
Planeringsdagar	Samtliga medarbetare	Fem gånger per år	Olika teman beroende på var i årshjulet de infaller.
Medarbetarsamtal	Samtliga medarbetare	En gång per år	Utifrån ett förberett samtalsunderlag reflekterar medarbetaren kring sin arbetssituation tillsammans med rektorn.
Analysmöte	Analysgrupp	En gång i veckan	Utveckling och analys av det systematiska kvalitetsarbetet

Exempel: bilden nedan visar vår mall för månadsreflektion som vi använder på avdelningsreflektionen en gång i månaden.

Samla	Sortera	Kategorisera	Organisera
Vad är det barnen intresserar sig för, återkommer till, undersöker, frågar?	Vad av det barnen återkommer till är undersökningsbart? Vilket spår går vi vidare med?	Vilka erfarenheter har barnen gjort kopplade till läroplanens målområden, våra egna mål samt till plan mot kränkande behandling?	Vilka material behövs med tanke på de hundra språken? Behöver vi ändra något i miljön? Vem gör vad?

Exempel: mall från dagordning på avdelningsmöten

Datum och närvarande:

Dagordning avdelningsreflektion:

Föregående protokoll:

Projekt/temaarbete/reflektion:

Info från pedagogiskt tvärmöte:

Vad har varit lyckat/vad gjorde vi då?

Vardagsrutiner:

Plan mot kränkande behandling:

Utvecklingsområde:

Barn/samtal:

Planering samt vem ansvarar:

Verksamhetens medarbetare

Erövrarna	Upptäckarna	Utforskarna	Kök	Ledare
1 förskollärare 1 barnskötare	1 förskollärare 1 bildlärare 2 pedagogiskt utbildade	1 förskollärare 1 lärare för de yngre åldrarna med förskollärläggning 1 barnskötare under utbildning till förskollärare 1 atelierista 1 musiklärare	1 kock 1 måltidvärd	1 rektor

Förskolan har satsat på att utbilda en pedagog till atelierista, en annan till Reggio Emiliapedagog och rektorn är pedagogista och samtalscoach. En barnskötare utbildar sig till förskollärare och en medarbetare utbildar sig till barnskötare. Vi har en mångfald av kompetenser bland medarbetarna. Bland medarbetarna finns en hantverkspedagog, dansare, keramiker, musiker, konstnär och en teknikpedagog. Förskolan ser vidareutbildning som en viktig del i att hitta glädje och motivation i arbetet och ett sätt att förskolan ständigt utvecklas.



Lagar, förordningar och styrdokument som har speciell betydelse för vår utbildning

- Skollagen (2010:800)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Läroplan för förskolan (Lpfö 98/16/18)
- FN:s barnkonvention
- Plan mot kränkande behandling
- Arbetsmiljölagen
- Livsmedelslagen
- Offentlighets- och sekretesslagen
- Stockholms kemikalieplan 2014 - 2019
- Skolprogram för Stockholm
- Lag (1987:667) om ekonomiska föreningar
- Förskolan Karusellen Reimersholme, ekonomisk förening stadgar

Brukare/kunder

1. Beskriv hur ni arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum.

På Förskolan Karusellen vill vi att barn, föräldrar och pedagoger, oavsett om en varit med i verksamheten länge eller är ny på förskolan, ska känna sig välkomna och delaktiga. Nedan följer en rad konkreta exempel på hur vi arbetar med bemötandefrågor och förstärker en kultur där brukare/kunder är i centrum:

- När en ny familj börjar på förskolan har vi ett välkomstmöte, där familjen introduceras i verksamheten av en pedagog. Därefter har vi en föräldraaktiv inskolning där förälder och barn tillsammans upptäcker förskolans utbildning. Efter inskolningen eller överinskolning till annan avdelning erbjuds föräldern ett uppföljningssamtal kring hur starten i förskolan har upplevts och om det är någonting vi behöver förändra med inskolningen. Familjer som är nya medlemmar i föreningen bjuds in till ny-familjemöte. Där får de information kring kooperativets uppbyggnad, struktur och utbildning av rektor och styrelsemedlem. Familjer får även möjlighet att ställa frågor om förskolan. Nya familjer i kooperativet tilldelas även en fadderfamilj som ansvarar extra för att välkomna den nya familjen. När föräldrar blir medlemmar i föreningen och ska börja på Förskolan Karusellen får de fylla i vilket pronomen de och deras barn identifierar sig med.
- I Förskolan Karusellens plan mot kränkande behandling har vi formulerat ett gemensamt förhållningssätt där vi möter varje barn och förälder med respekt. Vi pratar gott om familjer, kollegor och verksamheten.
- På Förskolan Karusellen hälsas alla barn och föräldrar välkomna på morgonen. Som en del av vårt arbete mot kränkande behandling har vi en överenskommelse att inte kommentera eller värdera barns kläder eller utseende när de kommer till förskolan.
- I hallen på Förskolan Karusellen ska barn, föräldrar och närstående välkomnas av en omsorgsfull och funktionell miljö. Det finns aktuell information som veckobrev, meny, hälsningar och läsvärda artiklar tydligt på en anslagstavla i hallen. Information om eventuella smittor på förskolan skickas via e-post och syns inte i hallen. I lobbyn rullar det ofta bildspel med foton från projekten. Föräldrar ska lätt få en insyn i pågående arbeten. Bildspelen kan vara en länk för föräldrar att samtala med barn om förskolans utbildning och även ett sätt för barnen att visa sin dag.
- I lobbyn finns även barnens fotoböcker. När barnet börjar på Förskolan Karusellen tillverkar föräldern en bok med foton på viktiga personer, platser och saker för barnet. Fotoboken följer med barnet under dess tid på förskolan. Föräldern får även ta med sig ett familjefoto som sätts upp i lobbyn. Vi har en utvidgad familjesyn, den behöver inte bestå av kärnfamilj utan kan vara personer som är betydelsefulla och viktiga för barnet. Föräldern definierar vem/vilka som ingår i begreppet familj.
- Varje termin har Förskolan Karusellen föräldramöte. På höstterminen har vi en gemensam uppstart för alla tre avdelningar och föräldrar, för att därefter fortsätta mötet avdelningsvis. Det mötet har ofta ett ämne som tema t.ex. normer, lärande tillsammans

eller likabehandling. Föräldramötet under vårterminen sker avdelningsvis. Pedagogerna sammanfattar läsårets tema och projekt för föräldrar med hjälp av bildspel, film och samtal. Inför föräldramötet bjuds föräldrar in till att ställa frågor om verksamheten.

- Under läsåret har vi individuella utvecklingssamtal. Inför samtalet besvarar föräldern på hur de ser på sitt barns lärande och vistelse i förskolan. På samtalet utgår pedagogen från barnets starka sidor och intressen i olika rubriker kopplade till Lpfö 98/16/18. Samtalet byggs med ett bildspel som visualiserar barnets utveckling och lärande. Tillsammans formulerar pedagog och förälder punkter med starka sidor att utveckla för varje enskilt barn samt går igenom dem vi upprättat tidigare. Förskolan har alltid tid för samtal om behov uppstår.



2. Beskriv hur ni gör brukarna/kunderna delaktiga, såväl på individ- som gruppnivå.

Barns delaktighet på gruppnivå

Förskolan Karusellen präglas av barns delaktighet och inflytande. Vår grundtanke är att utgå från barnens tankar, idéer, erfarenheter och kunskap. Förskolan ger möjlighet för barn att lära tillsammans med andra i en demokratisk anda. Samarbete och gemensamma upplevelser eftersträvas för att skapa en känsla av tillhörighet. För oss är det viktigt att barnen tidigt lär sig lära tillsammans. Genom att använda pedagogisk dokumentation kan vi synliggöra skeenden och erfarenheter för barnen. De kan minnas och reflektera och därigenom få möjlighet att se sig själva och vara delaktiga i sin egen utveckling. Nedan följer konkreta exempel på barns delaktighet på gruppnivå:

- På Förskolan Karusellen används ett dokumentationssätt som vi kallar dagens avtryck. I lobbyn sätts varje dag upp avtryck från de pågående projekten. Avtrycket kan t.ex. vara i form av en målning, ett reflektionsprotokoll, ett foto, en QR-kod eller en teckning från projektet. Avtrycket sitter väl synlig på en bestämd plats i lobbyn som är lättillgänglig för barn, föräldrar och pedagoger. Väggen med dagens avtryck är sorterad efter veckans dagar och fylls kontinuerligt på under en vecka. Efter en vecka sätts avtrycken in i en pärm som pedagogerna analyserar på sin gemensamma reflektionstid. Dagens avtryck fungerar även som kommunikation mellan pedagoger för att få syn på projektens olika processer.
- Förskolan Karusellen använder sig ofta av en stafettliknande arbetsmetod i utbildningen där barn och pedagoger tar vid i varandras projekt. Projekten blir allas, där varje individs delaktighet blir värdefull för helheten. Under nuvarande läsår har vi exempelvis byggt en varg i naturlig storlek samt skapat film i stop motion-teknik med denna arbetsmetod.

Barns delaktighet på individnivå

På Förskolan Karusellen vill vi att varje barn ska känna sig sedd, delaktig och respekterad. Varje enskild individ ska få möjlighet att bli på många olika sätt och få känna sig som en som kan. För att göra det möjligt att möta varje barn arbetar och leker vi så mycket som möjligt i mindre grupper. Barnen delas upp i små grupper som pedagogerna organiserar med omsorg. Det ger förutsättningar för lugn, koncentration, fokus och lägre ljudvolym. Nedan följer konkreta exempel på barns delaktighet på individnivå:

- Dagens fotograf är när ett barn dokumenterar sin dag med hjälp av en digitalkamera/mobilkamera. Barnet väljer sedan ut 12 bilder som visas som bildspel i lobbyn. Fotona skrivs även ut och sätts in i barnets egen dokumentationspärm i form av en kontaktkarta. Dagens fotograf har gett pedagoger och föräldrar en möjlighet att få syn på verksamheten ur barnets perspektiv.
- Det har genomförts individuella barnintervjuer där barn har fått ge sin syn på vilan, hur den stunden kan utvecklas och vilka önskemål barnet har kring vila. Därefter genomfördes barnens förslag i mesta möjliga mån.
- För att varje barn ska känna delaktighet och förståelse för dagens utformning finns en dagentavla med hur dagen är strukturerad. Varje barn, pedagog och rum finns på foto som fästs upp på tavlan efter dagens indelning i mindre grupper.

- Genom att arbeta Reggio Emilia inspirerat höjs barns individuella hypoteser och tas till vara i gruppen. Exempelvis har ett barns valda sommaruppdrag bärfisen lett till ett brett utforskande kring bärfisen i hela gruppen under detta läsår.

Föräldrars delaktighet på gruppnivå

Den kooperativa idén innebär på Förskolan Karusellen att föräldrar tar aktiv del i förskolans utbildning. Styrelsen arbetar proaktivt för att skapa en känsla av delaktighet och gemenskap bland medlemmarna. Varje ny medlem får ett 'start kit' med information om föreningen och vad det innebär att vara medlem. Nya medlemmar bjuds även in till ett styrelsemöte för att få höra mer om deras arbete och ställa frågor. Dessutom tilldelas de en fadder-familj som kan vägleda dem under den första tiden på föräldrakooperativet. Nedan följer konkreta exempel på föräldrars delaktighet på gruppnivå:

- Föräldrarna är med i verksamheten och gör arbetsinsats, har jour vid pedagogers sjukfrånvaro samt städar förskolans lokaler.
- De är med i en av arbetsgrupperna; styrelsen, fixargruppen, trivselgruppen, PR-gruppen samt städgruppen. Detta gör dels att kostnaderna för vikarier och städ hålls nere och vi kan satsa på annat, t ex högre personaltäthet, mindre barngrupper och dels att föräldrar blir delaktiga och kan påverka förskolan.
- Varje verksamhetsår arrangeras sociala aktiviteter på förskolan, då det finns möjlighet för föräldrarna att lära känna varandra. Exempel på detta är korvgrillning, då föräldrar och barn kan stanna kvar en stund i samband med hämtning.
- Styrelsen arrangerar ett medlemsmöte under verksamhetsåret. Under mötet informerar styrelsen om sitt arbete och det finns möjlighet att ställa frågor och komma med förslag inför framtiden. Dessutom skickar styrelsen varje månad ut ett medlemsbrev med information om vad som sades och beslutades på senaste styrelsemötet.
- Karusellen har en mobilanpassad hemsida Karusellen.se. Under de lösenords-skyddade föräldrasidorna ligger information om förskolan, t.ex. adress- och telefonlistor, arbetsinsatslistor, senaste versionen av stadgarna, etc. Karusellen har även en Facebook-grupp som bl.a. används för att byta städ och jour, samt efterlysa saknade kläder och skor.
- De som har synpunkter på verksamheten uppmuntras inkomma med sina åsikter till rektorn eller till styrelsen. Dessa rutiner sitter anslaget i förskolan samt finns på hemsidan. Karusellens styrelse har en e-postadress till vilken föräldrarna uppmanas att skicka in synpunkter, frågor och förslag till styrelsen. Styrelsen finns också på bild i båda hallarna för att medlemmarna ska känna igen den och kunna ställa frågor i samband med att många föräldrar ses vid hämtning och lämning. Frågorna diskuteras på styrelsemöten, och besvaras av för frågan lämplig styrelseledamot. Frågeställningarna behandlas med respekt och integritet till medlemmarna. Exempel på frågor som styrelsen fått senaste åren är: vad gör styrelsen för att minska spridningen av löss, vad gör styrelsen för att undersöka om det finns gifter i marken kring förskolan samt hur styrelsen arbetar för en kemikaliefri förskolemiljö.

- Varje fredag skickas ett veckobrev ut till alla vårdnadshavare per e-post. I veckobrevet beskrivs vad som hänt på de olika avdelningarna under veckan samt allmän information som berör hela förskolan, exempelvis information om kommande utflykter, planeringsdagar och dylikt. Veckobrevet sätts även upp på en anslagstavla i förskolans två hallar. Veckobrevet syftar till att ge vårdnadshavare kontinuerlig information om vad som händer på förskolans alla avdelningar, utöver den dagliga kommunikation som sker med pedagoger vid lämning och hämtning. Se nedan:



Karusellens veckobrev 13

Erövrarna

Den här veckan har vi jobbat mer med KATTEN, Margaretas djur från sommaruppdraget. Vi har gjort en egen katt i ateljén och limmat päls på den. Katten heter Louis precis som Margaretas mormors katt. Vi har tagit fram matskålar till katten. Så just nu äter det väldigt mycket lek i sandlådan inne med att ge katten mat. Vi har sett en kort film på Youtube på en katt som får mat i en matskål. Vi har också fått låna en faktabok om katter från Utforskarna. I den kan vi bland annat se kattens klor när den klättrar i trädet och hur den kan lapa vatten med tungan från ett fat. Inne har vi också dansat mini-röris och Vicka-vicka sången med Raffe Räv samt haft ett gymnastikpass med hopp, rullningar och kullerbyttor på madrassen. Barnen fick stå i kö och öva på min tur. Roligt! Ute har vi också haft rörelseroligt med hopp på studsattan och morgondans till högtalaren. Vi har haft sångsamling med Upptäckarna i solen, där alla barnen får välja sitt sångkort. Vi har grävt ner vår bokshis innehåll i vår jordfabrik som blir mat till maskarna och låtit masken krypa i handen. Vi har även tittat på några myror som vaknat samt börjat måla på vårt lilla hus tillsammans med stor koncentration.

Upptäckarna

Den här veckan har vi börjat filma med lärplattan på stativ i salen. Några barn byggde upp skogskulissen och placerade ut rekvisitan som de skapat. Ett barn var fotograf och kompisarna flyttade djuren och på så sätt har vår animerade film börjat ta form. Alla i gruppen som filmade fick prova att vara fotograf. I ateljén har flera barn skapat fåglar med inspiration från böcker och de fåglar vi mött på våra promenader. Måleri och att skapa målningar utifrån inspiration av ugglebilder har också några barn gjort denna vecka. Vi pratat om och funderar kring hur det känns att vara fågel och att flyga. Vi leker att vi är olika fåglar. Barnen funderar kring fåglarnas näbbar, har fåglar tänder? Hur gör de när de tuggar? Vad äter fåglar? Utomhus fortsätter arbetet med att måla kuben och vi har också målat mycket vid våra stafflier. Vi pratar om och funderar kring hur det känns att äta mellanmål ute och att cykla är en populär aktivitet. Vi har även gått på småkrypsjakt och hittat flera maskar som vi studerat med våra förstoringsglas. Både spännande och lite läskigt att klappa en mask!

Nästa vecka kommer vi gå på en dansföreställning på Zebradans som heter "Fågel". Vi har fått biljetter till onsdag och fredag, dvs. halva gruppen går på onsdag och halva gruppen går på fredag. Vi meddelar alla på tisdag morgon via en lapp i hallen, vilken dag ert barn får möjlighet att följa med.

Utforskarna

I veckan har vi arbetat extra mycket med olika typer av tillsammansuppdrag för att skapa gemenskap och gruppkänsla. I rörelseaktiviteter har vi sprungit lopp i lag med olika kompisar och sprungit stafett tillsammans. Vi har pratat om hur en kan heja på varandra så att det känns bra för alla. Vi har lekt gemensamma lekar som t.ex. banankull, hur mycket är klockan fru lejon och välkommen till leksaksaffären. I ateljén har barnen fått välja att göra ett tillsammansuppdrag med en kompis de inte brukar leka så ofta med annars. Barnen fick i uppdrag att hitta ett gemensamt intresse, material eller teknik som de kunde mötas kring. På en utflykt till Långholmen handlade tillsammansuppdraget om att prata med varandra och komma på saker som båda tycker är roligt att göra. Samtidigt tecknades dessa aktiviteter nr på ett gemensamt papper. Det har fortsatt att göra filmer i stop motion i flera olika grupper där barnen samarbetar i olika konstellationer. Projektet med dagens fotograf, där ett barn dokumenterar sin dag med hjälp av en mobilkamera fortsätter. I höstas planterade vi mängder av värlökar i den kvadratiska rabatten vid ingången till vår gård. De täcktes sedan med ull och täckduk. Nu i veckan har vi tagit bort en stor del av ullen och täckduken – och därunder har det frodats. Mängder av knoppar är på väg upp ur jorden.

Övrigt

Det är kyligt utomhus på förmiddagarna och nu kommer vårsolen värma upp gården på eftermiddagen. Barnen behöver kläder utifrån väder, ett tips är lager på lager.

Hälsningar från alla på Karusellen
www.karusellen.se

Föräldrars delaktighet på individnivå

I den dagliga kontakten med vårdnadshavarna strävar vi efter att möte ska uppstå och ha ett klimat som tillåter ett gott samtal. På morgonen välkomnar vi barnet och dess förälder och är lyhörda för hur varje barn vill bli bemött. När det är dags att gå hem informeras föräldrarna om vad som hänt under dagen. Föräldrar kan ta del av Dagens avtryck och bildspel som rullar på skärm. Nedan följer konkreta exempel på föräldrars delaktighet på individnivå:

- För att föräldrar ska känna sig trygga och välkomna på sin arbetsinsats på förskolan introducerar vi dem i hur dagen kommer att se ut och vad de ska göra. Vi avrundar föräldrarnas arbetsdag med att fråga hur dagen varit och om det uppstått någon situation som föräldern vill diskutera. Föräldrar uppmanas att skriva och berätta vad som hänt under arbetspasset i Karusellens gästböcker.
- Vi är lyhörda på förslag från föräldrar. En förälder föreslog att vi skulle ha anslag i hallarna där det står vilka föräldrar som gör arbetsinsats. Från förslag till verkställande tog det ett par dagar. Ett annat exempel är miljögruppens, som består av föräldrarepresentanter, förslag att ta tillvara matsvinnet från förskolans luncher. Efter planering och avstämning med livsmedelsverket, styrelse, kock och rektor sattes projektet att tillvarata matsvinnet i komposterbara matlådor som förvaras i kyllåda. Föräldrar och pedagoger kan nu köpa med sig matlåda efter dagens slut till självkostnadspris, de dagar det finns mat över.



3. Beskriv hur ni arbetar med jämställdhet och mångfald ur ett brukar-/kundperspektiv.

Som en del av förskolans främjande likabehandlingsarbete arbetar och leker vi så mycket som möjligt i mindre grupper. Barnen delas upp i små grupper som pedagogerna organiserar med omsorg. Det ger förutsättningar för lugn, koncentration, fokus, lägre ljudvolym och gör det möjligt att möta varje barn. Det skapar möjlighet till kontakt över köns- och åldersgränserna vilket kan vara svårare i större grupper. Pedagogerna befinner sig nära barnen, i deras ögonhöjd och vi uppmuntrar till ögonkontakt och närhet. Barnen ska få möjlighet att vara med olika kompisar så att man på så sätt kan bli på olika vis. Vi ser det som positivt att ha flera kompisar jämfört med en bästis. Att lära sig att lära tillsammans är en del i likabehandlingsarbetet. Barnen introducerar varandra i arbetet. Alla har rätt att känna att jag är en som kan.

Vi ser regelbundet över vår miljö utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Vi reflekterar över vilket material vi använder, hur det presenteras samt om det är tillgängligt för alla barn. Vi strävar efter att vår miljö ska vara välkomnande, inspirerande och inbjudande till möten, lärande och forskande. Varje rum har en rumsbeskrivning där rummets möjligheter till lärande och utforskande finns beskrivet. Det finns nedskrivet hur vi värnar om miljö och material för att synliggöra vårt gemensamma synsätt. Rumsbeskrivningarna uppdateras årligen för att få syn på rummets syfte, dess föränderlighet, risker och tillgångar.

Förskolan Karusellen gör årligen en kartläggning med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna som en del av det systematiska likabehandlingsarbetet. I vårt förebyggande likabehandlingsarbete har vi bl.a. använt oss av kartläggningsmetoden huset. Den går ut på att gå igenom ute och inomhusmiljön för att få syn på eventuella risker för kränkningar inom diskrimineringsgrunderna i de olika rummen. Därefter planeras åtgärder och uppföljning så alla områden på förskolan upplevs trygga.

Vi använder oss av pedagogisk dokumentation i likabehandlingsarbetet, både när dokumentationen görs och för att reflektera över den med normkreativa perspektiv. Vi använder oss av reflektionsprotokoll med ett likabehandlingsperspektiv.

Nedan följer konkreta exempel på hur vi arbetar med jämställdhet och mångfald ur ett brukar/kundperspektiv:

- På förskolans sågstunder sjunger vi på många olika språk. I hallarna finns välkomstskyltar på en mängd språk. Vi lånar regelbundet litteratur på olika språk. Vi använder aktivt den mångkulturella almanackan och belyser olika kulturers högtider.
- I anknytning till årets tema Spår av djur har föräldrar med annat modersmål än svenska fyllt i en lista med ord kopplade till det gemensamma temat. I lärplattan har det skapats ett memory med djur där en kan välja olika språk som djurens läses upp på. Vi har även i samarbete med föräldrar, barn och pedagoger med annat modersmål än svenska gjort en egen bilderbok med djur i programmet book creator i lärplattan. I den digitala boken har ljud spelats in på de olika språken som symboliseras av flaggor

4. Beskriv hur ni arbetar med att öka tillgängligheten i er verksamhet så att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av den.

Förskolan Karusellen är belägen i markplan och lokalerna är invändigt utan trösklar. Det görs årligen en kartläggning av miljön genom barnskydds rond med säkerhetsperspektiv. Det görs även en kartläggning av miljön med syfte att främja likabehandling. Vi har ett flexibelt sätt och en öppen dialog med föräldrar gällande både barn och föräldrars behov kopplade till funktionsförmåga. Nedan följer konkreta exempel på hur vi arbetar med att öka tillgängligheten:

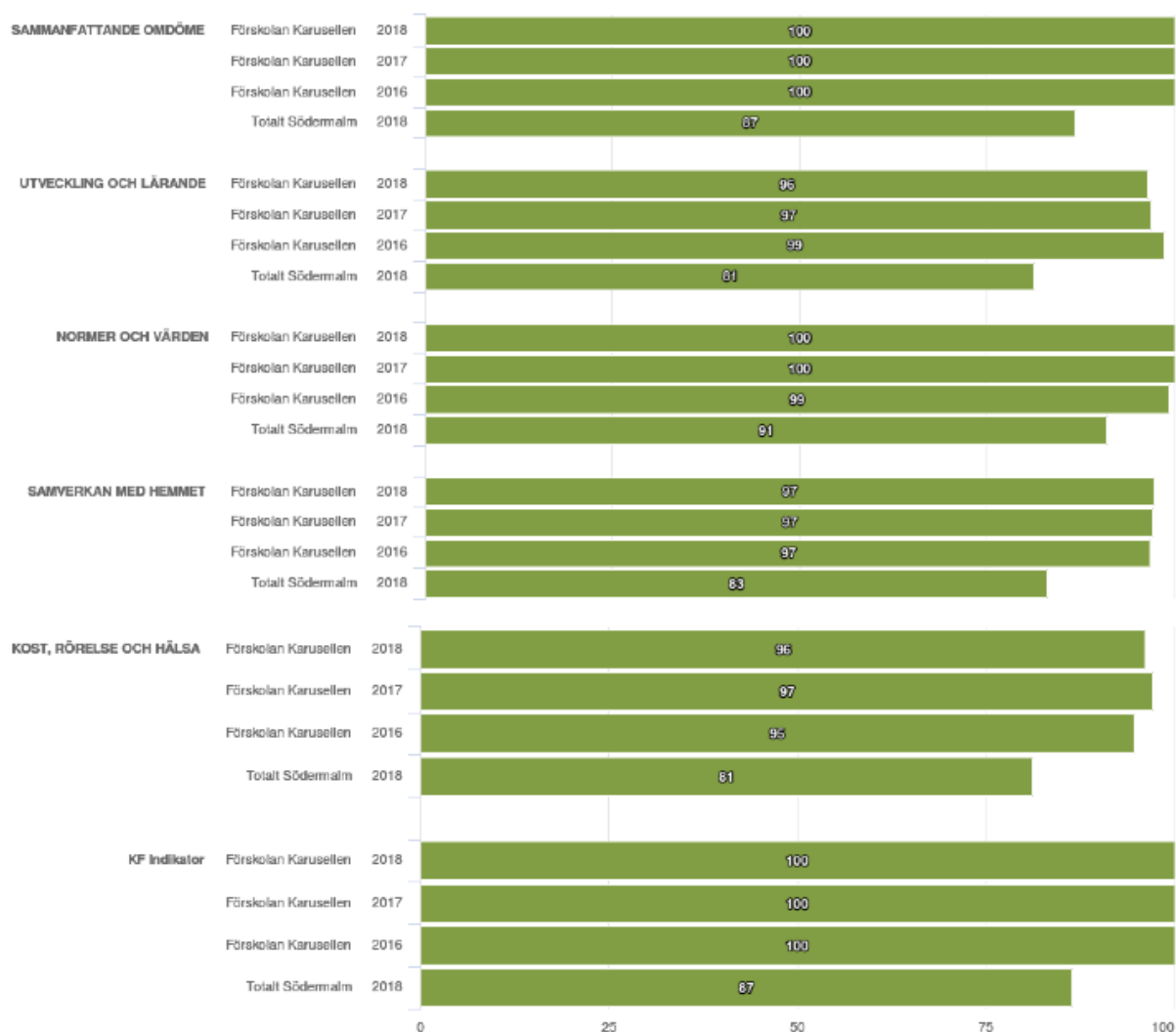
- Hallförvaring har sänkts för att anpassas till barns olika längd
- Material och dokumentationsväggar organiseras så att alla får möjlighet till överblick
- Utifrån ett enskilt barns behov av kommunikativt hjälpmedel har bildstöd placerats i hall, badrum och restaurang.
- Vår kock tillagar till största del vegetarisk kost som inkluderar så många som möjligt. I de fall behov finns av specialkost (som vid laktos- eller glutenintolerans) anpassas maten.



5. Redovisa kortfattat resultaten från era brukarundersökningar/ kunddialoger. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

Undersökningen är en totalundersökning och riktas till samtliga vårdnadshavare med barn i förskola/familjedaghem i Stockholms stad (kommunal och enskild regi). Syftet med undersökningen är att utveckla den pedagogiska kvaliteten i varje enskild förskola/familjedaghem.

Index per område är en sammanvägning av andelen nöjda (betyg 4 + 5) per fråga inom frågeområdet. Indexet har beräknats enligt en skala 0-100.



Nedan följer ett exempel på hur vi analyserar resultatet från förskoleundersökningen samt hur analysen tillvaratas genom åtgärd, utveckling och uppföljning.

Resultat, analys, utveckling och uppföljning av förskoleundersökningen 2018					
Resultat	Analys	Förväntat resultat	Åtgärd	Utveckling	Uppföljning
Utveckling och lärande Svarsfrekvens 2016/2017/2018 är 86%/81%/76% Index totalt har varit 100% de senaste tre åren. Många resultat är snarlika från år 2016/2017/2018, skillnaderna kan ses som marginella. • Pedagogisk miljö (100%/100%/100%) • Språk (100%/100%/98%) • Matematiskt tänkande (100%/100%/95%) • Naturvetenskap (100%-97%-100%) • Skapande (100%/100%/97%) • Kulturutbud (92%-86%-89%) • Digitala verktyg (-/84%/89%)	Som helhet har vi väldigt höga resultat. Samtliga resultat ligger betydligt högre än stadsdelen i snitt. Vi har goda rutiner för vår kommunikation med föräldrar samt föräldrar med stor insyn och delaktighet i verksamheten. Inom områdena kulturutbud och digitala verktyg ser vi en utvecklingspotential. Inom kulturutbud är Södermalms snitt 63% Förskolan Karusellen har 89%. Inom digitala verktyg har Södermalm 56%, Förskolan Karusellen hade 89%. På den senare frågan har dock 13% av Förskolan Karusellens föräldrar svarat "vet inte". Detta pekar på att vi kan bli bättre på att tydliggöra vad digitala verktyg innebär i förskolans utbildning och undervisning.	Till nästa års förskoleundersökning är vårt mål att fler vårdnadshavare ska svara på enkäten. Vi vill bibehålla eller öka vårt resultat. Fortsätta utvecklas som enhet för att bibehålla våra höga resultat. Fortsätta synliggöra förskolans arbete med digitala verktyg än mer. En breddad syn på kultur i förskolan.	Förankra värdet av en hög svarsfrekvens i styrelsen. Rektor ansvarar. Uppmärksamma vårdnadshavare på vikten av deras deltagande i förskoleundersökningen i exempelvis veckobrev. Göra anslagstavlor vid entréerna med tips och information om kulturutbudet i närområdet.	Kulturanslagstavlorna har etablerats och lett till samtal om kultur med både och föräldrar. Vårdnadshavare har uppmärksammats på vikten av att delta i förskoleundersökningen, både via veckobrev och styrelsens medlemsbrev. Vidare uppföljning sker när 2019-års resultat inkommer.	Uppföljning sker regelbundet samt vid nästa års förskoleundersökning.

Chef- och ledarskap

6. Beskriv din ledarskapsidé och hur du gör den känd och förankrad i organisationen.

Styrelse

Styrelsen har ett personalansvar och personalansvarig i styrelsen har ett chefsansvar gentemot rektorn. Att den förälder som är personalansvarig har rätt kompetens och engagemang är därför mycket viktigt. Den som väljs som personalansvarig ska helst arbeta som chef/ ha arbetat som chef i sitt yrke, samt uttrycka en vilja att stanna längre på posten än de två år som mandatperioden är. Detta är information som valberedningen får ta del av de år en personalansvarig ska sluta. Personalansvarig ska vara tillgänglig för rektorn, dels för regelbundna avstämmningar, dels som ett bollplank när det finns behov. Dessutom ska ordföranden och kassör finnas tillgängliga för rektor för frågor vid behov, och de senaste åren har denna kvartett träffats och hörts av flera gånger på termin för att diskutera i synnerhet personalfrågor och ekonomi.

För att skapa ett gott samarbete till rektorn strävar styrelsen efter att vara transparenta, lyhörda, och engagerade i sin dialog med rektorn. Det innebär bland annat att ingen information eller diskussion undanhålls rektorn, och att styrelsen i den mån det är möjligt försöker gå rektorns önskemål till mötes. Tydligast syns detta i att rektorn sitter med på alla styrelsemöten.

Rektor

Jag strävar efter att vara en närvarande, tydlig ledare med en tillit och respekt till medarbetarna. Jag som rektor ansvarar för att leda, synliggöra och utveckla undervisningen och utbildningen på förskolan. Våra mål ska vara tydliga och det ska i organisationen finnas utrymme för reflektionstid för att systematiskt utveckla verksamheten. Jag är dagligen i barngrupp och har en nära kontakt med barn, föräldrar och medarbetare vilket gör att jag får en god insikt och överblick över vilka processer som pågår. Min dörr är öppen för samtal med medarbetare, föräldrar och barn.

Min övertygelse är att en positiv atmosfär gör att medarbetarna mår bra, utvecklas, ser möjligheter och blir bättre på att samarbeta. Jag försöker skapa möjlighet för positiva känslor. I vår plan mot kränkande behandling har vi skrivit: *"Vi önskar ha en varm, ödmjuk, professionell och livsglad grundton i vårt förhållningssätt till barn, kollegor, föräldrar och verksamheten."* Genom att medvetet styra tankarna åt det positiva hållet, försöka söka möjligheter, se styrkor istället för svagheter och sprida positiv smitta skapas ett klimat där vi ser, inkludera och bryr oss om varandra. Genom att ha tydliga mål med vårt arbete, ett öppet och utforskande diskussionsklimat samt reflektionstid för pedagoger skapas goda förutsättningar för detta.

Jag strävar efter ett coachande ledarskap. Under 2017 fortbildade jag mig till legitimerad samtalscoach. Efter utbildningen till samtalscoach har det coachande ledarskapet blivit tydligt för mig. Vinsten med att vara en coachande ledare är att medarbetarna blir motiverade och självgående. I stället för att ensam lösa alla svårigheter eller ge förslag på hur medarbetaren ska ta sig an en uppgift strävar jag efter att bolla tillbaka till medarbetarna. De finner sina egna svar och tar eget ansvar med mitt stöd. På medarbetarsamtalen lyfts kunskaper och utveckling som medarbetaren upplevt under året. På reflektionstiden lyfter vi det som varit lyckat och det som är hett för barnen. Under den regelbundna co-coachingen lyfter en pedagog en situation som varit lyckad och i ett coachande samtal och ett kollegialt lärande sitter pedagogerna två och två och analyserar de positiva stunderna och hittar sätt att kunna använda dessa vidare.

Jag är medveten om ordval när jag talar kring familjer, barn och kollegor. Jag strävar efter att tillit ska präglar arbetsklimatet och att tankar och åsikter ska kunna uttryckas. Mitt mål är att vara en person där ord och handling är lika och att jag på det sättet blir tydlig och trygg.

Det är viktigt med en omsorg kring detaljer. Ofta kan förändringar i detaljerna ge förändringar på djupet. I detaljerna framträder den barn- och kunskapssyn som förskolan representerar. Som ledare är jag ansvarig för att lyfta och skapa tydlighet i detaljerna. Det kan t.ex. handla om den fysiska lärmiljön, våra dokument, bemötandefrågor. Genom att exempelvis lägga till ett ord på våra närvaroprotokoll, ordet GÄST, ökade barnens gästande på olika avdelningar och fler möten uppstod över åldersgränserna.

Kontakten med styrelsen där jag informerar och diskuterar förskolans olika vägval och förankrar min ledarskapsidé. Jag deltar på styrelsemöten men har inte rösträtt. Med personalansvarig, kassör och ordförande har jag en tätare kontinuerlig kontakt för att hålla dem uppdaterade på det som sker. För att skapa förutsättningar för långsiktig planering är det av yttersta vikt att styrelse och rektor har samsyn och drar åt samma håll. Genom att kontinuerligt informera och förankra mitt arbete hos styrelsen blir vi tillsammans ett kraftfullt ledningsteam.

Förskolans värdeord nyfikenhet, tillit och delaktighet vill jag ska präglar mitt ledarskap. *Nyfikenhet* - på mig själv, medarbetarna, barn, föräldrar, miljö, material, omgivning, samhälle, världen samt på teorier, hypoteser och fantasier. *Tillit* - till att tro gott om både mig själv, varje enskild medarbetare, arbetslagen, barnen, föräldrarna, omvärlden och till framtiden samt vår möjlighet att förändra. *Delaktighet* - genom möten med andra, genom transparens, genom att utforska och lära tillsammans samt att få möjlighet att utveckla förskolan.

7. Redogör för hur du som ledare utvärderar och utvecklar ditt ledarskap.

En viktig del i mitt arbete är att leda det pedagogiska arbetet och coacha medarbetarna till utveckling. När förskolan under åren har växt och fler medarbetare kommit till har min roll som ledare förändrats. Läroplanen har också förtydligat rektorns ansvar. Från att varit en kollega med visst chefsansvar och benämnts som föreståndare, är mitt ansvar nu större. För att fördjupa mitt ledarskap utbildade jag mig 2008 till pedagogista på Reggio Emilia Institutet samt samtalscoach på Humanova 2017. Det har gett mig mer kunskaper och redskap kring pedagogisk fördjupning och människans inneboende styrka till egen utveckling. Min bakgrund som mediepedagog har berikat förskolans arbete med IKT (Informations- och Kommunikations Teknik). Jag har inför hösten sökt Skolverkets rektors-utbildning för att ytterligare utvecklas i mitt ledarskap.

Jag reflekterar och omprövar ständigt mitt ledarskap. På medarbetarsamtalen som vi har en gång per år ställer jag frågor kring mitt ledarskap till medarbetarna. Medarbetarna ser mig som en närvarande och tillgänglig ledare som litar på deras förmåga. Jag analyserar medarbetarnas synpunkter och tar till mig det.

Den i styrelsen som är personalansvarig har rollen som min chef. Med personalansvarig kan jag bolla, utvärdera och förankra mitt ledarskap. Det är också personalansvarig som håller i mitt medarbetarsamtal.

Jag ingår i ett nätverk av rektorer som arbetar på föräldrakooperativ. Det är ett nätverk där vi en gång i månaden diskuterar ledarskapsfrågor och där vi kan ge varandra stöd och utvecklas.

8. Beskriv hur du som chef /ledare försäkrar dig om att medarbetarna är införstådda med verksamhetens syfte och mål och ser sin del i måluppfyllelsen.

Vårt arbete med att systematiskt dokumentera och utvärdera utifrån läroplan, verksamhetsplan, plan mot kränkande behandling och vår värdegrund gör att vårt syfte och mål blir tydligt för alla. I den systematiska strukturen skrivs varje vecka veckobrev som skickas ut till föräldrarna. Där beskriver varje avdelning vad som hänt i projektarbetena under veckan. Det ger en god inblick av vårt arbete. Genom den inbyggda strukturen av analys- och reflektionstid såsom fasta dagordningar på våra möten säkerställer vi att våra syften och mål levandegörs. Varje månad ligger ett reflektionstillfälle då vi tittar tillbaka på månadens arbeten och ser vad vi gjort utifrån våra mål och vårt syfte. Varje termin skriver varje avdelning en beskrivande sammanfattning och analys av terminens projekt som uppstår ur det gemensamma temat. Där beskrivs de projekt som barnen arbetat med och hur det svarat mot de uppställda målen. Sammanfattningarna skickas digitalt till föräldrar, sätts upp i pappersform på avdelningarna och placeras också i ett arkiv för att kunna användas som inspiration och information till kommande läsårs temaarbeten.

Jag deltar på i stort sett alla förskolans möten. Det gör att jag får god inblick i förskolans utbildning ner till detaljnivå, morgonmöte, pedagogiskt tvärmöte, visionsmöte, kvällsmöte samt i möjligaste mån avdelningsreflektionerna. Om jag inte kan närvara följer jag upp vad som diskuterats på mötet. Protokoll finns i en molnfunktion och i en pärm på kontoret för att skapa transparens, insyn och delaktighet. Det gör det möjligt för alla medarbetare att komma åt mallar och dokument och dela filer mellan avdelningarna. Styrelsens möten en gång i månaden medverkar jag på.

Jag är dagligen i barngrupp och har en nära kontakt med barn, föräldrar och medarbetare vilket gör att jag får en god insikt och överblick över vad som pågår. Med medarbetarna för jag en ständig dialog kring våra mål och vårt arbetssätt. Vikten av kommunikation är grundläggande för mitt ledarskap.

Som ny pedagog på förskolan introducerar jag den nya medarbetaren till vår utbildning. Det är viktigt att få en bra start på förskolan och snabbt inkluderas i den värdegrund vi vilar på och få veta vilka förväntningar som finns och vilket ansvar den nya medarbetaren har. Varje ny kollega ska läsa igenom "Arbeta på Karusellen"-pärmerna där plan mot kränkande behandling, verksamhetsplan finns samt förhållningssätt beskrivs.

Under flera år har en fråga på medarbetarsamtalen varit "Hur lever du Förskolan Karusellens värdegrund?". Medarbetarna har fått reflektera hur vår värdegrund påverkar dem och hur de gör för att levandegöra den. Det har uppstått samtal som ytterligare fördjupat förskolans värdegrund.

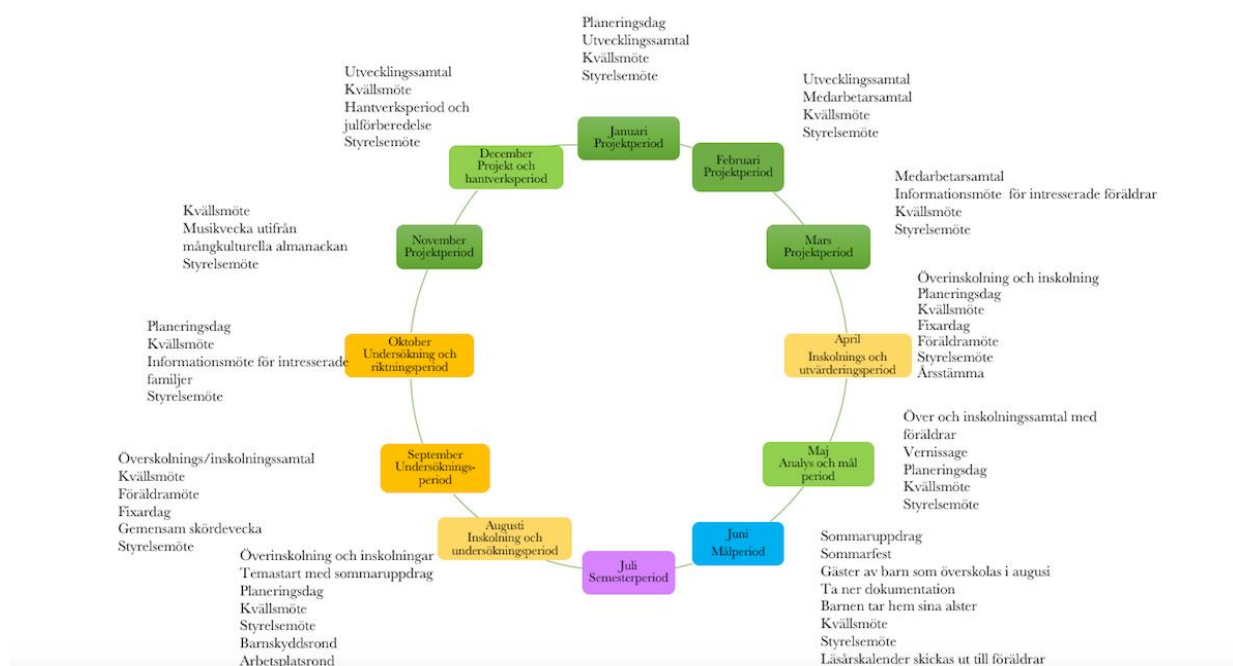
Förskolans årshjul ger en överblick för medarbetare och styrelse och tydliggör strukturen för arbetet med måluppfyllelsen samt uppföljning av denna.

Nedan följer förskolans årshjul i två olika format:

Pedagogiskt årshjul 2019/2020	
Augusti	• Överskolningar av barn från erövrarna till upptäckarna samt upptäckare till utforskare • Inskolningar av nya barn • Temat inspirerar med start i sommaruppdraget. Pedagogerna observerar, lyssnar, samlar in observationer. • Planeringsdag – Uppstart av temat. • Kvällsmöte reflektionstid – Krispärmen: handlingsplan försvunnet barn, allvarlig olycka, orosanmälan, hot och våld. • Verksamhetsplanen skrivs. I planen ingår förskolans mål: utvecklingsområden, läroplansmål, likabehandlingsmål. • Styrelsemöte • Barnskyddsround • Arbetsplatsround
September	• Över- och inskolningssamtal med föräldrar • Kvällsmöte reflektionstid – förberedelse av föräldramöte • Föräldramöte med ett tema • Fixardag – föräldrar åtgärdar det som kommit upp efter barnskyddsround och arbetsplatsround • Gemensam skördevecka för hela förskolan • Styrelsemöte
Oktober	• Planeringsdag – vad är hett? Vart är vi på väg? Vi analyserar den pedagogiska dokumentationen och väljer spår och frågeställning. Vad behöver vi skaffa mer kunskap om? Hur syns projektet i vår miljö? Vi analyserar rumsbeskrivningarna och skriver vid behov om. • Kvällsmöte reflektionstid – fortsättning av projektbeskrivningar, frågeställningar och rumsbeskrivningar. • Informationsmöte för intresserade föräldrar • Styrelsemöte
November	• Kvällsmöte reflektionstid – udda år livräddning, jämnt år brandskydd. • Musikvecka utifrån mångkulturella almanackan. • Styrelsemöte
December	• Utvecklingssamtal • Kvällsmöte reflektionstid – barnsamtal inför utvecklingssamtal, handlingsplan vid brand • Sammanfattningarna för höstterminen påbörjas • Hantverksperiod och julförberedelse • Styrelsemöte - julbord
Januari	• Planeringsdag – Sammanfattningarna med analys av måluppfyllelse slutförs. Stämman av utvecklingsmål samt plan mot kränkande behandling. • Utvecklingssamtal • Kvällsmöte reflektionstid – slutföra sammanfattningar. • Informationsmöte för intresserade föräldrar • Styrelsemöte

Februari	• Utvecklingssamtal • Medarbetarsamtal • Kvällsmöte reflektionstid – barnsamtal med förskolepsykolog • Styrelsemöte
Mars	• Kvällsmöte reflektionstid – kvalitetsindikatorn • Medarbetarsamtal • Styrelsemöte
April	• Överskolning av barn som ska byta avdelning • Inskolning av barn • Kvällsmöte reflektionstid - förbereda föräldramöte. Analys av måluppfyllelse görs. Sammanfattningarna slutförs. • Fixardag – föräldrar lagar och bygger • Styrelsemöte • Årsstämma • Planeringsdag – fortsätta förbereda föräldramöte, sammanfattningarna slutförs. • Föräldramöte – beskrivning av projekten
Maj	• Över- och inskolningssamtal med föräldrar • Vernissage • Planeringsdag: Analysgruppen föreslår utifrån analys av kvalitetsindikatorn, brukarundersökning, medarbetarenkät, medarbetarsamtal, målanalys av plan mot kränkande behandling samt utvecklingsområden nya utvecklingsområden som hela förskolan arbetar med under nästa läsår. • Kvällsmöte reflektionstid – Beslut om gemensamt tema för nästa läsår samt sommaruppdrag. • Styrelsemöte • Morgonmöten frångår ordinarie dagordning och ger analys- och skrivtid.
Juni	• Sommaruppdrag • Sommarfest • Gäster av barn som ska överskolas i augusti vid flera tillfällen • Ta ner dokumentation • Barnen tar hem sina målningar, teckningar etc. • Kvällsmöte reflektionstid – • Läsårskalender med datum skickas ut till föräldrar • Verksamhetsberättelsen skrivs • Styrelsemöte
Juli	• Stängt på Förskolan Karusellen. De barn som behöver barnomsorg erbjuds det på annan sommaröppen förskola.

Årshjul 2019/2020 Förskolan Karusellen



9. Beskriv hur du som chef/ledare skapar förutsättningar för och tar vara på intresse, engagemang och kompetens hos medarbetarna.

Jag tycker att det är viktigt att alla känner ett engagemang och en stolthet över den utbildning vi driver. Jag skapar förutsättningar för detta genom mitt coachande ledarskap och genom den organisations- och mötesstruktur förskolan har. I mitt ledarskap ingår en tillit till pedagogerna och i strukturen finns en tydlighet kring att förankra de mål vi har. Medarbetarna har stora möjligheter att utforma verksamheten på avdelningarna utifrån sina och barnens idéer och behov.

Vår grund är att alla barn är allas barn. Jag ser lärandet kring barn och vårt förhållningssätt som en ständig pågående process. I diskussioner kring förhållningssätt tar vi ofta hjälp av hela arbetslagets kompetens för att få så många ögon och kloka tankar som möjligt. Vi använder vetenskap och beprövad erfarenhet för att fördjupa vårt kunnande.

Förskolans organisation möjliggör ett nära samarbete mellan pedagoger över avdelningsgränser vilket skapar möjligheter att inspireras av varandra. Pedagoger kan vara gäster på andra avdelningar. En gång i veckan arbetar pedagog och barn från upptäckarna tillsammans med ateljeristan och barn från utforskarna. Ateljeristan förbereder och leder arbetet och det finns möjlighet för lärande i de estetiska läroprocesserna.

Förskolan Karusellen har en tydlig struktur där alla pedagoger möts regelbundet. Kvällsmötet en gång i månaden startar med "Rundan". Varje medarbetare får då dela med kollegorna utan kommentarer från de övriga. Det kan vara en lägesrapport då det är frivilligt vad en vill berätta om. Ibland finns en frågeställning eller uppgift. Det kan vara både personligt läge och/eller känslor om arbetet som blir utgångspunkt för Rundan. På morgonmötet startar mötet med att visa hur läget är genom att visa tummen. De som visar tumme ner kan om de vill berätta vad som gör att de signalerar detta. Jag kollar annars upp detta vid ett enskilt tillfälle. Det gör att vi systematiskt får signaler vid stress eller andra negativa känslor. Det skapar också ett ansvar för att ta upp det som skaver och gemensamt hitta sätt att hjälpa varandra.

Att få utvecklas i det som intresserar den enskilde pedagogen skapar engagemang och kommer förskolan till gagn. För att nämna några exempel så är en pedagog är läsombud för förskolan och gick en utbildning som biblioteket höll i. Det har utvecklat vårt arbete med litteratur och genom kollegialt lärande har det spridits över alla avdelningar. Vi har arbetat upp ett nära samarbete med biblioteket i vår närmiljö. Barnens egna böcker finns representerade i bibliotekets utbud. En annan pedagog är med i nätverket *Steg för steg* som handlar om hållbar framtid och är ett nätverk för Reggio Emilia pedagoger.

Vid de årliga medarbetarsamtalen skrivs en individuell utvecklingsplan utifrån den enskilde medarbetarens behov och utifrån verksamhetens behov. Dessa mål kan vara något som är tydligt förknippat med verksamheten såsom skapa möjligheter för barnen att snickra på gården. Det kan också vara mer personligt som att hitta en balans mellan arbete och fritid. Den individuella utvecklingsplanen följs upp varje år. Vid medarbetarsamtalen svarar medarbetaren på ett antal frågor kring om hur hen uppfattar sin arbetssituation. Hen gör en skattning av sitt välmående på sin arbetsplats. Rektorn följer upp under året eller vid nästa medarbetarsamtal.

10. Beskriv hur du som chef/ledare skapar möjligheter för lärande i organisationen och hur ni arbetar med kompetensutveckling utifrån identifierade behov.

Kollegialt lärande

Som framgår ovan har jag ett coachande ledarskap som bygger på tillit till medarbetarnas kompetenser, vilka jag värdesätter högt. Jag ser dessutom vidareutbildning som en viktig del för att hitta glädje och motivation i arbetet och ett sätt för förskolan att ständigt utvecklas. Vi genomför årligen medarbetarsamtal där vi tar fram och följer upp den individuella utvecklingsplanen, detta framgår mer utförligt under fråga 7.

Förskolan har satsat på att utbilda en pedagog till atelierista, en annan till Reggio Emiliapedagog. En barnskötare utbildar sig till förskollärare och en utbildad till barnskötare. Flera pedagoger har gått högskolekurser i bl. a. Specialpedagogik, Äventyrspedagogik och Läs- och skrivinlärning. Jag uppmuntrar och skapar möjligheter för att detta ska vara möjligt.

Det finns stora kunskaper bland pedagogerna på Förskolan Karusellen. I förskolans organisation är det kollegiala lärandet en viktig del. På våra möten lyfter regelbundet pedagoger olika pedagogiska frågor som vi diskuterar och reflekterar kring. Det kan vara dilemman som uppstått eller frågeställningar utifrån litteratur och föreläsningar. Pedagogisk dokumentation reflekterar pedagogerna runt utifrån olika glasögon såsom språk-, matematik-, genusglasögon mm vid morgonmöten. Vi har en mångfald av kompetenser bland medarbetarna. Bland pedagogerna finns en hantverkspedagog, dansare, keramiker, konstnärer, musklärare och teknikpedagog. Att dela med sig av erfarenheter och kunskaper bygger vårt gemensamma kunnande.

På morgonmöten har pedagogerna co-coaching. Co-coaching är ett coachande samtal mellan två pedagoger där den ena coachar den andre genom att lyfta situationer som varit lyckade. På så vis kan vi få syn på metoder och förhållningssätt som går att använda i andra situationer. Metoden är utarbetad av John Steinberg och vi lärde oss den när vi var på en av våra gemensamma föreläsningar. Co-coaching har vidareutvecklats till att också vara tillfällen då vi kan coacha oss i den pedagogiska dokumentationen.

En gång om året handleder en förskolepsykolog oss i våra diskussioner kring barn och förhållningssätt. Det är gemensamma möten för alla arbetslag med ett kollegialt lärande kring barn och arbetssätt.

På Förskolan Karusellen finns ett bibliotek med facklitteratur. På morgonmötet presenterar en gång i månaden en pedagog en bok. Boken beskrivs utifrån frågeställningar som "Beskriv vad boken kan ge Karusellen". Det kan också vara poddar, tidningsartiklar etc. som presenteras. Tipsen sätts in i en pärm som alla har tillgång till. Artiklar som kan vara av intresse för både föräldrar och pedagoger sätts upp på hallarnas anslagstavlor under rubriken "Läsvärt". Ny litteratur eller tidskrifter köps in efter förslag från medarbetarna och behov utifrån temaprojekten eller behov från vår köck.

Föreläsningar och utbildningar

Att gå på gemensamma studiebesök och lyssna på föreläsningar tillsammans är värdefullt. Det skapar en gemensam grund att utgå från i våra pedagogiska diskussioner och upplevelsen skapar gemenskap. Studiebesök och föreläsningar väljs utifrån de behov som finns. Nedan följer en rad konkreta exempel från de senaste läsåren:

- I vårt kvalitetsarbete är det utvecklande att studera och jämföra vår förskola i relation till liknande verksamheter. Därför gjordes 2018 ett studiebesök i Västerås på Förskolan Emilia för att inspireras i vårt arbete med det som inom Reggio Emilia kallas den tredje pedagogen – miljön.
- Med nya kollegor behövde vi inspiration och utbildning kring projekterande arbetssätt. Vi har därför varit på studiebesök i Hammarbyskolan och fått höra om ett projekterande arbetssätt år 2018.
- En ny läroplan för förskolan träder i kraft 1 juni 2019 och för att förbereda oss för detta har vi bland annat tittat på och diskuterat Förskola21s material kring utbildning och undervisning i förskolan, som är en intervjuserie med Katinka Vikingsen och Christian Eidevald. Vi har även lyssnat på en föreläsning från Förskole Summit på UR-play med Ingrid Engdahl och Christian Eidevald kring utbildningsbegreppet.
- Förra årets resultat av Stockholm stads förskoleundersökning visade utvecklingsmöjligheter inom Förskolan Karusellens arbete med digitala verktyg. Med anledning av detta var samtliga medarbetare under våren 2019 inbjudna att delta på en föreläsning med Karin Gandini om digital kommunikation, kreativt utforskande och pedagogisk dokumentation.
- 2018 gick en pedagog en utbildning om programmering i förskolan. Pedagogen förde vidare sin kunskap till sina kollegor genom en work-shop.
- För att stärka Förskolan Karusellens Reggio Emilia inriktning samt en samsyn kring det var samtliga pedagoger under hösten 2018 inbjudna till en föreläsning med professor emerita Gunilla Dahlberg.
- Förskolan Karusellen genomsyras av vårt arbete med likabehandling. År 2013 till 2015 deltog Förskolan Karusellen i projektet PraLin – praktisk likabehandling i förskolan. Projektet drevs av Diskrimineringsbyrån i Uppsala. Syftet med PraLin var att utveckla normkritiskt likabehandlingsarbete i förskolan. Genom att utbilda oss, läsa och diskutera satte vi ord på vår värdegrund. All personal på förskolan var delaktig i arbetet med den plan mot kränkande behandling som togs fram. Vi skrev mycket om arbetet i veckobreven och ägnade två föräldramöten till likabehandlingsarbetet.
- 2013 gick rektor och en pedagog kursen Värdegrund och likabehandling i teori och praktik, 7,5 hp, på Stockholms Universitet som en del i att fördjupa, utveckla och systematisera Förskolan Karusellens likabehandlingsarbete.



Medarbetare

11. Beskriv vilken värdegrund/gemensamma förhållningssätt ni har i er utbildning. Beskriv hur den/de förankras och levandegörs i organisationen.

Förskolan Karusellen ska genomsyras av ett demokratiskt förhållningssätt bland barn, pedagoger och föräldrar. Vi arbetar för att alla ska känna sig som en tillgång. Vi reflekterar kring vårt förhållningssätt kring normer. Medarbetarna på Förskolan Karusellen har diskuterat fram verksamhetens värdegrund och tre värdeord:

På förskolan Karusellen vill vi att barn och vuxna ska känna sig välkomna. Vi arbetar för att alla ska vara delaktiga och uppleva sig som en tillgång i verksamheten. Vi strävar efter att ha ett reflekterande, lustfyllt och processinriktat arbetssätt där barnen utforskar, upptäcker och erövrar.

Förskolan Karusellen ger möjlighet att lära tillsammans genom samarbete och gemensamma erfarenheter samt att känna tillit till varandras förmågor. Förskolan Karusellen präglas av lust och nyfikenhet i en lärandemiljö som inbjuder till att växa och bli på många olika sätt. Olikheter berikar oss och vi reflekterar kring vårt förhållningssätt kring normer.

Nyfikenhet

- på sig själv, andra människor, miljö, material, omgivning, samhälle, världen samt på teorier, hypoteser och fantasier.

Tillit

- till att tro gott om både sig själv, gruppen, omvärlden och till framtiden samt vår möjlighet att förändra.

Delaktighet

- Genom möten med andra, att leka och lära tillsammans samt att få möjlighet att påverka sin förskola.

Föräldrar ska vara medvetna om vår värdegrund som bottnar i att alla är unika och ska få möjlighet att bli på många olika sätt, ingen **är** utan vi **blir** ständigt. Förskolan Karusellens värdegrund levandegörs i veckobrev, dokumentationer, gemensamma möten samt framförallt i den dagliga verksamheten. Vid de årliga medarbetarsamtalen får medarbetarna själva beskriva hur de efterlever förskolans värdegrund.

Plan mot kränkande behandlingens främjande arbete är ett levande dokument som finns med oss i det dagliga arbetet. Nyanställda går på introduktionen igenom planen och tar del av det främjande arbete. Att snabbt introduceras och förstå vår värdegrund är viktigt. Nya föräldrar som gör arbetsinsats och nya kollegor ska läsa Arbeta på Karusellen-pärmen. Där finns plan mot kränkande behandling, verksamhetsplan och vårt förhållningssätt beskrivet.

12. Beskriv hur ni arbetar med frågor kring jämställdhet, mångfald samt tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utifrån ett arbetsgivarperspektiv.

Olikheter berikar Förskolan Karusellen och vi reflekterar kring vårt förhållningssätt kring normer. Att alla medarbetare är delaktiga och upplever sig som en tillgång i verksamheten är en del av Förskolan Karusellens värdegrund. Förskolans organisation och miljö anpassas och förändras efter dess medarbetare.

Nedan följer en rad konkreta exempel på hur förskolan Karusellen arbetar med frågor kring jämställd, mångfald och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning utifrån ett arbetsgivarperspektiv:

- Som en del i Förskolan Karusellens jämställdhetsarbete har vi haft pronomenrunda. Det innebär att alla medarbetare får berätta vilket pronomen en vill bli tilltalad med och känner sig själv som.
- I ett förebyggande arbete kring psykisk ohälsa har arbetsgivaren erbjudit sina medarbetare att delta i en kurs kring stresshantering och mindfulness.
- Vid nyanställningar söker arbetsgivaren aktivt efter mångfald i kompetens, erfarenhet och bakgrund.
- Årligen görs en arbetsmiljöronde av rektor och förskolans skyddsombud. Detta görs för att kontrollera att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö i enlighet med Arbetsmiljölagen. Ronden efterföljs av ett gemensamt samtal på ett morgonmöte med alla medarbetare.
- Arbetsgivaren har köpt in ergonomiska pallar för att förebygga arbetsmiljöskada hos medarbetarna.



13. Beskriv hur ni arbetar för ett aktivt medarbetarskap, där medarbetare medverkar i utveckling av verksamheten.

Medarbetare

Medarbetarna på Förskolan Karusellen Reimersholme har tillsammans formulerat och skrivit ned vilket arbetsklimat vi vill ha på vår arbetsplats. Vi strävar efter att ha en varm, ödmjuk och livsglad grundton i vårt förhållningssätt till barn, kollegor, föräldrar och verksamheten. Vi vill inge framtidshopp och samspela med den värld vi lever i.

Pedagogerna på Förskolan Karusellen Reimersholme är **ett** arbetslag. Vi diskuterar pedagogiska frågor tillsammans. Pedagogerna är uppdelade på de tre avdelningarna men vår ambition är att barnen ska känna oss alla och att vi ska ha ett flexibelt arbetssätt så att vi kan arbeta på någon av de andra avdelningarna om någon är sjuk.

Vi ska planera, utföra, utvärdera och utveckla vår utbildning så att barnen får en rolig, utvecklande och trygg förskola som föräldrarna känner sig nöjda med och där medarbetarna känner att arbetsklimatet ger möjlighet att utföra uppdraget.

Förskolan Karusellen värdesätter och lyfter pedagogers olika kompetenser i verksamheten. Vidareutbildning uppmuntras och ges förutsättningar för av förskolan.

Tillsammans skapar vi pedagoger den arbetskultur som vi vill arbeta i. Genom att faktiskt tala om det och skriva ner vilken möteskultur vi vill ha så tror vi det ger en tillåtande atmosfär. Vi har formulerat ett gemensamt förhållningssätt där:

- alla får säga sin mening utan att bli bedömd
- det är ok att kasta sten i glashus
- vi behöver inte bli överens
- man får vara duktig
- vi vill att alla ansvarar för sin delaktighet

Vidare stöder förskolans mötesstruktur möjligheten för regelbundna samtal, möten och kollegialt lärande. Varje vecka finns det tid för morgonmöte, avdelningsreflektion, pedagogiskt tvärmöte, visionsmöte samt enskild planering. Se mallar för mötesprotokoll under bidragets inledning.

Styrelse

Då Förskolan Karusellen är ett föräldrakooperativ är det synnerligen viktigt med engagemang hos medlemmarna. Styrkan hos ett föräldrakooperativ är att det bland alla föräldrar finns en massa engagemang att bidra till Karusellen utifrån sin kunskap och erfarenhet. När vi lyckas som föräldrakooperativ, kommer var och en på rätt plats – i styrelsen eller i någon av föräldragrupperna eller på annat sätt. Så har vi t.ex. under senast år haft mycket hantverks-skickliga föräldrar i "Fixargruppen", en kassör med erfarenhet från ekonomisk uppföljning av skolor i kommunen och en web-designer som mobilanpassat hemsidan.

Valberedningen gör varje år inför stämman en analys av vilka kompetenser som finns i styrelsen genom att besöka ett styrelsemöte och vilka som saknas genom att jämföra med de framtagna rollbeskrivningarna, och tar utifrån det fram ett förslag på nya ledamöter.

På liknande sätt gör föräldragrupsansvarig i styrelsen en analys inför tillsättandet av nya föräldragrupper, och även för föräldragrupperna har vi arbetat fram ordentliga rollbeskrivningar och en struktur för överlämningar. Föräldragrupperna ses över årligen med målet att föräldrarnas insatser på bästa och effektivaste sätt ska gynna förskolan. Analys av behov görs både av styrelsen och pedagogerna i verksamheten, och sammanställs för föräldragrupsansvarig i styrelsen.



14. Redovisa kortfattat resultaten från den senaste medarbetarundersökningen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

Rektorn gör en medarbetarundersökning i samband med medarbetarsamtalen. En av frågorna är att göra en skattning av sin trivsel på en tiogradig skala där 10 är mycket bra. Snittet på denna fråga är 8,65, en höjning med 0,15 jämfört med föregående års resultat. Det tolkar analysgruppen som att arbetsmiljön på Förskolan Karusellen är fortsatt god. Under medarbetarsamtalet ställs en följdfråga om vad som skulle behöva förändras för att skattningen skulle höjas. Utifrån varje enskild medarbetare arbetar vi på olika sätt med resultatet.

Förutom medarbetarsamtalen har en anonym medarbetarenkät gjorts under våren 2019. Samtliga medarbetare svarade på enkäten. Nedan följer svarsresultaten från två av frågorna:

Arbetsklimatet på Förskolan Karusellen präglas av öppenhet och respekt	
Svarsval	Svar
Jag håller helt med	100% 12
Jag håller delvis med	0,00%
Jag håller inte med	0,00% 0
Totalt	12
Kommentar (0):	

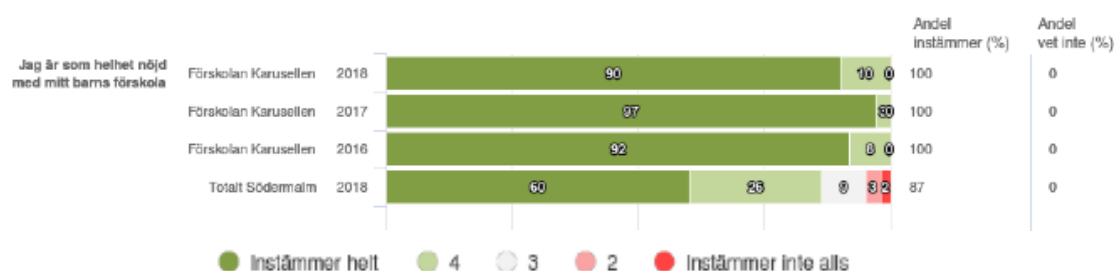
Jag vet vad som förväntas av mig som medarbetare på Förskolan Karusellen	
Svarsval	Svar
Jag håller helt med	91,67% 11
Jag håller delvis med	8,33% 1
Jag håller inte med	0,00% 0
Totalt	12
Kommentar (1): Rollfördelningen känns oklar för mig. Enligt läroplanen finns ett uttalat och tydligt förskolläraransvar kontra att Karusellen är en platt organisation. Vad förväntas då av mig som förskollärare i ett arbetslag där alla ses som jämlika?	

Analysgruppen sammanställde enkätsvaren och kunde dra vissa slutsatser. Som helhet är Förskolan Karusellens medarbetare mycket nöjda med sitt arbetsklimat, ledarskap och värdegrund. I de fall där enkätsvaren och eventuella kommentarer indikerat på utvecklingsmöjligheter har åtgärder vidtagits. Gällande ovanstående kommentar kring upplevd otydlighet i rollfördelning har frågan lyfts på ett kvällsmöte. Under mötet diskuterades förskolans nya läroplan samt begreppen utbildning och undervisning i relation till rollfördelning.

Resultat och analys

15. Redovisa kortfattat resultat från förra årets uppföljningar, som visar på hur väl ni har lyckats i ert uppdrag att skapa önskat resultat för målgruppen. Analysera genom att jämföra utvecklingen över tid (om möjligt de tre senaste åren), och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått. Redogör också för hur ni arbetar med att tillvarata analysen.

Övergripande resultat från förskoleundersökningen 2018. För utförligare analys av förskoleundersökningen se fråga 5 .



Nedan följer resultatet från förra årets uppföljningar. Vi har valt att presentera resultat och analys från två av förra årets enhetsmål. Analysgruppens reflektioner har korsanalyserats tillsammans med resultatet från Stockholms stads förskoleundersökning. Under förra året genomfördes inte någon WKI men efter utvärdering har detta skattningsverktyg återinförts i verksamheten innevarande läsår. Analysen av Förskolan Karusellens resultat förankras hos samtliga medarbetare på planeringsdag i maj samt kvällsmöte i juni. Analysen ligger till grund för nästa års enhetsmål. Identifierade framgångsfaktorer bibehålls.

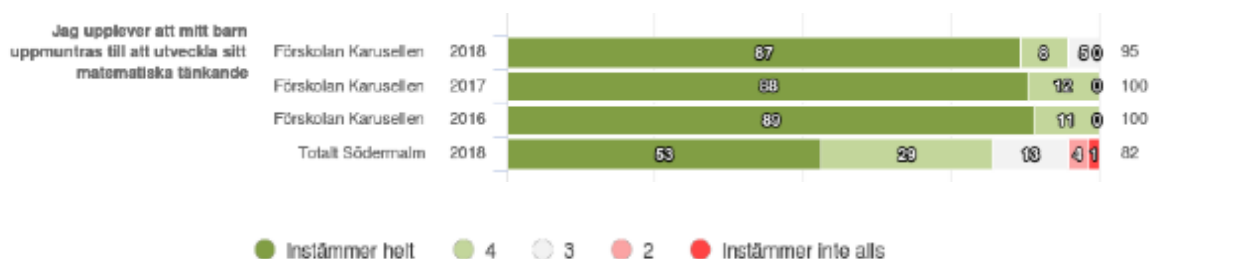
Resultat enhetsmål 2017/2018 (två exempel):

Enhetsmål

Att barn får utveckla sitt matematiska tänkande

Resultat

- Barnen på Förskolan Karusellen har provat kodning och programmering på ett 100-språkligt sätt.
- Barnen har följt instruktioner samt skapat egna instruktioner att följa.
- Barnen har arbetat med sortering, ordning och repetition
- Barnen har skapat musik med ackordföljd och loopar.
- I odlingsprojekt har vi mätt, planerat, räknat och skapat system.
- Material och miljö är organiserat med omsorg och tydligt sorterat.



Analys

Förskolan Karusellen har ett mycket gott resultat på frågan ”Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande” i Stockholms stads förskoleundersökning. Analysgruppen kan konstatera att Förskolan Karusellens utbildning innehåller en stor variation på aktiviteter kopplade till det matematiska området. Framgångsfaktorer är att Förskolan Karusellen har en 100-språklig syn på förskolans undervisning och utbildning vilket inkluderar olika inkörsportar till matematik samt vidgar det matematiska begreppet. En pedagog gick en utbildning i programmering i förskolan under hösten 2017. Pedagogen förde sedan vidare sina kunskaper till samtliga medarbetare genom en workshop på en planeringsdag. Fördjupade kunskaper inom ett ämnesområde ger effekt på utbildningen och undervisningen.

Exempel från sammanfattning:

Utforskarna vårterminen 2018

100-språklig programmering

I början av terminen reflekterar vi pedagoger kring vad det är barnen utforskar, undersöker och intresserar sig för. När vi tittar närmare kunde vi se att många av projekten innehåller programmering av något slag som gemensam nämnare. Vi bestämmer att fokusera på 100-språklig programmering under terminen. Barnen arbetar i uppdrag med bl.a. bärre kod, kategorisering, sortering, koreografi, mönster, recept och roboten Bluebot. Under terminens gång utforskar vi några spel som vi gräver djupare i – odling, manus, teater, film och musik. Alla projekt innehåller olika varianter av 100-språklig programmering.

Odling

I början av april får Utforskarna påsar med olika fröer och en påse stäptotatis, vilket blir startskottet för ett omfattande odlingsprojekt. Tidigare under terminen har det börjat etableras ett laboratorium i den inre delen av toaletten och här skapas en plats för förskutivering av växter och en dokumentationsdag. Några förberedelser görs genom att följa fröplaneringsinstruktioner och skapa odlingsplaner. I samband med detta upptar samtal om tidrymd, kalendermånader och dygn.

Vid flera tillfällen besöks en koloniträdgård på Långholmen för att se och följa odlingsutveckling samt inspireras av trädgårdens rumsliga planering. Barnen tecknar av och fotograferar växtligheten.

En mängd olika växter planteras i krukor och andra kärl. Gula ärtor, skräddtrön, frön från pumpa och melon, indiankassia, kastanjer och persilja. Planteringen är hela tiden tillgänglig för barnen och kan vätnas, ombesörjas och studeras.

Pallkragarna på Utforskarnas gård förses med rutnät av snöre för att forma sektioner för olika vädsväxter och skapa avstånd mellan plantorna. Vi mäter, räknar och spänner trådar från pallkragarnas kanter. I maj planteras de förskutiverade växterna ut i pallkragarna på Utforskarnas gård. Med inspiration från Långholmens Koloniträdgård skapas växtbeskrivning med stiftor och namn. En skylt till ”Utforskarnas gård” skidnas och målas.

Parallellt med skötseln av odlingsarna delar vi med oss av våra samlade erfarenheter och idéer genom att per e-post skicka in teckningsförslag till Stockholms stad angående en planerad blomsterpark på Reimersholmen.

I det grundläggande förarbetet arbetar vi med sortering, systematisering, mönster, repetition, instruktioner och tidsplanering – alla ingångar i ett 100-språklig programmerande.

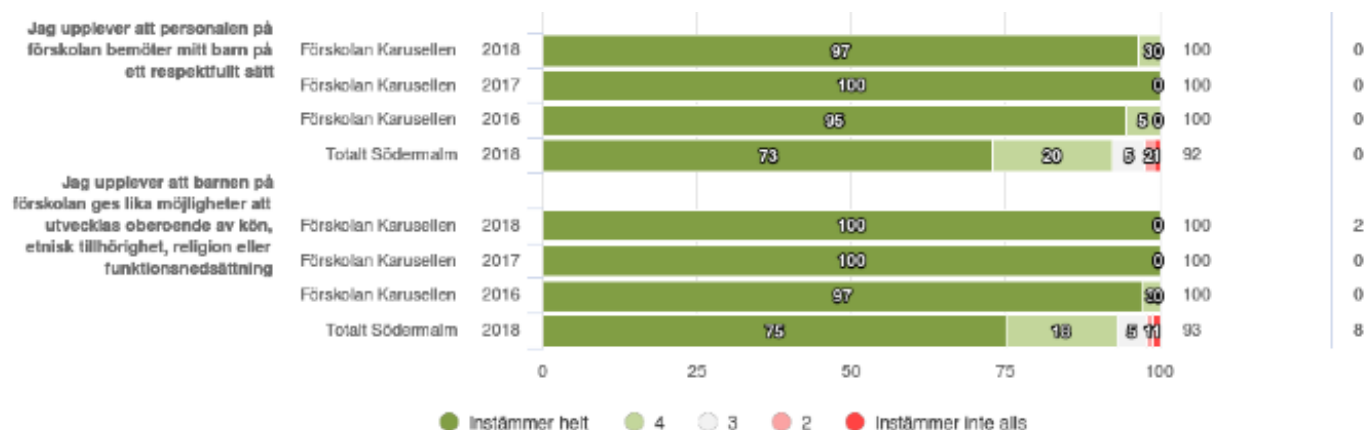


Enhetsmål

Att likabehandling är en viktig grund i arbetet

Resultat

- Vi arbetar i mindre grupper under så stora delar dagen som möjligt. Det är en del i vårt likabehandlingsarbete för att barn ska bli sedda och få möjlighet till goda möten med varandra.
- Dagentavlan har utvecklats med foton för att alla barn ska kunna tolka dagen och ha möjlighet att påverka sin dag.
- Vi har satt upp inspirationsbilder (exempelvis författare, illustratörer, musikartister, familjekonstellationer) på väggarna som ska innehålla en representation av mångfald.
- Arbetet med våra projekt har ofta varit gemensamma där en kan ta vid någon annans arbete, exempelvis arbetet med att bygga en varg i naturlig storlek samt stop motion-filmen Lilla fågeln.
- Material har märkts med både text och foto, för att det ska vara lätt att tolka.
- Vi har medvetet valt litteratur som innehåller en representation av mångfald och förebygger diskriminering p.g.a. kön, etnicitet, ålder, funktionalitet och sexuell läggning. Vi uppdaterar vårt bibliotek och har en normkreativ blick på vårt urval.



Analys

Förskolan Karusellen har ett mycket gott resultat på frågorna "Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mitt barn på ett respektfullt sätt" samt "Jag upplever att barnen på förskolan ges möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning". Analysgruppen kan konstatera att förskolans utbildning genomsyras av värdegrundsarbete. Förskolan har gjort aktiva val för att främja likabehandling och förebygga kränkande behandling både vad gäller organisation, struktur, miljö och material. Framgångsfaktor är att Förskolan Karusellen ständigt utvärderar och utvecklar arbetet med likabehandling på många olika plan.

16. Redovisa ert prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget för innevarande år samt de tre senaste årens resultat. Redogör också för er analys av resultaten och vilka trender ni kan se. (Det krävs inga detaljerade siffror.)

Prognostiserat ekonomiskt resultat i förhållande till budget samt resultat 2015–2019

	2018/2019	2018*	2017	2016	2015
Nettoomsättning (tkr)	7263	3622	6668	6783	6319
Resultat före dispositioner (tkr)	0	-62	-55	-48	11
Soliditet (%)	-	38	49	44	47

*Omläggning från kalenderår till brutet räkenskapsår juli 2018.

Analys av resultatet

- Förskolan Karusellen har två övergripande ekonomiska mål: att varje år gå med nollresultat samt att prioritera en hög personaltäthet och att ha en hög andel personal som är legitimerade förskollärare.
- Vidare har förskolan Karusellen en relativt hög soliditet och målen är att bibehålla denna.
- De senaste årens negativa resultat är en följd av att vi valt att bokföra två större investeringar i lokalen som löpande underhåll istället för som inventarier. Beslutet har grundat sig på en avvägning mellan storleken på vår ekonomiska buffert 686 kkr och kommande års trend av ökande kostnader då vi velat undvika avskrivningar.
- Den trend som framför allt påverkar verksamhetens ekonomiska resultat negativt är en ökning av marknadslönen för förskollärare.
- För vår verksamhet specifikt påverkar även ökning av lokalhyra vår ekonomiska situation.

Från mål till uppföljning

17. Beskriv processen, det vill säga hur det gick till, när ni tog fram årets verksamhetsplan och vilka överväganden ni gjorde när ni bestämde era mål.

Under vårterminen skedde en analysperiod där förväntat resultat från föregående års mål analyserades i pedagogisk tvärgrupp, visionsgrupp och styrelse. Arbetslagen gjorde också en utvärdering av årets utvecklingsområden samt Förskolan Karusellens plan mot kränkande behandling. Även förskoleundersökningen och medarbetarenkäter analyserades och sammanställdes. Samtliga dessa underlag låg till grund för årets verksamhetsplan och detta läsårs mål. Målen formulerades och beslutades gemensamt av arbetslag och rektor på planeringsdag i maj samt kvällsmöte i juni. Beslutade mål förankrades hos huvudman och i augusti påbörjades arbetet med att omsätta verksamhetsplanen och målen i praktiken (se mål under fråga 18). Ett viktigt övervägande vid målformulering var att målen stämde överens med förskolans läroplan. För att verkställa målen valde vi att formulera ett tema där vi tror att vi kan uppnå förväntat resultat. Årets tema har varit "Spår av djur". Inom det valda temat har vi dagligen arbetat rhizomatiskt och ämnesövergripande mot våra uppsatta mål.



18. Skriv era mål från verksamhetsplan eller motsvarande. Under varje mål ska ni skriva förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och hur avser ni att följa upp (hur tar ni reda på att ni nått förväntat resultat?). Om ni har många mål räcker det med att ni för cirka fem av dessa redogör för förväntat resultat, arbetssätt och hur ni avser att följa upp dem. Fokusera då på de mål som avser er kärnverksamhet. Däremot ska alla mål finnas omnämnda.

Förskolan Karusellen har formulerat 9 mål. I bidraget till stadens kvalitetsutmärkelse har vi valt att fokusera på de fem mål som vi anser fångar vår kärnverksamhet med våra brukare i centrum. Dessa mål är markerade med grönt.

- 100-språkighet kännetecknar verksamheten.
- Projekten som utgår från temat gör att barn utvecklar sitt språk och sin kommunikation.
- Barn får utveckla sitt matematiska tänkande.
- Vi använder naturvetenskap och teknik i projekten.
- Likabehandling är en viktig grund i arbetet.
- Hälsa och rörelse är en del av dagens utformning.
- Lek genomsyrar förskolans utbildning.
- Ha ett högt deltagande samt ett gott resultat i Stockholms stads förskoleundersökning.
- Förskolan Karusellen ska ha en budget i balans

100-språkighet kännetecknar verksamheten.

Förväntat resultat

Förskolan Karusellen präglas av lust och nyfikenhet i en lärande miljö som inbjuder till att växa och bli på många olika sätt. Barnens intresse, teorier, tankar och erfarenheter är det som styr vilka projekt barnen sedan arbetar med under året. När vi arbetar runt temat använder vi 100-språkighet - såsom måleri, teckning, dans, musik, rytmik, drama, film, konstruktion och programmering.

Arbetslagen skattar sig på minst 4 av 5 när det gäller "Skapande utbildning och olika uttrycksformer" (WKI) Resultatet av påståendena i Stockholms stads årliga förskoleundersökning "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förmåga att skapa och uttrycka sig i olika former" (97%) och "jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt språk" (98%) bibehålls eller ökar i procentsats från föregående år.

Arbetsätt

- Vi arbetar projekterande i mindre grupper under så stor del av dagen som möjligt.
- Barnens delaktighet, intressen och nyfikenhet ger riktning i projekten.
- Pedagogerna är medforskare som utmanar barnens läroprocesser samt tillvaratar lusten till lek.
- Vi använder ett kooperativt lärande som skapar gemenskap och tillit till den egna och gruppens förmåga.
- Vi har ett reflekterande och utforskande arbetsätt med arbetsro och glädje.
- I varje rum finns en rumsbeskrivning som med utgångspunkt i Lpfö - 98 formulerar rummets möjligheter till 100-språkligt utforskande och lärande.
- Förskolan Karusellen har en utbildad ateljérista som inspirerar och utmanar barn och pedagoger inom olika estetiska uttryck.

Uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt på olika nivåer:

- Kontinuerliga reflektioner tillsammans med barnen
- Enskild reflektionstid varje vecka
- Avdelningssreflektion 1 gång per vecka
- Pedagogiskt tvärmöte/Analysgrupp/Visionsmöte 1 gång per vecka
- Styrelsemöte 1 gång per månad
- Gemensam månadsreflektion 1 gång per månad
- Kvällsmöte 1 gång per månad
- Planeringsdagar 5 gånger per år
- Temasammanfattning 1 gång per termin
- Intern medarbetarenkät 1 gång per år
- Stockholms stads förskoleundersökning samt WKI 1 gång per år

Barn får utveckla sitt matematiska tänkande

Förväntat resultat

Barnen ges möjlighet att använda matematik för att undersöka, reflektera över och pröva olika lösningar av egna och andras hypoteser. Flödet av barnens tankar och idéer tas tillvara för att skapa mångfald i det matematiska lärandet.

Arbetslagen skattar sig på minst 4 av 5 när det gäller "Barns matematiska utveckling" (WKI) Resultatet av påståendet i Stockholms stads årliga förskoleundersökning "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sitt matematiska tänkande" (95%) bibehålls eller ökar i procentsats från föregående år.

Arbetssätt

- Vi arbetar projekterande i mindre grupper under så stor del av dagen som möjligt.
- Barnens delaktighet, intressen och nyfikenhet ger riktning i projekten.
- Pedagogerna är medforskare som utmanar barnens läroprocesser samt tillvaratar lusten till lek.
- Ett kooperativt lärande skapar gemenskap och tillit till den egna och gruppens förmåga.
- Vi har ett reflekterande och utforskande arbetssätt med arbetsro och glädje.
- Vi erbjuder ett variationsrikt material för att det ska finnas möjlighet att utforska matematiska begrepp som mängder, mönster, antal, ordning, tal, mätning och förändring.

Uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt på olika nivåer:

- Kontinuerliga reflektioner tillsammans med barnen
- Enskild reflektionstid varje vecka
- Avdelningssreflektion 1 gång per vecka
- Pedagogiskt tvärmöte/Analysgrupp/Visionsmöte 1 gång per vecka
- Styrelsemöte 1 gång per månad
- Gemensam månadsreflektion 1 gång per månad där samtliga förskolans pedagoger deltar
- Kvällsmöte 1 gång per månad
- Planeringsdagar 5 gånger per år
- Temasammanfattning 1 gång per termin
- Intern medarbetarenkät 1 gång per år
- Stockholms stads förskoleundersökning samt WKI 1 gång per år

Vi använder naturvetenskap och teknik i projekten.

Förväntat resultat

Att väcka förundran och nyfikenhet i utforskandet av fakta och fantasi kring temat spår av djur. Tillsammans visar vi respekt och förståelse samt känner delaktighet med det levande runt omkring oss. Förskolan Karusellen ingjuter hopp för en hållbar framtid och tillit till förmågan att förändra. 100-språklig programmering genomsyrar utbildningen och ger gruppen gemensamma erfarenheter av kreativitet och teknik i samverkan.

Arbetslagen skattar sig på minst 4 av 5 när det gäller "Naturvetenskap och teknik" (WKI) Resultatet av påståendena i Stockholms stads årliga förskoleundersökning "Jag upplever att mitt barn uppmuntras till att utveckla sin förståelse för naturvetenskapliga fenomen" (100%) och "Jag upplever att mitt barn använder digitala verktyg/hjälpmedel i sitt lärande" (89%) bibehålls eller ökar i procentsats från föregående år.

Arbetsätt

- Vi arbetar projekterande i mindre grupper under så stor del av dagen som möjligt.
- Barnens delaktighet, intressen och nyfikenhet ger riktning i projekten.
- Pedagogerna är medforskare som utmanar barnens läroprocesser samt tillvaratar lusten till lek.
- Ett kooperativt lärande skapar gemenskap och tillit till den egna och gruppens förmåga.
- Vi har ett reflekterande och utforskande arbetsätt med arbetsro och glädje.
- Barnen använder digitala verktyg i projekten
- Barnen uppmuntras till att presentera egna hypoteser samt ta del av andras teorier och idéer.
- Lösningar för naturvetenskapliga kategoriseringar testas och pedagoger bidrar med öppna frågor för att utmana barnen och ta deras resonemang vidare.
- Vi tillvaratar Förskolan Karusellens närmiljö för inspiration och lärande inom området naturvetenskap och teknik.

Uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt på olika nivåer:

- Kontinuerliga reflektioner tillsammans med barnen
- Enskild reflektionstid varje vecka
- Avdelningsreflektion 1 gång per vecka
- Pedagogiskt tvärmöte/Analysgrupp/Visionsmöte 1 gång per vecka
- Styrelsemöte 1 gång per månad
- Gemensam månadsreflektion 1 gång per månad
- Kvällsmöte 1 gång per månad
- Planeringsdagar 5 gånger per år
- Temasammanfattning 1 gång per termin
- Intern medarbetarenkät 1 gång per år
- Stockholms stads förskoleundersökning samt WKI 1 gång per år

Hälsa och rörelse är en del av dagens utformning.

Förväntat resultat

Vi erbjuder en balans mellan vila och rörelse under dagens lopp. Vilan ska vara variationsrik och tillmötesgå barns olika behov av avslappning. Det ska finnas möjlighet till vilsamma förhållanden under alla delar av dagen. Vi skapar goda och variationsrika förutsättningar för rörelse under dagen.

Resultatet av påståendet i Stockholms stads årliga förskoleundersökning ”Jag upplever att mitt barn uppmuntras till fysiska aktiviteter” (100%) bibehålls i procentsats från föregående år.

Arbetsätt

- Vi arbetar projekterande i mindre grupper under så stor del av dagen som möjligt.
- Barnens delaktighet, intressen och nyfikenhet ger riktning i projekten.
- Pedagogerna är medforskare som utmanar barnens läroprocesser samt tillvaratar lusten till lek.
- Ett kooperativt lärande skapar gemenskap och tillit till den egna och gruppens förmåga.
- Vi har ett reflekterande och utforskande arbetsätt med arbetsro och glädje.
- I dialog med barnen utformas vilan efter deras behov och önskemål.
- Vilan är föränderlig och varieras med exempelvis ljudböcker, högläsning, projektioner, film, tecknande samt finmotoriska material.
- Pedagoger uppmuntrar och utmanar barns rörelseglädje genom medvetna val inom miljö, material och förhållningssätt.
- Vi använder Förskolan Karusellens utemiljö och närmiljö för fysiska utmaningar

Uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt på olika nivåer:

- Kontinuerliga reflektioner tillsammans med barnen
- Enskild reflektionstid varje vecka
- Avdelningsreflektion 1 gång per vecka
- Pedagogiskt tvärmöte/Analysgrupp/Visionsmöte 1 gång per vecka
- Styrelsemöte 1 gång per månad
- Gemensam månadsreflektion 1 gång per månad där samtliga förskolans pedagoger deltar
- Kvällsmöte 1 gång per månad
- Planeringsdagar 5 gånger per år
- Temasammanfattning 1 gång per termin
- Intern medarbetarenkät 1 gång per år
- Stockholms stads förskoleundersökning samt WKI 1 gång per år

Likabehandling är en viktig grund i arbetet

Förväntat resultat

Förskolan Karusellen är en plats där diskriminering, mobbing och uteslutning förebyggs.

Varje barn möts av respekt och förståelse utifrån sina förutsättningar och behov.

Förskolan Karusellen inbjuder till att växa och bli på många olika sätt, olikheter berikar oss och vi reflekterar kring vårt förhållningssätt kring normer.

Resultatet av påståendena i Stockholms stads årliga förskoleundersökning "Jag upplever att personalen på förskolan bemöter mitt barn på ett respektfullt sätt" (100%) samt "Jag upplever att barnen på förskolan ges lika möjligheter att utvecklas oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning" (100%) bibehålls i procentsats från föregående år.

Arbetsätt

- Vi arbetar projekterande i mindre grupper under så stor del av dagen som möjligt.
- Barnens delaktighet, intressen och nyfikenhet ger riktning i projekten.
- Pedagogerna är medforskare som utmanar barnens läroprocesser samt tillvaratar lusten till lek.
- Ett kooperativt lärande skapar gemenskap och tillit till den egna och gruppens förmåga.
- Vi har ett reflekterande och utforskande arbetsätt med arbetsro och glädje.
- Pedagoger gör observationer av sitt eget bemötande till barn, föräldrar och kollegor samt sätter observationerna i relation till relevant litteratur och forskning.
- Vi använder oss av kollegialt lärande för att utvecklas inom området.
- Förskolan Karusellen ser alla medarbetare som goda förebilder i arbetet med normer och värden.
- Förskolan Karusellen gör årligen en kartläggning med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna som en del av det systematiska likabehandlingsarbetet.

Uppföljning

Uppföljning sker kontinuerligt på olika nivåer:

- Kontinuerliga reflektioner tillsammans med barnen
- Enskild reflektionstid varje vecka
- Avdelningsreflektion 1 gång per vecka
- Pedagogiskt tvärmöte/Analysgrupp/Visionsmöte 1 gång per vecka
- Styrelsemöte 1 gång per månad
- Gemensam månadsreflektion 1 gång per månad där samtliga förskolans pedagoger deltar
- Kvällsmöte 1 gång per månad
- Planeringsdagar 5 gånger per år
- Temasammanfattning 1 gång per termin
- Intern medarbetarenkät 1 gång per år
- Stockholms stads förskoleundersökning samt WKI 1 gång per år

19. Beskriv hur er planering för årets uppföljning ser ut.

Under vårterminen sker en analysperiod där förväntat resultat från föregående års mål analyseras i pedagogisk tvärgrupp, visionsgrupp och styrelse. Arbetslagen gör också en utvärdering av årets utvecklingsområden samt Förskolan Karusellens plan mot kränkande behandling. Även förskoleundersökningen, WKI och medarbetarenkäter analyseras och sammanställs. Samtliga dessa underlag ligger till grund för nästkommande läsårs mål. Målen formuleras och beslutas gemensamt av arbetslag och rektor på planeringsdag i maj samt kvällsmöte i juni. Beslutade mål förankras hos huvudman. Nedan visas en bild på Förskolan Karusellens årshjul för uppföljning:



Nedan visas en mall för analys och uppföljning:

Mall för resultat, analys, utveckling och uppföljning					
Resultat	Analys	Förväntat resultat	Åtgärd	Utveckling	Uppföljning

Alla dokument och mallar som rör det systematiska kvalitetsarbetet finns tillgängliga digitalt för samtliga medarbetare. Det pedagogiska årshjulet är ett hjälpmedel för att synliggöra verksamhetens struktur över tid. Se bild på det pedagogiska årshjulet under fråga 8.

20. Beskriv hur ni använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål. Med resurser avses, förutom tilldelad budget, till exempel medarbetarna och deras kompetens, samverkan, lokaler, material, energiförbrukning, IT-stöd och fordon.

Ett sätt att arbeta mot förskolans ambition att vi är en förskola där barnen ges möjlighet att lära känna alla pedagoger och barn oavsett vilken avdelning en tillhör är att kontinuerligt låta barnen vara gäster på andra avdelningar. När möjlighet finns på grund av frånvaro av ordinarie barn eller pedagoger kan andra barn vara gäster delar av en dag eller en hel dag. Förutom de stora fördelarna med att skapa vi-känsla, lära av varandra och underlätta för kommande överinskolningar så är detta också ett sätt att effektivisera verksamhetens resurser så att vi slipper ta in föräldrajour eller vikarie. Det frigör även pedagogisk planeringstid.

Öppning och stängning av Förskolan Karusellen sker på den gård som ligger i anslutning till avdelningarna Erövrarna och Upptäckarna. Före klockan 8 och efter klockan 16.30 är verksamhetens pedagoger och barn samlade där. Att slå samman avdelningarna vid öppning och stängning möjliggör högre personaltäthet vid tider på dagen då det är högre antal närvarande barn.

Förskolan Karusellen ligger på Reimersholme i stadsdelen Södermalm. Flera olika grönområden och parker på Reimersholme och närliggande Långholmen utnyttjas regelbundet där barn och pedagoger kan lära i utemiljö.

Barn och pedagoger besöker regelbundet Hornstulls bibliotek för att låna böcker och få kunskap, inspiration och språkstimulans. En pedagog på avdelningen Utforskarna är läsombud för förskolan och har deltagit i en studiecirkel som arrangerades av Stockholms bibliotek.

En barnskötare vidareutbildar sig till förskollärare. Han gör sin verksamhetsförlagda utbildning, VFU, på den avdelning där han inte vanligtvis arbetar. Rektorn är hans handledare.

Den kooperativa idén utifrån vilken Förskolan Karusellen är organiserad innebär att vårdnadshavare tar en aktiv del i verksamheten. Detta leder till att kostnader kan hållas nere och personaltätheten kan vara högre. Dessutom blir vårdnadshavarna delaktiga och kan påverka sitt barns förskola. De kompetenser och kontaktnät vårdnadshavarna besitter kan användas som resurser som på olika sätt gagnar förskolan.

Utveckling

21. Beskriv hur ni utvecklar verksamheten utifrån era analyser av uppföljningar och resultat. Ge gärna konkreta exempel.

Som en del av Förskolan Karusellens arbete med kvalitetsutveckling identifieras åtgärder som syftar till att leda till förväntat resultat och utveckling. Se mall under fråga 19. Nedan följer en rad konkreta exempel på verksamhetsutveckling utifrån analys av uppföljning och resultat:

- Analys av resultatet av 2017-2018 års enhetsmål "likabehandling är en viktig grund i arbetet" visade på utvecklingsmöjligheter kring hur alla barn ska få överblick över dagens aktiviteter och grupper, samt känna sig lyssnade på och få möjlighet att påverka sin dag. Åtgärd var att skapa en väl synlig "Dagentavla" med foton på barn, pedagoger och rum/aktiviteter. För att följa upp "Dagentavlans" funktion genomfördes barnintervjuer någon månad efter tavlan introducerats. Intervjuerna visade att flera barn upplevde att tavlan underlättat deras delaktighet kring gruppindelning. "Dagentavlan" är nu en väl etablerad vardagsrutin på Förskolan Karusellen.
- Analys av resultatet av 2018 års förskoleundersökning visade på utvecklingsmöjligheter kring barns användande av digitala verktyg i sitt lärande. En åtgärd var att alla pedagoger bjöds in till en föreläsning med Karin Gandini om digital kommunikation, kreativt utforskande och pedagogisk dokumentation. Från föreläsningen tog deltagande pedagoger med sig ny kunskap kring hur digitala verktyg kan användas för att synliggöra och fördjupa barns lärande.
- Analys av resultatet av 2018-2019 års enhetsmål "hälsa och rörelse är en del av dagens utformning" visade på utvecklingsmöjligheter kring variation och utbud kring vila och rörelseaktiviteter. En av åtgärderna var att genomföra barnintervjuer gällande deras upplevelse av vilan. Intervjusvaren togs med i ett förändringsarbete av vilan. Exempel på genomförda förändringar är att fingermotoriskt material köpts in samt att rummet skärmats av med ett draperi för en lugnare miljö.
-



22. Beskriv hur ni arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i er utbildning.

Riskanalys

Styrelsen har tagit fram en riskanalys som går igenom och uppdateras två gånger per år. I den finns för tillfället 28 risker under sju kategorier: föräldrar, barn, personal, lokaler, data, ekonomi, olycka och konflikt. Uppdateringarna sker genom att listan skickas ut till alla styrelseledamöter samt rektoren inför ett styrelsemöte där nya risker diskuteras tillsammans med eventuella förändringar av de befintliga. Vi fokuserar på vilka åtgärder vi kan vidta för att mildra sannolikheten för att dessa inträffar, samt konsekvensen om de skulle inträffa.

Exempel: nedan visas de fem riskerna med högst risktal:

Nummer	Kategori	Risk	Konsekvens	Sannolikhet	Konsekvens	Risktal	Pågående åtgärder för att mildra	Nya aktiviteter för att mildra	Tidig indikator	Ansvarig	Övriga involverade
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8	Lokaler - allmänt	Hyreskontraktet sägs upp för avflytt Hyreskontrakt sägs upp för villkorsändring (hyresökning)	Verksamheten måste flyttas eller läggas ned. Ökade kostnader för lokalhyra (med konsekvenser på personaltäthet m.m.)	3	4	12	Skapa/Behåll god dialog med hyresvärd (Bränneriet och Fastighetskontoret) för att snabbt fånga upp signaler om eventuella förändringar. Sträva efter att skriva avtal direkt med Bränneriet för att stärka vår besittningsrätt Kunskap om process kring uppsägningar samt vilka rättigheter och möjligheter Karusellen har Ekonomisk buffert (i det fall Karusellen behöver hitta en ny lokal)			Lokalanstarrig/vice-ordförande	Medlemsansvarig
1	Föräldrar	Svårt att rekrytera föräldrar till styrelseuppdrag	Kortsiktigt: Försämrade verksamhet p.g.a. bristande engagemang och styrning Långsiktigt: Risk att verksamheten tvingas stänga ned	2	5	10	Stärk/Behåll känsla av delaktighet och gemensamt ansvar Understryk förväntningar på föräldrar på "öppet hus" dagar		Låg uppslutning vid medlemsmöten och årsmöte Utmaningar för valberedningen att hitta kandidater	Ordförande	
2	Personal	Förskolechefen slutar	Hitta ersättare och sätta in denne i arbetet (tid och kostnad) Påverkan på personalgruppen Risk för brist i kontinuitet och att värdegrund påverkas/förorsas	2	5	10	Öppen dialog med förskolechef för att säkra framförhållning Styrelsen visar lyhördhet mot förskolechefen Tydlig rollbeskrivning för personalansvarig i styrelsen Sträva mot att personalansvarig stannar kvar på sin roll under en längre period än normala 2 år Plan för efterträdare			Personalansvarig	Ordförande
3	Olycka	Olycka inträffar i verksamheten	Barn och/eller personal skadas	2	5	10	Rutiner upprättade för krisituationer: krisgrupp och krispärm Rutiner kring arbetsinsats (telefon, info om var föräldern går)	Styrelsen ordnar första hjälpenkurs för alla föräldrar (som via arbetsinsatsen har hand om barnen)		Personalansvarig	Ordförande Förskolechef
4	Personal	Svårigheter att anställa ny personal	Tillfällig brist på personal Extra arbetsuppgifter och ansvar vilar på de pedagoger som finns kvar vilket ökar risken för stress och kroppslig försämring Arbetslag som inte är hoparbetade ställer större krav på tydlighet vilket ökar risken för konflikter Värdegrunden är inte förankrad i vikarier vilket ökar risken för att det pedagogiska arbetets kvalitet minskar	3	3	9	Attraktivt löne/andra villkorserbjudande	En extra, femte planeringsdag infördd (d.v.s. +1 jmf med kommunala förskolor)		Personalansvarig	Medlemsansvarig

23. Beskriv vilka utmaningar och möjligheter ni ser framöver i er utbildning. Beskriv också hur ni planerar och arbetar för att möta dessa.

Utmaningar

Sjukfrånvaro - Vi har relativt hög sjukfrånvaro hos medarbetarna. Vid sjukdom hjälps alla avdelningar åt att lösa situationen. Det leder till att alla avdelningar påverkas när en pedagog är sjuk vilket i sin tur leder till högre arbetsbelastning för de som är friska. I förlängningen kan detta leda till en känsla av stress, otillräcklighet och en lägre kvalitet på verksamheten. För att förebygga det rings förälder in som jour.

Bristen på inskrivna barn under sommaren - Budgeten påverkas negativt då blivande skolbarn säger upp sina platser över sommaren. Detta leder till att Förskolan Karusellen måste ta in fler barn i januari och maj för att täcka underskottet.

En liten organisations begränsningar - Att Förskolan Karusellen är en liten och fristående utbildning med få anställda gör att det finns begränsade möjligheter till input och influenser utifrån. För att motverka att det uppstår en intern "bubbla" krävs ett aktivt och utåtriktat förhållningssätt till omvärlden.

Hyran - Förskolans lokalhyror har ökat kraftigt de senaste åren och inte i relation till förskolepengen. Vi känner stark oro inför marknadshyror i förskolelokaler. Styrelsen har lagt ner mycket tid på att hyresförhandla.

Löneutvecklingen kontra förskolepeng - Förskolepengen har inte följt de senaste årens löneutveckling för förskollärarna vilket gör att ekonomin påverkas negativt. Vi har fått öka vårt barnantal de senaste åren.

Bristande kollektiv anda - Den föräldrakooperativa driftsformen är beroende av föräldrars delaktighet och engagemang. En grundläggande utmaning är att huvudmannen regelbundet byts ut. En annan utmaning är att hitta föräldrar som har tid och möjlighet att vara delaktiga samt att styrelsens kompetens motsvarar förväntningarna. Inför medlemskap informeras familjer om den ytterligare delaktighet som ett kollektiv betyder.

Möjligheter

Närmiljön, nätverk och föräldrar är tre nästintill oändliga källor till möjligheter för Karusellen, och även om de redan idag nyttjas för att berika verksamheten kan vi genom att vara öppna, lyhörda och kreativa hitta och ta vara på många nya möjligheter framöver.

Närmiljön - Förskolan Karusellen har två gårdar med bärbuskar, fruktträd och gott om utrymme. Utanför gården finns även grönutrymmen som förskolan kan nyttja. I förskolans närhet finns även Långholmen med mer utmanade berg och växtlighet. I närbelägna Hornstull finns det bibliotek som vi regelbundet besöker. Det finns goda kommunikationer och är lätt att ta sig runt i staden.

Olika nätverk - För att få nya intryck, bredda och fördjupa oss deltar pedagoger från förskolan i nätverk. Förskolan deltar i Reggio Emilias vänner och får regelbundet inbjudningar till föreläsningar och studiebesök som arrangeras av dem. Förskolan är aktiv ett nätverk för rektorer på föräldrakooperativ på Södermalm.

Föräldrars kompetenser – föräldrars kompetenser och kunskaper ger förskolan nya perspektiv och utvecklar vår utbildning.

Arbetsätt – I Förskolan Karusellens pedagoggrupp finns en stor kompetens inom Reggio Emilia-pedagogiken och en välfungerande organisation för pedagogisk dokumentation. I vår strukturerade organisation finns möjlighet för att kompetensen sprids genom kollegialt lärande.

Organisation – Förskolan Karusellen har en liten och platt organisation med närhet till beslut. Det ger delaktighet och inflytande hos barn, föräldrar och medarbetare. Förskolan tar till vara och lyfter såväl barns, föräldrars och medarbetares engagemang, initiativ och kunskaper.

Medarbetare – Många pedagoger och rektorn har arbetat på Förskolan Karusellen under många år vilket ger stabilitet och kontinuitet till verksamheten. Det finns en hög pedagogisk ambition hos pedagogerna där praktiken hela tiden kopplas mot styrdokument, aktuell forskning och facklitteratur. Detta leder till att verksamheten är självreflekterande och utvecklingsbenägen.

Kollektiv anda – Den föräldrakooperativa driftsformen som Förskolan Karusellen har ger delaktiga och engagerade föräldrar som har stor insyn i sina barns vardag. Det finns en kollektiv anda där föräldrar delar med sig av kunskap, kompetens och kontakter som utvecklar förskolan.



24. Beskriv hur ni delar med er av era goda exempel. Beskriv också hur ni lär av andra och hur ni använder dessa kunskaper för att utveckla verksamheten. Ge gärna konkreta exempel.

I avsnittet Chef- och ledarskap beskriver vi hur vi delar med oss av goda exempel internt. Nedan har vi beskrivit hur vi lär av andra och delar med oss av goda exempel utanför vår utbildning.

Pedagogerna på Förskolan Karusellen tar regelbundet del av studiebesök, pedagogiska nätverk och föreläsningar som kan gynna verksamheten. Under hösten 2017 stod Förskolan Karusellen också värd för två studiebesök. Nedan följer några exempel från nuvarande läsår:

Alla pedagoger samt barnen på avdelningen Utforskarna besökte under hösten 2017 Reggio Emilia-utställningen "Crossing Borders" som var på besök i Handen under en pågående världsturné. En del av utställningen bestod av miljöer och dokumentation, inspirerande och inbjudande. Den andra delen var en interaktiv ateljémiljö där naturmaterial mötte olika digitala verktyg. Besöket gav många nya perspektiv på hur exempelvis projektorer, mikroskop och lärplattor kan växelverka med analoga material.

Våren 2018 besökte pedagoger och rektor från Förskolan Karusellen Hammarbyskolan i Hammarbyhöjden och fick en föreläsning om hur deras förskoleklass arbetar tematiskt och Reggio Emilia-inspirerat. De presenterade temaarbetet "Ett år med stenar" och visade på de många olika möjligheter till lärande som uppstår genom att djupdyka inom ett ämne under en längre tidsperiod.

I september 2017 besöktes Förskolan Karusellen av en större grupp från Japan. Gruppen bestod av tolk, studerande, verksamma pedagoger och högskoleadjunkter som utbildar förskollärarstudenter. En förälder som sitter i styrelsen berättade om förskolans organisation. Rektor och en pedagog presenterade vår pedagogiska utbildning, visade bilder från förra terminens projektarbeten och berättade om inspiration från Reggio Emilia. Därefter blev det samtal och rundvandring på förskolan. Detta studiebesök gav ett stort kulturutbyte.

I november 2017 tog Förskolan Karusellen emot ett studiebesök från Köpenhamn. Det var två lärare på danska förskollärlinjen som ville veta mer om Karusellens arbete kring likabehandling. Rektor och en pedagog berättade om vårt främjande likabehandlingsarbete och om deltagandet i PraLin-projektet.

Rektorn deltar varje månad i ett chefsnätverk för rektorer på kooperativ på Södermalm.

En pedagog representerar Förskolan Karusellen i projektet Hållbar framtid i nätverket Steg för Steg. Projektet bygger på nätverkande förskolor i Reggio Emiliainstitutets regi. Projektet vill bidra till att förskolor blir platser där barn, pedagoger och familjer kan använda sin känslighet, sin nyfikenhet och sitt undersökande för att tillsammans genom ett hållbart tänkande på många olika sätt agera för en hållbar framtid.

Genom att hålla sig uppdaterad på angelägen forskning och ta del av både nyutgiven och äldre relevant facklitteratur kan det praktiska pedagogiska arbetet hela tiden vila på en teoretisk grund. Vi uppdaterar ständigt vårt fackbibliotek för att det ska vara aktuellt. Förskolan prenumererar på tidningar som Modern barndom, Förskolan, Specialpedagogik och Vego.