



**Föräldrakooperativet Förskolan Minigiraffen ekonomisk förening
Systematiska kvalitetsarbete och verksamhetsplan 2023–2024**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Nationellt kvalitetssystem	3
Nationella målsättningar, delmål och indikatorer för förskolan.....	3
Framgångsfaktorer	4
Styrkedjan	4
Vårt arbete med Nationellt kvalitetssystemet.....	6
Nulägesbeskrivning.....	6
Verksamhetens förutsättningar	6
Delmål och indikatorer	6
Självvärdering av framgångsrik skolutveckling	8
Identifierade styrkor och problem	10
Antaganden om orsaker.....	11
Utvecklingsområden och insatser	11
Verksamhetsplan.....	12
Prioriterade områden 2024	12
Styrelsens övriga verksamhetsplan för 2024	12
Framtida och påbörjade projekt och processer	12

Inledning

I Skollag (2010:800) 4 kap 3–4§ beskrivs att varje huvudman systematiskt och kontinuerligt ska planera, följa upp och utveckla utbildningen. På samma sätt ska arbetet ske på förskolenivå under medverkan av rektor, förskollärare, och övrig personal. Förskolebarnen och deras vårdnadshavare ska också ges möjlighet att delta i arbetet.

Det systematiska kvalitetsarbetet ska dokumenteras och resultatutvecklingen ska gå att följa över tid. Syftet med ett systematiskt kvalitetsarbete är att identifiera och prioritera utvecklingsområden för att uppfylla de nationella målen. Syftet är också att skapa delaktighet och dialog om måluppfyllelsen och om orsakerna till eventuella brister. Genom att följa upp, analysera, dokumentera, planera och utveckla utbildningen kan kunskap om vad som leder till framgång skapas och delas. Reflektionen kan även bidra till ett kollegialt lärande. I Skolverkets stödmaterial, kvalitetsarbete i praktiken framgår att:

- Huvudmannen (i vårt fall styrelsen) ytterst är ansvarig för genomförandet av utbildningen och den som ska se till att det finns förutsättningar att bedriva ett kvalitetsarbete som säkerställer kvalitet och likvärdighet.
- Rektor är ansvarig för enhetens kvalitetsarbete och för att det finns förutsättningar att bedriva och utveckla utbildningen utifrån nationella mål och riktlinjer.
- Arbetslagen/pedagogen ansvarar för att bedriva ett kvalitetsarbete som skapar förutsättningar för varje barn och elev att utvecklas så långt som möjligt i förhållande till de nationella målen.

Om det vid uppföljning, genom klagomål eller på annat sätt kommer fram att verksamheten brister ska huvudmannen se till att nödvändiga åtgärder vidtas (Skollag 4 kap 7§). Det ska även finnas rutiner att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen. Styrelsen ska regelbundet återrapportera inkomna synpunkter och klagomål och dessa ska utgöra en viktig del av huvudmannens arbete för att förbättra kvalitén. Huvudmannen ska informera om dessa rutiner på ett lämpligt sätt (Skollag 4 kap 8§). Förskolan MiniGiraffen ger barn vårdnadshavare och personalen möjlighet att vi hemsidan skicka in klagomål som rör verksamheten.

Nationellt kvalitetssystem

Skolverket skriver att "ett fungerande kvalitetsarbete är avgörande för att kunna främja alla barns och elevers lärande, utveckling och hälsa samt ge en likvärdig utbildning av hög kvalitet". Det systematiska kvalitetsarbetet (SKA) ska ta sin utgångspunkt i det nationellt kvalitetssystem. Syftet med det nationellt kvalitetssystem är att skapa samsyn kring vad kvalitet och likvärdighet innebär för skolväsendet. Det nationella kvalitetssystemet består av följande delar:

- nationella målsättningar som visar på mål som är nödvändiga att uppnå
- delmål och indikatorer som synliggör verksamhetens resultat i förhållande till målsättningarna
- framgångsfaktorerna som beskriver kvalitativa aspekter som också kan bidra till att målsättningarna uppfylls.

Nationella målsättningar, delmål och indikatorer för förskolan

Nationell målsättning är att:

I förskolan får varje barn en utbildning av hög kvalitet som ger barnet goda möjligheter till lek, rörelse, utveckling och lärande samt förbereder för fortsatt utbildning.

Den följs av fem delmål:

1. *Varje barn med rätt till förskola har lika tillgång till utbildning.*
2. *Varje barn får en trygg och god miljö där utbildningen bildar en helhet av omsorg, utveckling och lärande.*
3. *Varje barn får en utbildning som uppmuntrar till lek och rörelse samt ger den ledning och stimulans det behöver för att kunna nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.*
4. *Varje barn som är i behov av stöd får det stöd den behöver.*

5. *Varje barn stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda möjligheter att utveckla sin förmåga att kommunicera.*

Framgångsfaktorer

Framgångsfaktorerna är framtagna av Skolverket och bygger på forskning och annan systematiskt insamlad kunskap och sammanfattar faktorer, förutsättningar och processer som har stor påverkan på kvalitet och likvärdighet i skolväsendet. Framgångsfaktorerna ska, tillsammans med delmål och indikatorer, synliggöra områden vilka kan bidra till att utveckla verksamheten i riktning mot de nationella målsättningarna.

De olika delarna i kvalitetssystemet kompletterar varandra och belyser delvis olika områden. Delmål och indikatorer kan sägas vara kvalitetssystemets summativa del där indikatorerna, när så är möjligt, består av mätbara resultat hämtade från exempelvis Skolverkets statistik. Framgångsfaktorerna är kvalitetssystemets formativa del. Exempel på område som beskrivs i framgångsfaktorerna är hur förskolor och skolors arbete med demokrati- och värdegrundsfrågor kan ta sig uttryck för att det ska bidra till en framgångsrik skolutveckling.

De kan därmed bidra till att utvecklingsinsatser som genomförs blir framgångsrika och leder till önskvärda effekter. Framgångsfaktorerna kan också användas av huvudmän för att göra nödvändiga prioriteringar med syfte att utveckla verksamheten och bidra i arbetet med att uppfylla krav och bestämmelser i skolans olika styrdokument.

Skolverket har identifierat 7 framgångsfaktorer som ska ligga till grund för att beskriva kvalitativa aspekter som också kan bidra till att målsättningarna uppfylls:

1. Förtroendefullt klimat
2. Hälsofrämjande lärmiljö
3. Kompensatoriska insatser
4. Kompetent ledarskap
5. Professionell utveckling
6. Systematiskt kvalitetsarbete med undervisningen i fokus
7. Tydlig roll- och ansvarsfördelning

Framgångsfaktorerna kan, tillsammans med övriga delar av det nationella kvalitetssystemet, användas som utgångspunkt för det systematiska kvalitetsarbetet. Det vill säga i planering, genomförande, uppföljning, analys och utveckling av verksamheten. Framgångsfaktorerna kan också användas i det kontinuerliga kollegiala lärandet inom alla nivåer i en organisation. Framgångsfaktorerna kan ge alla nivåer i styrkedjan tillfällen att reflektera över den egna verksamheten och öka den gemensamma förståelsen för vad verksamheten behöver göra för att nå ökad kvalitet och likvärdighet. Ett sätt att inkludera framgångsfaktorerna i en analys av nuläget kan vara att genomföra en självvärdering. En självvärdering innebär att medarbetare i verksamheten ges möjlighet att beskriva hur de upplever att verksamheten fungerar i relation till framgångsfaktorerna.

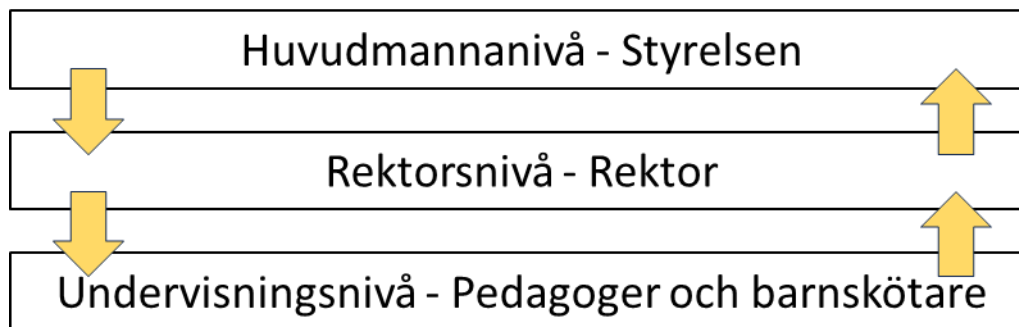
Resultatet av en sådan självvärdering kan hjälpa till att synliggöra en slags ögonblicksbild av hur verksamheten fungerar. Resultaten kan sedan, tillsammans med andra uppföljningsresultat visa på eventuella avvikelser från ett önskvärt läge. De sammantagna resultaten kan även synliggöra vilka utmaningar verksamheten har i relation till uppdraget att nå ökad kvalitet och likvärdighet och bidra till att områden som bör prioriteras för det fortsatta utvecklingsarbetet identifieras. Det som i slutänden är viktigast är att alla barn och elever i samtliga skolformer får en utbildning och undervisning av hög och likvärdig kvalitet som främjar deras utveckling och lärande i enlighet med de nationella målsättningarna. Centralt är också att utbildningen vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Framgångsfaktorerna konkretiserar hur detta kan ta sig uttryck i utbildningen och tydliggör vad varje nivå behöver bidra till i arbetet med att ge alla barn och elever den undervisning och utbildning som de har rätt till.

På Förskolan Minigiraffen använder sig personalen utav ett underlag som heter KUL och som är framtagen av Linköpings kommun. Det är ett självskattningsverktyg som ligger till grund i vårt SKA- arbete för att ta reda på våra utvecklingsområden.

Styrkedjan

Framgångsfaktorerna beskriver hur alla i hela styrkedjan kan arbeta tillsammans och ta tillvara varandras perspektiv för att bidra till ökad likvärdighet och kvalitet. Det är alltid huvudmannens ansvar att skapa

förutsättningar för att alla nivåer i styrkedjan ska kunna arbeta mot en likvärdig utbildning och undervisning av hög kvalitet. Därför vänder sig framgångsfaktorerna i första hand till huvudmannanivån. Med huvudmannanivån avses styrelser. Även om framgångsfaktorerna i första hand vänder sig till huvudmannanivån är också andra nivåer i styrkedjan berörda. I framgångsfaktorerna benämns de nivåerna som "rektorsnivå" och "undervisningsnivå".



Vårt arbete med Nationellt kvalitetssystemet

Vi tar vår utgångspunkt i den fyra stegs modell som föreslagits av Skolverket:

1. Gör en nulägesbeskrivning.
2. Identifiera styrkor och problem.
3. Formulera antaganden om orsaker, varför ser det ut som det gör?
4. Identifiera utvecklingsområden och insatser.

Nulägesbeskrivning

Nationell målsättning: I förskolan får varje barn en utbildning av hög kvalitet som ger barnet goda möjligheter till lek, rörelse, utveckling och lärande samt förberedelse för fortsatt utbildning. Vid förskolan Minigiraffen sker nulägesanalysen genom att vi utgår från uppföljning och dokumentation av verksamhetens resultat och förutsättningar. Vi har delat in utvärdering i tre delar.

- Verksamhetens förutsättning
- Delmål och indikatorer
- Självvärdering av framgångsrik skolutveckling

Detta ligger sedan till grund för en analys av vilka styrkor och problem som finns för vår verksamhet att nå de nationella och våra mål, vad som orsakar svårigheterna och vilka utvecklings- och insatsområden som vi behöver fokusera på under de kommande åren.

Verksamhetens förutsättningar

Analysen av Minigiraffens förutsättningar bygger på nationell statistik kring, barn, personal och kostnader.

BARN	Huvudman	Riket totalt
Antal barn inskrivna i förskolan	35	
Andel (%) inskrivna barn i åldern 3–5 år i kommunen		
Andel (%) barn i åldern 1–5 år som går i förskola i kommunen		
PERSONAL		
Personal totalt	5,34	
- varav (%) förskollärare med förskollärexamen	29%	40%
- varav (%) med gymnasial utbildning för arbete med barn	67%	17%
- varav (%) med pedagogisk högskoleutbildning	0%	2%
- varav (%) med viss pedagogisk utbildning	0%	18,5%
- varav (%) med övrig utbildning	3,6%	22,7%
Antal barn per pedagogisk personal	22,6	12,5
KOSTNADER		
Kostnader totalt (tkr)	4.607	
- varav personal (tkr)	4.006	
Kostnader per inskrivet barn	132	172
- varav lokaler och inventarier	-	-
- varav personal	120	121

Delmål och indikatorer

Delmålsanalysen bygger främst på den enkät som genomförs för samtliga förskolor i Linköpings kommunen. Tyvärr publicerar kommunen inte enkäterna eller någon form av trendutveckling mellan åren, men 2023 har förskolan Minigiraffen begärt ut samtliga enkäter och har därför tillgång till viss statistik.

	2023	2024	2025	2026	2027	Kommunen 2023
Mitt barns lärande i förskolan	6,56					5,69
Mitt barns välbefinnande i förskolan	6,83					6,25

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027	Område i sammanfattning
Det känns tryggt att lämna mitt barn på förskolan	6,89					Välbefinnande
Förskolan förbereder mitt barn för fortsatt utbildning	6,78					Lärande
Förskolan ger mitt barn lust att lära	6,86					Lärande
Jag får användbar information om hur jag kan stödja mitt barns lärande	5,95					Lärande
Jag får nödvändig information från förskolan	6,76					Kommunikation
Jag får tydlig information om hur mitt barn utvecklas	6,46					Lärande
Jag har en god dialog med förskolans personal	6,84					Kommunikation
Jag pratar positivt om mitt barns förskola	6,92					Helhet
Jag rekommenderar mitt barns förskola till andra vårdnadshavare	6,92					Helhet
Jag saknar viktig information från förskolan*	1,41					Kommunikation
Jag tycker mitt barn går på en riktigt bra förskola	6,92					Helhet
Miljön på mitt barns förskola är stimulerande	6,81					Välbefinnande
Mitt barn får tillräcklig stimulans i förskolan	6,89					Lärande
Mitt barn har goda relationer till andra barn i förskolan	6,68					Välbefinnande
Mitt barn har goda relationer till personalen	6,92					Välbefinnande
Mitt barn trivs i förskolan	6,84					Välbefinnande
Mitt barn utvecklas genom leken i förskolan	6,97					Lärande
Mitt barn är tryggt i förskolan	6,81					Välbefinnande
Personalen på förskolan har ett professionellt bemötande	6,89					Kommunikation

* Frågan är ställd med omvänd skala där låga poäng indikerar en positiv bild

Delmål 1: Varje barn med rätt till förskola har lika tillgång till utbildning.

I Linköpings kommun deltar 86,5% av barnen i åldern 1–5 år i förskoleverksamhet medan motsvarande siffra för riket är 85,8% (2022). Vår förskola tillhör de 5 bästa enligt kommunens attitydundersökning. Förskolan Minigiraffen är öppen för alla barn och har ett centralt läge i staden utmed stadens ringled, som leder till såväl universitet som Mjärdevi Science Park samt ligger även när sjukhuset vilket gör den tillgänglig för stora grupper av barn i staden.

Delmål 2: Varje barn får en trygg och god miljö där utbildningen bildar en helhet av omsorg, utveckling och lärande.

I kategorierna lärande och välbefinnande ligger förskolan Minigiraffen över kommunens genomsnitt. Vi har en trygg personalgrupp med många års erfarenhet. Både barnskötare och förskollärare är utbildade och vidareutbildar sig vid behov och intresse. Här finns en utmaning i snar framtid med rekrytering av förskollärare på grund av pensionsavgång.

Delmål 3: Varje barn får en utbildning som uppmuntrar till lek och rörelse samt ger den ledning och stimulans det behöver för att kunna nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.

I kategorierna lärande ligger förskolan Minigiraffen över kommunens genomsnitt. På frågorna *Förskolan förbereder mitt barn för fortsatt utbildning*, *Förskolan ger mitt barn lust att lära* och *Mitt barn utvecklas genom leken i förskolan* erhålls generellt sätt höga poäng. Detta beror troligen till stor delen på utomhuspedagogik som personal bedriver och som bidrar till lek och stimulans för barnen. Barnen förbereds också i olika vardagliga moment så som källsortering och hållbarhet.

Delmål 4: Varje barn som är i behov av stöd får det stöd den behöver.

Lärande får generellt höga poäng, men *Jag får användbar information om hur jag kan stödja mitt barns lärande* och *Jag får tydlig information om hur mitt barn utvecklas finns det potential för vidareutveckling*. Detta kan även kopplas till att personalen själva i den psykosociala arbetsmiljöenkäten upplever att det inte alltid finns tid att ge den information de skulle önska hinna med.

Delmål 5: Varje barn stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda möjligheter att utveckla sin förmåga att kommunicera.

På frågorna som rör kommunikation och stimulans, *Miljön på mitt barns förskola är stimulerande*, *Mitt barn får tillräcklig stimulans i förskolan*, *Mitt barn har goda relationer till andra barn i förskolan* och *Mitt barn har goda relationer till personalen får förskolan* generellt sätt höga poäng. Även här är det en stor fördel att ha en trygg personalgrupp med flera års anställning. Personalen arbetar med att både lyfta fram mångfald och likheter hos barn och att förbereda barn på sociala förmågor.

Självvärdering av framgångsrik skolutveckling

De nationella målsättningarna ramar in kvalitetssystemet och skapar fokus på kvalitet och likvärdighet. Framgångsfaktorerna ska, tillsammans med delmål och indikatorer, synliggöra områden som kan bidra till att utveckla verksamheten i riktning mot de nationella målsättningarna. De olika delarna i kvalitetssystemet kompletterar varandra och belyser delvis olika områden. Delmål och indikatorer kan sägas vara kvalitets-systemets summativa del där indikatorerna, när så är möjligt, består av mätbara resultat hämtade från till exempel Skolverkets statistik. Framgångsfaktorerna är kvalitetssystemets formativa del. Exempel på område som beskrivs i framgångsfaktorerna är hur förskolors och skolors arbete med demokrati- och värdegrundsfrågor kan ta sig uttryck för att det ska bidra till en framgångsrik skolutveckling.

Framgångsfaktorerna bygger på forskning och annan systematiskt insamlad kunskap och sammanfattar faktorer, förutsättningar och processer som har stor påverkan på kvalitet och likvärdighet i skolväsendet. De kan därmed bidra till att utvecklingsinsatser som genomförs blir framgångsrika och leder till önskvärda effekter. Framgångsfaktorerna kan också användas av huvudmän för att göra nödvändiga prioriteringar med syfte att utveckla verksamheten och bidra i arbetet med att uppfylla krav och bestämmelser i skolans olika styrdokument.

Framgångsfaktorerna presenteras kort nedan för att ge en förståelse vad som innefattas i den aktuella framgångsfaktorn. Efter den inledande beskrivningen följer resultatet av den enkät som genomförts bland förskolans personal. Presenterade siffror är baserade på en fyrgradig skala Håller helt och hållet med (4), Håller till stor del med (3), Håller till viss del med (2) eller Håller inte alls med (1). Det har även gått att Svaret Vet ej men det vägs inte in i resultatet. Det betyder att vid ett resultat över 38% håller en majoritet av de svarande med och ett resultat över 63% håller en majoritet helt och hållet eller till stor del med.

	2023	2024	2025	2026	2027
Deltagande	86% (6/7)				

Förtroendefullt klimat - kan bidra till framgångsrik skolutveckling när det leder till att medarbetare i organisationen har handlingsutrymme och tar eget ansvar inom givna ramar. Det tar sig uttryck genom god samverkan, tillit, delaktighet och inflytande mellan personal, barn och elever. normmedvetet förhållningssätt, öppenhet och respekt för alla människors olikheter, systematiskt arbete som syftar till att gemensamt utveckla trygghet, goda relationer, främjar barnens lärande, diskriminering och kränkande behandling motverkas, gott samarbete och goda relationer med andra barn och aktörer t.ex. vårdnadshavare eller externa organisationer.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
Vi tar ansvar inom givna mandat och ramar	83%				
Vi samverkar väl och har tillit till varandra	79%				
Vi arbetar systematiskt för att skapa möjligheter till delaktighet och inflytande för personal och barn	79%				
Vi är öppna mot varandra och visar respekt för alla människors olikheter	92%				
Vi arbetar systematiskt med att skapa trygghet, goda relationer och en tillgänglig lärmiljö	88%				
Vi uppmärksammar och motverkar tendenser till kränkningar och diskriminering.	96%				

Snitt	86%				
--------------	------------	--	--	--	--

Hälsofrämjande lärmiljö - kan bidra till framgångsrik skolutveckling när det syftar till att alla barn, elever, lärare och andra verksamma i organisationen ska må bra, kunna lära och utvecklas. En hälsofrämjande lärmiljö omfattar pedagogiska, fysiska, psykiska och sociala frågor och stärker välbefinnandet för alla i organisationen. Det tar sig även uttryck genom att vårdnadshavare ses som en tillgång, mänskliga rättigheterna och det förebyggande arbetet är centralt, mångfald ses som en tillgång, lärmiljön präglas av trygghet, grundläggande demokratiska värderingar, är fri från diskriminering och annan kränkande behandling.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
Vi arbetar systematiskt för att alla i vår organisation ska må bra, kunna lära och utvecklas.	92%				
Vi uppmärksammar och utvecklar den pedagogiska lärmiljön kontinuerligt och i samverkan med barn	71%				
Vi eftersträvar och stimulerar personal och barn till delaktighet och ansvarstagande	75%				
Snitt	79%				

Kompensatoriska insatser - kan bidra till framgångsrik skolutveckling när de uppväger skillnader i barns och elevers förutsättningar. I en verksamhet där de kompensatoriska insatserna fungerar väl har alla barn och elever likvärdiga möjligheter att utvecklas och lära, oavsett skillnader i deras förutsättningar.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
Vi har goda förutsättningar att utjämna skillnader i barns förutsättningar och behov i undervisningen.	79%				
Vi har ett väl fungerande arbete för att tidigt identifiera och ge stöd till barn i behov av stöd eller stimulans.	88%				
Snitt	83%				

Kompetent ledarskap - kan bidra till framgångsrik skolutveckling när det leder till att utbildningen och undervisningen kontinuerligt utvecklas och förbättras samt till att alla i organisationen mår bra och har möjlighet att ta eget ansvar. När ledarskapet är kompetent får barnen goda förutsättningar för utveckling och lärande. Det tar sig även uttryck genom det finns en tydlig vision och tydliga mål för vad arbetet ska leda till, präglas av långsiktighet, tillit och tydlighet och tar sin utgångspunkt i givna ramar och mandat, uppmuntrar till delaktighet, anpassas efter behov och situation och har fokus på att bygga goda och hållbara relationer, skapar goda förutsättningar och ger stöd i att göra prioriteringar som bidrar till att verksamheten når uppsatta mål.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
Vi har en tydlig vision och tydliga mål för vad verksamheten ska leda till på alla nivåer.	71%				
Vi utövar ett ledarskap på alla nivåer som präglas av långsiktighet, tillit och tydlighet.	71%				
Vi anpassar ledarskapet efter behov och situation.	75%				
Snitt	72%				

Professionell utveckling - kan bidra till framgångsrik skolutveckling när den leder till att kvaliteten i undervisningen och förutsättningarna för barnens lärande kontinuerligt förbättras. I en verksamhet där den professionella utvecklingen är framgångsrik ökar medarbetarnas kompetens kontinuerligt vilket bidrar till att kvalitet och likvärdighet kan förbättras. Det tar sig uttryck genom professionell utveckling på alla nivåer i verksamheten, arbetet utgår från identifierade behov och bygger på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet, att bygga upp gemensamma kunskaper och till att utveckla gemensam förståelse och gemensamma förhållningssätt, organisationskulturen präglas av gott samarbete och kollegialt lärande där erfarenhetsutbyte kan äga rum, förutsättningar för all personal att delta i fortbildning och kompetensutveckling, i verksamheten uppmuntras diskussion, reflektion och samverkan och personalens kompetens tas till vara och utvecklas.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
-------	------	------	------	------	------

Vi bygger våra utvecklingsinsatser på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.	75%				
Vi arbetar systematiskt och kontinuerligt för att stärka organisationens kompetens.	71%				
Vi uppmuntrar diskussion och reflektion och tar vara på varandras kompetens.	63%				
Snitt	69%				

Det systematiska kvalitetsarbetet - kan bidra till framgångsrik skolutveckling när undervisningens kvalitet och förutsättningar är i fokus och det framgår vilka insatser som behöver prioriteras för att kvalitet och likvärdighet i undervisningen ska kunna utvecklas och förbättras.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
Vi har en tydlig struktur för planering, genomförande, uppföljning, analys och utveckling av undervisningen och dess förutsättningar i samtliga verksamheter.	67%				
Vi samlar in och analyserar relevanta uppgifter om verksamheternas förutsättningar och resultat.	58%				
Vi fattar beslut om utvecklingsinsatser med utgångspunkt i vad som framkommer i våra analyser.	63%				
Vi har en tydlig struktur för planering, genomförande, uppföljning, analys och utveckling av undervisningen och dess förutsättningar i samtliga verksamheter.	58%				
Snitt	61%				

En tydlig roll- och ansvarsfördelning - kan bidra till framgångsrik skolutveckling genom att organisationen blir effektiv och ansvarstagande. En tydlig roll- och ansvarsfördelning på alla nivåer i verksamheten kan ta sig uttryck i en kontinuerlig dialog inom och mellan organisationens olika nivåer om hur roller, mandat och ansvar bäst kan fördelas. Centrala frågor och fattade beslut kommuniceras på ett tydligt och genomtänkt sätt i hela organisationen. Förankring och uppföljning sker systematiskt och kontinuerligt. Det är väl känt i hela organisationen hur olika ansvar och mandat är fördelade och det framgår tydligt vilka förväntningar det finns på olika roller och funktioner samt hur beslutsfattande i organisationen går till. Alla i organisationen följer fattade beslut och var och en tar ansvar inom ramen för tilldelade mandat.

Fråga	2023	2024	2025	2026	2027
Vi har en effektiv och ansvarstagande organisation.	71%				
Vi kommunicerar och förankrar fattade beslut och annan information på ett tydligt och genomtänkt sätt.	75%				
Vi känner till och agerar i enlighet med befintliga krav, förutsättningar och de förväntningar som finns för olika roller och funktioner,	79%				
Snitt	75%				

Identifierade styrkor och problem

Utifrån nulägesbeskrivningen identifierar vi de svårigheter som vi ser i verksamhet som är kopplade till likvärdighet, kvalitet samt barnens möjlighet att lära och utvecklas i er verksamhet.

- Vad framstår som våra generella styrkor?

Analys: Våra styrkor ligger enligt personalen främst inom Förtroendefullt klimat, Hälsofrämjande lärmiljö, Kompensatoriska insatser. Föräldrarna är inne på samma linje då frågorna Förskolan förbereder mitt barn för fortsatt utbildning, Förskolan ger mitt barn lust att lära och Mitt barn utvecklas genom leken i förskolan erhålls generellt sätt höga poäng. I kategorierna lärande och välbefinnande ligger förskolan Minigiraffen över kommunens genomsnitt.

- Vilket eller vilka delmål eller områden verkar är våra största utmaningar eller problem när det gäller kvalitet och likvärdighet?

Analys: Lärande får generellt höga poäng av vårdnadshavarna men på frågor som rör om Jag får användbar information om hur jag kan stödja mitt barns lärande och om Jag får tydlig information om hur mitt barn utvecklas finns det potential för vidareutveckling. Personalen anser också att det systematiska kvalitetsarbetet är det område med störst utvecklingspotential. Delmål 4 att Varje barn som är i behov av stöd får det stöd det behöver bedöms vara det område där en bättre kartläggning behöver göras. Det kan inte sägas att varje barn inte får det stöd det behöver, men då personalen bedömer att vi är svaga inom t.ex. när det gäller att samla in och analysera relevanta uppgifter om verksamheternas förutsättningar och resultat kan det inte uteslutas.

- Vilka framgångsfaktorer upplevs stödjande i vårt utvecklingsarbete så att vi kan använda dem att bygga vidare på i det fortsatta utvecklingsarbetet?

Analys: Våra styrkor inom framgångsfaktorerna ligger enligt personalen främst inom Förtroendefullt klimat, Hälsofrämjande lärmiljö, Kompensatoriska insatser.

- Vilka framgångsfaktorer upplevs hindrande i vårt utvecklingsarbete?

Analys: Det systematiska kvalitetsarbetet och delar inom det professionella arbetet då personalen inte upplever att vi uppmuntrar diskussion och reflektion och tar vara på varandras kompetens.

- Vilka av verksamheternas förutsättningar (ekonomiska resurser, sammansättning av barngrupper, organisation, resultat och måluppfyllelse etc.) kan stödja respektive hindra vår utveckling i riktning mot den nationella målsättningen?

Analys: Det finns inget i skrivandet stund som resursmässigt hindrar oss från att nå de nationella målen. Däremot om verksamheten ska utökas bör förskollärare med förskolläraryxamen i första hand anställas då vi ligger under landets genomsnitt när det gäller just den personalkategorin.

Antaganden om orsaker

I detta steg försöker vi skapa en tydlig bild av de områden där det finns fortsatta utvecklingsbehov. De frågor vi har ställt oss är bland annat.

- Vad tror vi det kan finnas för olika rimliga förklaringar till de skillnader vi ser?
- Vad har vi gjort eller inte gjort på olika nivåer i vår styrkedja som kan förklara resultaten?
- Hur har förutsättningar i form av till exempel ekonomiska resurser, tillgång till utbildad personal, organisation, uppföljning och utvärdering påverkat resultaten?
- Hur kan de kvalitativa processer som beskrivs i framgångsfaktorerna ha påverkat resultaten?

Orsaker

Vårdnadshavarna är generellt sätt mycket nöjda med förskolan och dess personal. Personalen är mycket engagerad i verksamheten och ställer höga krav på såväl sig själva som barnens utveckling. Personalens höga krav i kombination med att styrelsen inte har haft en dokumenterad uppföljning av kvalitetsarbetet är troligen en bidragande orsak. Förhoppningsvis bidrar detta nya format till utvärdering till en förbättring. Personalen har påpekat i den psykosocial arbetsmiljöenkäten att de önskar mer tid för planering och överlämning och kan vara en bidragande orsak till vissa lägre resultat.

Som ett led i att förbättra på dessa områden har styrelsen tillsammans med personalen förändrat arbetsinsatsen för föräldrar vid hämtning i syfte att motverka osäkerhet ifall person behöver stanna kvar på övertid eller inte. Under 2023 ökades lönerna över förhandlad siffra.

Utvecklingsområden och insatser

Nu har vi en god bild av nuläge, våra styrkor och problem och vi har också en bättre förståelse för varför vi har det nuläge vi har. Baserat på analysen har vi identifierat vilket eller vilka utvecklingsområden som vi behöver prioritera för att vår verksamhet ska utvecklas mot ökad likvärdighet och kvalitet.

Identifierade områden

De områden som vi har identifierat är följande:

- De områden som framgent bör utredas vidare är hur vi kan förbättra det systematiska kvalitetsarbetet och hur vi kan uppmuntra diskussion och reflektion bättre och ta vara på personalens kompetenser bättre.

Dessa områden ligger till grund för den kommande verksamhetsplanen.

Verksamhetsplan

Baserat på de områden som identifierats som utvecklingsområden och där det föreligger behov av insatser har vi som bas för framtagandet av den nya verksamhetsplanen beaktat följande frågeställningar:

- Vilka delmål och framgångsfaktorer berörs av utvecklingsområdet?
- Om ni behöver prioritera: Vad är det som kommer att ha störst möjlighet att få positiv effekt på likvärdighet och kvalitet?
- Vilka nivåer och verksamheter skulle behöva involveras i arbetet?
- Hur skulle er nuvarande organisation kunna användas för att arbeta med utvecklingsområdet? Vilka justeringar skulle behöva göras?
- Utifrån beskrivningarna av de sju framgångsfaktorerna, hur kan vi använda dem i planeringen, genomförandet och uppföljningen av utvecklingsområdena?

Prioriterade områden 2024

För 2024 kommer följande områden att prioriteras för att ännu bättre uppnå den nationella målsättningen *”I förskolan får varje barn en utbildning av hög kvalitet som ger barnet goda möjligheter till lek, rörelse, utveckling och lärande samt förbereder för fortsatt utbildning.”*

- Professionell utveckling med fokus på att uppmuntra diskussion, reflektion och tar vara på varandras kompetens.
- Systematiskt kvalitetsarbete med fokus på att skapa en tydlig struktur för planering, genomförande, uppföljning, analys och utveckling av undervisningen och dess förutsättningar.

Dessa prioriteringar berör och involverar främst

- Delmål 4: Varje barn som är i behov av stöd får det stöd det behöver och Delmål 5, Varje barn stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda möjligheter att utveckla sin förmåga att kommunicera. Berörs främst och kommer få en positiv utveckling.
- De som behöver involveras i verksamheten är främst Personalen under ledning av Rektor med stöd av Personalfunktionen i styrelsen. Styrelsen bör analysera vilka möjligheter till tid som finns att frigöra för ändamålet.
- Framgångsfaktorerna som kan användas är främst det Förtroendefullt klimat som finns i personalgruppen som är en bra grund för den vidare analysen och förändringar i arbetssättet.

Styrelsens övriga verksamhetsplan för 2024

Styrelsens arbete regleras av stadgar samt befattningsbeskrivningar som finns på hemsidan. Styrelsen sammanträder varje månad utom i juli. Mötena kommer under det kommande ha fokus på den löpande verksamheten framförallt behovet av att ta in extra många barn inför hösten då många barn slutar till hösen och börjar förskoleklass och de aktuella projekt och processer som redovisas mera i detalj nedan.

Framtida och påbörjade projekt och processer

Egenkontroll skyldigheter

Vi fortsätter arbetet utifrån gransdragningslista avseende egenkontrollsskyldigheter. Många punkter tas i samband med skyddsron. I slutet av våren görs en utvärdering av förändringar, om de ekonomiska förutsättningarna och personalbehov mm samt att säkerställa att vi följer skollagen och barnkonventionen.

Vi fortsätter arbeta med hyresvärd och Lejonfastigheter så arbeten blir fackmannamässigt utförda, främst utifrån barnsäkerhet och god arbetsmiljö, samt besiktigade av certifierad besiktningsman när detta är ett krav. Vi följer även upp så besiktningsprotokoll samt information om planerade åtgärder även fortsättningsvis vidarebefordras till styrelsen utan dröjsmål.

Städrutiner (Lisa / Anna)

Vi fortsätter utvärdera och vid behov uppdatera städrutiner med innegrupp samt lokalvårdare. Vi kommer även säkerställa en städ utbildning för vår lokalvårdare.

Ägar- och ledningsprövning.

Information om nya styrelsens lämplighet och insikt att bedriva verksamheten rapporteras in av ordförande till kommunen efter årsmötet. Vilka styrelseledamöter som besitter vilken insikt sammanställs, tillsammans med information och bilagor.

Lokalfrågan (Elin-klar)

Under 2024 kommer arbetet med att hyra den nya förskolan som kommer att byggas av Ryttargårdskyrkan att intensifieras av lokalgruppen. Lokalgruppen kommer p.g.a. av de osäkerhetsfaktorer som framkommit under 2023 och som sammanfattas i årsredovisningen att även titta på andra alternativ.

Hemsida och IT (Ingrid-klar)

Under 2024 kommer vi att se över möjligheterna att uppdatera layouten av hemsidan inför en eventuell expansion som kommer att krävas i samband med en ny lokal vilket kommer kräva ökade marknadsföringsinsatser. Detta arbete kommer också innehålla:

- Rutiner kring hur man ansöker till förskolan ska ses över, planen är att ha ett formulär direkt på hemsidan om möjligt.
- Uppdatera privata fliken på hemsidan, eventuellt kan kontaktuppgifter till andra familjer återigen läggas där för de föräldrar som godkänner det.
- Översyn av GDPR, för att försäkra oss om att förskolan följer reglerna kring detta.

I övrigt kommer vi fortsätta det löpande arbetet med underhåll av det tekniska på förskolan, utvärdering av den nya telefoni/IT-lösningen samt sedvanlig uppdatering av maillistor och underhåll av hemsidan. Eventuellt inköp av app för tillsynstider, frånvaro etc skjuts upp tills det är helt klart med ny lokal.

Intag av barn och nya medlemmar (Sara)

För att fylla på vår kö och tomma platser kommer såväl affischering på olika platser och annonsering över Facebook att övervägas. Vi har även innan pandemin haft öppet hus, detta är något vi kommer överväga att börja med igen. Vi tror det är viktigt att vi alla jobbar mycket med att sprida ordet om vår fina förskola och lediga platser till föräldrar samt vänner och bekanta.

Material, inne- och utemiljö (Lisa-klar)

Lekplatsbesiktning och skyddsronnd kommer att genomföras. En bullerkartläggning och/eller mätning kommer att göras då personalen upplever att de utsätts för höga ljudnivåer. Fastighetsägaren har fortsatt kvar att förbättra ventilationen i förskolebyggnaden utifrån de förslag som framkom vid besöket av arbetsmiljöingenjören.

Vårröj och höströj kommer att genomföras. Ett kontinuerligt arbete kommer ske för att hålla kemikalieförteckningen uppdaterad. Lysrören i fastigheten kommer successivt bytas ut till LED-lysrör. För att underlätta städningen kommer golven att poleras i slutet av året.

Personal och arbetsmiljö (Elin klar / Anna klar)

Styrelsen genomför systematiskt arbete med arbetsmiljö i enlighet med skyldigheter och rutiner. Informationsinsamling och kontroller genomförs genom skyddsronnd, personalenkäter samt personalsamtal. Riskbedömning och handlingsplaner dokumenteras. Medarbetarsamtal planerar förändras med fokus på psykosocial arbetsmiljö med personalansvarig på våren och med fokus på arbetet under hösten med rektor.

Förbättrad arbetsmiljö som kan hjälpa till med att hantera yttre faktorer såsom pandemi/omvärld undersökts och även företagshälsovården uppdateras. Personalgåvor (julgåva, sommargåva, 50-årsfirande, 30 år på Minigiraffen) kommer att ges.

Budget

Redovisas separat.

Planerade Aktiviteter (huvudansvarig) (Alla)

- Årsmöte (styrelsen)
- Vårroj (styrelsen)
- Skyddsron (styrelsen/personal/fastighetsägare)
- Midsommarfesten (personalen)
- Föräldramöte (personalen)
- Höströj (styrelsen)
- Luciafirande (personalen)
- Teambuilding för personalen (styrelsen)
- Öppet hus (styrelsen/personalen)