

Styrelse: Bildningsstyrelsen
Plats: Fridolinsalen
Tid: onsdagen den 6 maj 2026 kl.13:15

Val av justerare samt plats och tid för justering

Katarina Andersson (M) med Ann-Christine Perers (M) som ersättare
Digital justering måndag senast kl 12:00

Ärende

1. Rapporter verksamheten 2026

2. Undantag från heltidsbegreppet

Förslag till beslut

-Bildningsstyrelsen beslutar att godkänna undantag från heltidsbegreppet för anställning av träblåspedagog med tjänstgöringsgrad 50–75 %.

3. Beslut - Johan Lennströms medborgarförslag om att kommunen hjälper till med hyran av ny lokal för thaiboxningsklubben Avesta Vipers

Förslag till beslut

-Medborgarförslaget anses besvarat.

- Föreningen har möjlighet att söka medel från de olika föreningsstöd som finns.

4. Ansökan om investering Avestavallen byte kylarsystem ishall

Förslag till beslut

-Godkänner investeringsansökan.

5. Ekonomi

6. Ansökan om hyreshöjande åtgärd Åvestadalskolans kök

Förslag till beslut

-Godkänner ansökan om investeringsbudget.

Ärende

7. **Utredning - möjlighet till införande av resursskola**

8. **Höjning av investeringsbudget bildning**

Förslag till beslut

-Föreslår Kommunfullmäktige att godkänna höjning av investeringsbudget för bildningsförvaltningen.

9. **Revidering tidplan tillsynsbesök**

Förslag till beslut

-Godkänner förslag reviderad tidplan för tillsynsbesök HT26.

10. **Återrapport tillsyn Norra fsk, 15 april**

11. **Återrapport tillsyn Avesta centrala 1, 11 mars**

12. **Återrapport Tillsyn AGR 7-9 29 april**

13. **Delgivningar 2026**

14. **Delegationsbeslut 2026**

15. **Rapporter förtroendevalda 2026**

16. **Övrigt**

Mikael Westberg
ordförande

Anna Kastberg
nämndsekreterare

Handläggare: Kajsa Hartig, Kulturchef

Undantag från heltidsbegreppet för lärare i kulturskolan med inriktning mot träblås

Dnr BS 2026-

Undantag från heltidsbegreppet – träblåspedagog

Avesta kommun har som princip att heltid ska vara norm vid anställning. Inom vissa verksamheter, där behovet inte motsvarar heltid eller där budgetutrymmet saknas, kan undantag göras.

För Kulturskolans del gäller detta tjänsten som träblåspedagog. Elevunderlaget inom klarinett och saxofon är stabilt men begränsat och motsvarar inte en heltidstjänst. Därtill finns inte budgetutrymme för en högre tjänstgöringsgrad än 50–75 %.

Det finns möjlighet att kombinera tjänsten med närliggande Sätters Kulturskola, som också söker träblåspedagog. Detta kan skapa heltid för pedagogen, men Avesta kommun kan inte bära en heltidslösning inom den egna organisationen.

För att upprätthålla Kulturskolans utbud och kvalitet krävs därför en deltidsanställning.

Förslag till beslut:

- Bildningsstyrelsen beslutar att godkänna undantag från heltidsbegreppet för anställning av träblåspedagog med tjänstgöringsgrad 50–75 %.

§ 30 Undantag från heltidsbegreppet

Dnr 2026-000133860

Sammanfattning

Christine Jirving, resultatenhetschef fritid kultur måltider.

Undantag från heltidsbegreppet – träblåspedagog

Avesta kommun har som princip att heltid ska vara norm vid anställning. Inom vissa verksamheter, där behovet inte motsvarar heltid eller där budgetutrymmet saknas, kan undantag göras.

För Kulturskolans del gäller detta tjänsten som träblåspedagog. Elevunderlaget inom klarinett och saxofon är stabilt men begränsat och motsvarar inte en heltidstjänst. Därtill finns inte budgetutrymme för en högre tjänstgöringsgrad än 50–75 %.

Det finns möjlighet att kombinera tjänsten med närliggande Säters Kulturskola, som också söker träblåspedagog. Detta kan skapa heltid för pedagogen, men Avesta kommun kan inte bära en heltidslösning inom den egna organisationen. För att upprätthålla Kulturskolans utbud och kvalitet krävs därför en deltidsanställning.

Arbetsutskottets förslag

- Bildningsstyrelsen beslutar att godkänna undantag från heltidsbegreppet för anställning av träblåspedagog med tjänstgöringsgrad 50–75 %.

Handläggare:
Anna-Lena Pligg, fritidschef

§101 Johan Lennströms medborgarförslag om att kommunen hjälper till med hyran av ny lokal för thaiboxningsklubben Avesta vipers

Sammanfattning

Johan Lennström har inkommit med ett medborgarförslag om att kommunen hjälper till med hyran av ny lokal för thaiboxningsklubben Avesta Vipers.

Ärendet

I medborgarförslaget beskrivs en ideell föreningsverksamhet med stark tillväxt och ett uttalat fokus på barn och unga i åldrarna 12–18 år. Föreningen bedriver en strukturerad verksamhet med tydliga värderingar, nolltolerans mot våld och ett nära samarbete med berörda skolor i kommunen. Särskilt lyfts det förebyggande arbetet mot normbrytande beteenden och risken för kriminalitet.

Föreningen delar i dagsläget kommunal lokal med andra verksamheter, vilket enligt föreningen, begränsar deras möjlighet att skapa kontinuitet och en trygg samlingsplats.

I förslaget efterfrågas ett kommunalt stöd till hyra av egen lokal som är tänkt att hyras av privat fastighetsägare, till en uppskattad kostnad om cirka 10 000 kronor per månad. Föreningen framför att detta skulle möjliggöra ett utökat stöd till ungdomar och fungera som en trygg mötesplats även utanför ordinarie träningsstider.

Fritidsenheten ser mycket positivt på det arbete som föreningen bedriver och det samhällsnyttiga, förebyggande värde som verksamheten har, särskilt för barn och unga i riskzon.

Den typ av engagemang och vuxennärvaro som beskrivs är viktig för ett tryggt och hållbart samhälle.

Samtidigt måste kommunen förhålla sig till gällande regelverk, kommunallagens likställighetsprincip samt beslutade riktlinjer för stöd till föreningslivet.

Kommunen har därför inte möjlighet att bekosta eller ta över hyreskostnader för lokaler som hyrs av privata fastighetsägare, eller att införa speciallösningar för enskilda föreningar utanför ordinarie bidragssystem.

Kommunens stöd till ideella föreningar sker genom fastställda bidragsformer. Om föreningen väljer att hyra en privat lokal finns möjlighet att ansöka om föreningsstöd för delar av verksamhetens drift i enlighet med kommunens bidragsregler. Sådana ansökningar prövas enligt ordinarie process och inom ramen för tillgängliga medel.

Förslag till beslut

- Att avslå medborgarförslaget

Beslutet ska skickas till

§ 26 **Beslut - Johan Lennströms medborgarförslag om att kommunen hjälp till med hyran av ny lokal för thaiboxningsklubben Avesta Vipers**

Dnr 2026-000108912

Sammanfattning

Christine Jirving, resultatenhetschef fritid kultur måltider går igenom ärendet.

Johan Lennström har inkommit med ett medborgarförslag om att kommunen hjälper till med hyran av ny lokal för thaiboxningsklubben Avesta Vipers.

Ärendet

I medborgarförslaget beskrivs en ideell föreningsverksamhet med stark tillväxt och ett uttalat fokus på barn och unga i åldrarna 12–18 år. Föreningen bedriver en strukturerad verksamhet med tydliga värderingar, nolltolerans mot våld och ett nära samarbete med berörda skolor i kommunen. Särskilt lyfts det förebyggande arbetet mot normbrytande beteenden och risken för kriminalitet. Föreningen delar i dagsläget kommunal lokal med andra verksamheter, vilket enligt föreningen, begränsar deras möjlighet att skapa kontinuitet och en trygg samlingsplats.

I förslaget efterfrågas ett kommunalt stöd till hyra av egen lokal som är tänkt att hyras av privat fastighetsägare, till en uppskattad kostnad om cirka 10 000 kronor per månad. Föreningen framför att detta skulle möjliggöra ett utökat stöd till ungdomar och fungera som en trygg mötesplats även utanför ordinarie träningstider.

Fritidsenheten ser mycket positivt på det arbete som föreningen bedriver och det samhällsnyttiga, förebyggande värde som verksamheten har, särskilt för barn och unga i riskzon.

Den typ av engagemang och vuxennärvaro som beskrivs är viktig för ett tryggt och hållbart samhälle.

Samtidigt måste kommunen förhålla sig till gällande regelverk, kommunallagens likställighetsprincip samt beslutade riktlinjer för stöd till föreningslivet.

Kommunen har därför inte möjlighet att bekosta eller ta över hyreskostnader för lokaler som hyrs av privata fastighetsägare, eller att införa speciallösningar för enskilda föreningar utanför ordinarie bidragssystem.

Kommunens stöd till ideella föreningar sker genom fastställda bidragsformer.

Om föreningen väljer att hyra en privat lokal finns möjlighet att ansöka om föreningsstöd för delar av verksamhetens drift i enlighet med kommunens

§ 26 (forts)

bidragsregler. Sådana ansökningar prövas enligt ordinarie process och inom ramen för tillgängliga medel.

Förslag till beslut

1. Att avslå medborgarförslaget.

Arbetsutskottets förslag

- Medborgarförslaget anses besvarat.
- Föreningen har möjlighet att söka medel från de olika föreningsstöd som finns.

ANSÖKAN AVSER:

INVESTERINGSBUDGET

Enhet/enhetschef:

Fritid/Anna-Lena Pligg

Datum

Avstämd med förvaltningschef:

2026-03-31

Projektnamn:

Avestavallen - Byte av kylsystem

Tidplan:

Startmånad

Slutmånad

2026-01

2026-12

Syfte:

Ekonomi

Kvalitetshöj

Myndighetskrav

x

Finansieringsform:

Fyll även i adm uppgifter nedan till ekonomisystemet

Investering

Leasingavtal

Hyresavtal

x

Gå till adm uppg

	Budget	Plan	Plan	Totalt
	År 1 tkr	År 2 tkr	År 3 tkr	
Investering/leasingobjekt				
Utgift				0
Inkomst				0
Netto	0	0	0	0

Avskrivningstid **20** årLeasing/hyrestid år

Driftkalkyl tkr (nivåförändring helårseffekt)	År 1 tkr	År 2 tkr	År 3 tkr	Totalt
Ökade kostnader	0	0	0	0
<i>Avskrivningar</i>	0	0	0	0
<i>Ränta</i> 2,75%	0	0	0	0
<i>Leasingavgift</i>				0
<i>Hyra</i>				0
<i>Övrig kostnad</i>				0
Minskade kostnader				0
Summa förändrade kostnader	0	0	0	0
Finansiering				
Inom befintliga ramar				0
Ofinansierat	0	0	0	0

Åtgärd:

Byte av nytt kylsystem till ishallen.

Konsekvens om investeringen ej genomförs:

Kylsystemet är gammalt och klarar inte längre av att producera is, utan nytt system har vi inte någon is i ishallen.

Administrativa uppgifter till ekonomisystemet

Enhet/enhetschef:

Projektnamn:

Tidplan:

startmånad	slutmånad
2026-01	2026-12

Detaljbudget för investeringen

Konto	Identitet	Belopp i tkr
40210		
Kvar att budgetera		0

Kapitaltjänstkostnader skall belasta

Identitet	Aktivitet	Fri
42101		

Administrativa uppgifter

Identitet
Ifylles av red enheten

Organisationskod	Personkod	Rappk	SCB	Verksamhet	Stinv
	480	463		340	3210

Granskning/kontering	Beslutsattest
För-/eftermann Åsa Åman	För-/eftermann Anna-Lena Pligg

§ 27 **Ansökan om investering Avestavallen byte kylarsystem ishall**

Dnr 2026-000143828

Sammanfattning

Jenny Långhede, förvaltningsekonom går igenom investeringsansökan för nytt kylsystem på ishallen på Avestavallen.

Kylsystemet är gammalt och klarar inte längre av att producera is, utan nytt system kommer vi inte ha någon is i ishallen.

Arbetsutskottets förslag

-Godkänner investeringsansökan.

—

ANSÖKAN AVSER: HYRESHÖJANDE ÅTGÄRDER

Enhet/enhetschef: Måltider/Lena Larsson

Datum

Avstämd med förvaltningschef: 2026-03-16

Projektnamn: Åvestadalskolans kök

Tidplan: Startmånad: 2026-04 Slutmånad: 2026-12

Syfte: Ekonomi: Kvalitetshöj: Myndighetskrav: x x

Finansieringsform: Investering: Leasingavtal: Hyresavtal: x

Gå till adm uppg

	Budget	Plan	Plan	Totalt
	År 1 tkr	År 2 tkr	År 3 tkr	
Investering/leasingobjekt				
Utgift				0
Inkomst				0
Netto	0	0	0	0

Avskrivningstid 3 år
Leasing/hyrestid 33 år

Driftkalkyl tkr (nivåförändring helårseffekt)	År 1 tkr	År 2 tkr	År 3 tkr	Totalt
Ökade kostnader	0	0	0	0
<i>Avskrivningar</i>	0	0	0	0
<i>Ränta</i> 2,75%	0	0	0	0
<i>Leasingavgift</i>				0
<i>Hyra</i>	0			0
<i>Övrig kostnad</i>				0
Minskade kostnader				0
Summa förändrade kostnader	0	0	0	0
Finansiering				
Inom befintliga ramar				0
Ofinansierat	0	0	0	0

Åtgärd:

Renovering av Åvestadal/Krylbo skolas kök på grund av stora behov av underhåll för en fortsatt funktionalitet. Bland annat behöver den bristfälliga ventilationen åtgärdas, sprickor i golv, skadade dörrar och dörrkarmar samt problematik med skadedjur behöver åtgärdas.

Konsekvens om investeringen ej genomförs:

Om inte köket renoveras finns ett vitesföreläggande från Miljö och Bygg som gäller från och med april 2026

Administrativa uppgifter till ekonomisystemet

Enhet/enhetschef:

Projektamn:

Tidplan:

startmånad	2026-04
------------	---------

slutmånad	2026-12
-----------	---------

Detaljbudget för investeringen

Konto	Identitet	Belopp i tkr
60100		
Kvar att budgetera		0

Kapitaltjänstkostnader skall belasta

Identitet	Aktivitet	Fri
48311		

Administrativa uppgifter

Identitet

Ifylles av red enheten

Organisationskod	Personkod	Rappk	SCB	Verksamhet	Stinv
480	483		440	4420	

Granskning/kontering

Beslutsattest

För-/eftermann

Therese Karlsson

För-/eftermann

Lena Larsson

§ 31 **Ansökan om hyreshöjande åtgärd Åvestadalskolans kök**

Dnr 2026-000103622

Sammanfattning

Jenny Långhede, förvaltningsekonom går igenom ärendet.

Renoveringen avser Åvestadal/Krylbo skolas kök, på grund av stora behov av underhåll för en fortsatt funktionalitet. Bland annat behöver den bristfälliga ventilationen åtgärdas. Det finns sprickor i golv, skadade dörrar och dörrkarmar samt problematik med skadedjur som behöver åtgärdas.

Arbetsutskottets förslag

- Godkänner ansökan om investeringsbudget.

Handläggare:
Jerker Olofsson

Införande av resursskola och akuttskola i Avesta kommun

Definitioner

Resursskola

Verksamheten resursskola regleras i Skollagen framför allt 10 kap 31a - b §§.

31 a § En kommun får begränsa utbildningen vid en viss skolenhet till att avse elever som är i behov av särskilt stöd (resursskola). För en resursskola gäller inte 30 och 31 §§¹.

Kommunen ansvarar för att bedöma om en elev är i behov av sådant särskilt stöd som resursskolan erbjuder för att eleven ska kunna uppfylla de betygskriterier eller kriterier för bedömning av kunskaper som minst ska uppfyllas eller för att eleven ska undvika svårigheter i sin skolsituation. Bestämmelser om särskilt stöd finns i 3 kap.

Kommunen beslutar om placering av en elev vid en resursskola, efter ansökan av elevens vårdnadshavare. Ansökan får även göras av elevens rektor, om eleven är placerad vid en av kommunens skolenheter och elevens vårdnadshavare medger det.

Om det inte finns plats för alla sökande ska ett urval göras. Vid urval ska de elever som har störst behov av det särskilda stöd som resursskolan erbjuder prioriteras. Lag (2022:724).

31 b § Placeringen vid resursskolan ska regelbundet följas upp och utvärderas.

En elev har rätt att gå kvar vid resursskolan så länge eleven är i behov av sådant särskilt stöd som resursskolan erbjuder.

Om elevens vårdnadshavare begär att placeringen vid resursskolan ska upphöra ska eleven placeras vid en annan av kommunens skolenheter enligt 30 §. Lag (2022:724).

¹ Lagrum avseende hur elever får sin skolplacering. Det vill säga rätten att välja skola utifrån fastställda kriterier

Här framgår att en Resursskola är en egen skolenhet dit föräldrar ansöker om plats, men där de vanliga urvalskriterierna inte gäller. Här gäller i stället att den elev som har störst behov av skolans särskilda kompetenser har rätt till en plats på skolan.

Sammanfattningsvis så gäller följande för en resursskola:

- En resursskola är en egen skolenhet
- Hit söker elever, via vårdnadshavare, plats
- Elever antas till skolan utifrån behov
- Elever har rätt att gå kvar på skolan så länge behoven kvarstår

Det betyder vidare att en resursskola i likhet med alla andra skolor måste kunna erbjuda undervisning i alla ämnen av behöriga lärare.

Akutskola

Begreppet Akutskola finns inte i Skollagen men är en modell för att hantera en disciplinär åtgärd och beskrivs av Skolverket² enligt följande:

Akutskola – en organisatorisk lösning i arbetet med trygghet och studiero

Akutskola är en organisatorisk lösning för att en elev tillfälligt ska få undervisning utanför den egna skolenheten. En tillfällig placering är en disciplinär åtgärd som regleras i skollagen.

Bestämmelsen innebär att rektor får besluta om att tillfälligt placera en elev utanför den egna skolenheten om det krävs för att tillförsäkra andra elevers trygghet och studiero. Ett sådant beslut kan fattas när rektor bedömer att en tillfällig omplacering inom skolenheten inte är möjlig eller tillräckligt ingripande. Den tillfälliga placeringen i akutskola får inte pågå längre än fyra veckor.

En disciplinär åtgärd för att säkerställa trygghet och studiero

En tillfällig placering på akutskola är en ingripande disciplinär åtgärd som syftar till att säkerställa en trygg och säker skolsituation för alla elever. Utgångspunkten är att en elev har stört andra elevers trygghet och studiero. Det kan handla om en akut situation eller att en elev under en längre tid har uppvisat ett problematiskt beteende som påverkar andra elevers möjligheter till lärande och utveckling. Exempel på sådana situationer kan vara att en elev kränker, hotar, använder våld eller på annat sätt agerar störande vid upprepade tillfällen och att tidigare insatser som skolan har vidtagit inte har gett effekt.

En tillfällig placering utanför den egna skolenheten kan genomföras direkt efter rektorns beslut. Elevens vårdnadshavare ska informeras om beslutet innan placeringen träder i kraft. Avsikten med regleringen tillfällig placering utanför den egna skolenheten är att ge förutsättningar för att hantera en akut situation, samtidigt som utredning genomförs av vilka långsiktiga lösningar som behöver genomföras. Huvudman och skola behöver identifiera vad som kan göras för att skapa trygghet och studiero för alla elever, såväl den enskilda eleven som de övriga eleverna.

² <https://www.skolverket.se/larande-och-trygghet/trygghet-vardegrund-och-arbetsmiljo/trygghet-och-studiero---framja-forebygga-och-agera/starta-och-bedriva-akutskola>

Åtgärden grundar sig på Skollagen 5 kap 13§

Tillfällig placering utanför den egna skolenheten

13 § Om åtgärder enligt 12 §³ inte är tillräckligt ingripande för att tillförsäkra andra elever trygghet och studiero eller inte är möjliga att genomföra, får rektorn besluta att en elev tillfälligt ska ges undervisning vid en annan skolenhet eller på en annan plats inom huvudmannens organisation.

Ett beslut enligt första stycket får innebära att eleven ges enskild undervisning eller undervisning i en särskild undervisningsgrupp enligt 3 kap. 11 §. De förutsättningar⁴ som anges i 3 kap. för sådan undervisning behöver inte vara uppfyllda inför ett sådant beslut.

Innan rektorn fattar ett beslut som innebär undervisning i en annan undervisningsgrupp ska rektorn bedöma hur åtgärden kan påverka övriga elevers utbildning i den gruppen.

Ett beslut om tillfällig placering vid en annan skolenhet fattas gemensamt med rektorn vid den mottagande skolenheten.

Elevens vårdnadshavare ska informeras om ett beslut enligt första stycket innan placeringen genomförs.

En åtgärd som rektorn vidtagit med stöd av första stycket får inte gälla för en längre tid än fyra veckor. Lag (2022:940).

En akutskola är således en lokal med personal som tillfälligt (högst 4 veckor) hanterar skolgången hos en elev som stört andra elevers studiero i sådan omfattning att rektor beslutat om ”tillfällig placering utanför den egna skolenheten”. Utöver ordinarie undervisning kan man tänka sig att man genomför särskilda program för att träna bort de beteendevårigheter som gjorde att studieron för andra elever stördes.

Utan akutskola hanteras motsvarande situationer genom att eleven antingen stängs av och får vara hemma några dagar, ofta med ganska bristfällig undervisning, medan skolan försöker anpassa lokaler och organisation för att kunna hantera eleven, eller genom att eleven får gå en eller två veckor på en annan skolenhet.

Båda lösningarna kan vara bra för att skolan under tiden hittar mer fungerande lösningar, men är i allmänhet dålig ur ett undervisningsperspektiv under tiden man är hemma eller på en annan skolenhet. I det förra fallet blir det ofta i hög grad självstudier för en ofta omotiverad elev. I det senare fallet ”ramlar eleven ned” i ett helt annat sammanhang där undervisningen inte ansluter till den undervisning man nyss haft i sin ordinarie skola. Sällan eller aldrig erbjuds i dessa träning för att ändra på det beteende som gjort att eleven störde studieron för sina kamrater.

³ Tillfällig omplacering i annan undervisningsgrupp

⁴ Utredning om särskilt stöd och åtgärdsprogram

Möjliga vinster med en resursskola

Positiva effekter för enskilda elever

De elever som får plats på resursskola förväntas vara elever som kommer ifrån en skolgång som i hög omfattning inte fungerat tillfredsställande. Det kommer att omfatta elever som tidigare skolor inte lyckats hitta en kombination av personal, lokaler och pedagogik som räckt till för elevens behov. Det är inte förvånande eftersom de elever som skolorna har allra svårast att hantera är elever med stora behov på flera plan vilket inte alltid går att uppbringa lösningar till på alla skolor med befintliga resurser i form av personal, kompetens, lokaler och andra miljöfaktorer.

I en resursskola, finns betydligt bättre möjligheter.

Personal

Till en resursskola söker sig erfarenhetsmässigt personal som har ett stort intresse, god vana och hög kompetens att arbeta med elever som har den typ av svårigheter som skolor i allmänhet har svårt att klara av. Där man inte kan förvänta sig att dessa personer finns på varje skola, finns de koncentrerat till resursskolan. Det säkerställer både likvärdighet och kvalitet i undervisningen.

Lokaler

Lokalerna i en resursskola kan fullt ut anpassas till verksamheten när det gäller rummets storlek och utformning vilket sällan är möjligt på en befintlig skola

Sammantaget är det rimligt att anta, vilket också är slutsatsen av studiebesök i Linköping och Falun, att eleverna på en resursskola får en väsentligt bättre utbildning än många av dem hade fått i sin ordinarie skola. I Falun och Linköping har det visat sig när de gäller såväl närvaro som resultat i form av till exempel gymnasiebehörighet. Det är givetvis en stor vinst både för den enskilde eleven och samhället i stort.

Positiva effekter för verksamheten i stort

Elever med så stora svårigheter och behov som de elever som kommer i fråga för en akuttskola tar regelmässigt mycket kraft och resurser för en skola som inte har förutsättningar i personal, lokaler eller lärmiljöer att möta elevens behov på ett adekvat sätt. Skolans personal söker sig fram, provar och misslyckas ibland mer ibland mindre. Det kostar på för personalen både i tid för möten och planering, genomförande under otillräckliga förutsättningar och kontakter med missnöjda elever och föräldrar.

Med de allra svåraste eleverna i stället inskrivna på en resursskola, kan skolan använda den kraften till andra elever, också dessa med stora behov, men där skolan har bättre förutsättningar att möta behoven och skapa goda möjligheter till en adekvat undervisning. Den kraften kan komma flera elever till godo direkt och ännu fler indirekt då effekten av att man lyckas skapa goda förutsättningar för elever med särskilda behov ofta skapar en bättre skolmiljö även för skolans övriga elever tack vare en miljö med färre konflikter och bättre studiero.

Positiva effekter för personal

Personal som utan tillräckliga förutsättningar arbetar med de elever med störst behov upplever ofta frustration och otillräcklighet. Situationen leder inte sällan till konflikter som ibland går över till fysiskt våld och nästan alltid är mentalt dränerande. Stora personella resurser används till ett fåtal elever vilket gör att det lätt brister i det stöd som kan behövas till elever med något mindre behov. Det drabbar i sin tur klasslärare som inte har möjlighet att få tillräcklig hjälp.

Med de ofta allra mest resurskrävande eleverna på en resursskola blir de beskrivna svårigheterna att få resurser att räcka till avsevärt enklare att komma till rätta med. Det gynnar i förlängningen all personal på skolan.

Sammantagna möjliga vinster med en resursskola

Med en väl fungerande resursskola kan man förutse åtminstone följande positiva effekter

1. *Bättre undervisning och bättre måluppfyllelse för de elever som har behov av och är inskrivna på resursskolan*
2. *Effektivare stöd till elever med något mindre behov på våra övriga skolor, i förlängningen fler gymnasiebehöriga elever*
3. *Bättre studiemiljö för övriga elever på våra skolor, i förlängningen ett bättre studieresultat med högre meritpoäng*
4. *Bättre arbetsmiljö för skolpersonalen*

Möjliga vinster med en akutskola

Positiva effekter för enskilda elever

En elev som skulle vara aktuell för en tillfällig placering på en akutskola blir utan akutskola antingen avstängd några dagar medan skolan försöker hitta bättre lösningar i elevens skolsituation eller tillfälligt placerad på en annan skolenhet efter en överenskommelse mellan respektive rektor. Tiden på en annan skola eller i hemmet innebär i allmänhet ingen träning för att det beteende som var anledningen till avstängningen eller den tillfälliga placeringen. Det gör dels att åtgärden ofta uppfattas som ett rent straff både av elev och föräldrar, dels att eleven inte har särskilt mycket bättre förutsättningar att klara av samma eller nästan samma situation en vecka senare.

I en akutskola skulle eleven i stället hamna i ett sammanhang där det finns särskilt utbildad personal som har möjlighet att dels hålla en relevant undervisning under tiden på akutskolan, dels kan jobba efter särskilda program för att eleven ska vara bättre rustad för de situationer som gått snett när eleven är tillbaka på sin ordinarie skola

Positiva effekter för verksamheten i stort

En elev som efter upprepade eller mycket svåra konflikter ofta med påtagligt fysiskt våld fått undervisning och beteendeträning i två till tre veckor kommer sannolikt att vara bättre rustad att återuppta sina studier på sin ordinarie skola. Det kommer att påverka elever och personal kring eleven påtagligt positivt.

Man kommer också ofta att kunna få hjälp av kunnig personal från akutskolan för att ordna lärmiljön så fördelaktigt som möjligt inför elevens återkomst till skolan.

Sammanfattande möjliga vinster med en akutskola

Med en väl fungerande akutskola kan man förutse åtminstone följande positiva effekter

- 1. Bättre undervisningen för elever som annars hade varit avstängda eller tillfälligt placerade på en annan skola*
- 2. Bättre möjligheter för ordinarie skola att hantera eleven efter placeringen på akutskola och därmed undvika vidare konflikter*

Möjliga negativa konsekvenser med resursskolor och akutskolor

De positiva effekter som beskrivits ovan är beroende av en väl fungerande verksamhet i resurs- respektive akutskolan. Det hänger förstås i sin tur på att man hittar rätt personal och adekvata lokaler. Bli verksamheten inte tillräckligt bra är det förstås inte väl använda medel.

En annan möjlig negativ effekt är att elever som under flera år gått i resursskola vänjer sig vid förutsättningar som inte går att upprätthålla efter grundskolans slut. Riskerna finns då att elever som ser ut att klara sig ganska väl endast gör det i sammanhanget resursskola, och utan de förutsättningarna får svårigheter i gymnasiet.

Generellt kostar förstås verksamheten i resurs- och akutskolorna pengar som annars hade kunnat användas i ordinarie verksamhet fördelat på respektive skola eller på en större central elevhälsa.

Ekonomi och organisation

Personal och elever

En resursskola är beroende av särskilt kompetent personal som åtminstone i huvudsak har enbart jobbar på resursskolan. Det framstår inte som möjligt att skapa goda förutsättningar för resursskolans elever om lärare och eller annan personal har det som endast en del av sina arbetsuppgifter. Modellen att flera olika lärare har sin huvudsakliga undervisning på en närliggande skola men kommer in och har exempelvis 20% engelska ger dåliga förutsättningar att skapa den undervisning som behövs med de elever som finns på resursskolan.

Å andra sidan kommer inte resursskolan att kunna ha vare sig lokaler eller lärare för alla ämnen utan kommer att behöva ”köpa in” vissa tjänster. Det kan vara slöjd, hemkunskap, musik och andra ämnen som inte ingår i de stadigvarande lärarnas behörigheter.

Personalen på akutskolan är inte aktiv i akutskolan den tid som inga elever är placerade där. Den tiden ska de förstås ha andra uppgifter. Det ligger nära till hands att förlägga akutskolan till resursskolan. Där finns kompetent personal som är van att arbeta med elever som kan vara våldsamma och har stora behov av personal med särskild kompetens.

För att få en tillräcklig ämnesbehörighet hos personalen som är stadigvarande på resursskolan kan en tänkbar personalgrupp för resurs-/akutskolan se ut enligt följande

Kategori	Antal
Lärare	4
Speciallärare	1
Socialpedagog	1
Resurspedagog	2
Rektor	0,5

En av lärartjänsterna fördelas på lärare på en intilliggande skola med behörigheter som inte finns på resursskolan (Ex musik, hemkunskap, idrott mm)

För att motivera personalgruppen i exemplet behöver elevantalet på resursskolan uppgå till 18 elever, tre elever per årskurs från åk 4 till 9.

Lokaler

En resursskola i Avesta med 18 elever kommer inte av ekonomiska skäl kunna inrymma de specialutrustade lokaler som behövs för till exempel kemi, hemkunskap, slöjd och idrott. Den kommer därför att behöva vara placerad i omedelbar närhet av en högstadieskola. Det medför också att eleverna på resursskolan inte blir helt isolerade utan kan finnas med i en del gemensamma sammanhang.

De mest uppenbara lokalerna som kan komma ifråga är lokalen på Torsgatan som inte kommer att användas av Anpassat gymnasium från 2027 och Domkraftens lokaler som inte kommer att behövas om en resursskola inrättas.

Ekonomi

Kostnader

Personal	Antal	Månadslön	Kostnad
Lärare	4	44 000 kr	2 999 040 kr
Speciallärare	1	45 000 kr	766 800 kr
Socialpedagog	1	38 000 kr	647 520 kr
Resurspedagog	2	35 000 kr	1 192 800 kr
Rektor	0,5	60 000 kr	511 200 kr
			6 117 360 kr

Lokaler

Torsgatan	400 000 kr
Domkraften	0 kr
400 000 kr	

Övrigt

Fortbildning	200 000 kr
Materiel	200 000 kr
400 000 kr	

Totalt

6 917 360 kr

Intäkter

Personal	Antal	Månadslön	Intäkt
Elevassistent	3	29 000 kr	1 482 480 kr
Skolgrupp	2	33 000 kr	1 124 640 kr
Statligt bidrag akutskola			673 080 kr

Totalt

3 280 200 kr

400 000 kr för lokalen på Torsgatan är en kostnad som inte tillkommer men hade kunnat sparas.

Ekonomiska konsekvenser för skolorna

När några av de svåraste eleverna inte längre finns kvar i våra grundskolor kommer det att gå att spara bort några tjänster. Flertalet elever med behov finns emellertid förstås kvar och en rimlig besparing för att skolorna ska ha kvar en relevant stödorganisation kan vara en besparing enligt exemplet ovan, 3 elevassistenter och 2 personal från skolgrupp vilka i dagsläget innebär kostnader kring 2 600 000 kr. Om dessa dras från skolornas skolpeng skulle det innebära sänkta medel för respektive skola enligt följande.

Bergsnässkolan	375 000 kr
Domarhagsskolan	525 000 kr
Fors/Nordanö skola	110 000 kr
Johan-Olov/By skola	350 000 kr
Karlbo skola	190 000 kr
Krylbo skola	0 kr
Markusskolan	0 kr
Skogsbo skola	410 000 kr
Åvestadalskolan	640 000 kr

Eftersom Krylbo skola och Markusskolan inte kan dra nytta av resursskolan dras inga pengar in där.

Sammantaget

Resursskola med akuttskola

Kostnader	-6 500 000 kr
Bidrag Akuttskola	700 000 kr
Besparingar i grundskolan	2 600 000 kr
Totalt	3 200 000 kr

Sammantaget förutsätter kalkylen ovan alltså ett tillskott på 3 200 000 kr

Möjligen kan en resursskola också ge positiva effekter på IKE. Vi har i dagsläget exempelvis tre elever som valt Dormsjöskolan för att hitta en skola som kan erbjuda det vårdnadshavarna uppfattar som rimliga förutsättningar utifrån deras barns behov. Det innebär en kostnad på cirka 350 000 kr/år.

Övrigt att beakta

Avesta kommun har idag en särskild undervisningsgrupp som tar emot elever från hela kommunen. Spira finns i Krylbo Ro och är belägen i skolans närhet. Verksamheten är inriktad på elever med kraftig autism. Spira skulle med fördel kunna omvandlas till resursskola och därmed skulle en rad fördelar uppstå.

- Verksamheten skulle på en rektor tillsammans med resursskolan vid Domarhagen som skulle kunna ha betydligt mer uppmärksamhet och nära ledarskap än vad som är möjligt i dagsläget när man är en liten del av Krylbo Ro
- Fortbildningar och erfarenhetsutbyten med personalen i resursskolan skulle underlättas
- Som särskild undervisningsgrupp blir ansvaret för eleven ofta otydligt mellan skolan eleven tillhör, Spira och Krylbo Ro. Det skulle undvikas om eleverna fullt ut låg under en rektors ansvar.
- Det har varit svårt att rekrytera lärare till Spira. Det blir sannolikt lättare om det är tydligt att Spira är en egen resursskola.

Sammanfattning

Med ett tillskott på 3 200 000 kr är det möjligt att i lokaler i omedelbar närhet av Domarhagsskolan från HT27 etablera...

- En resursskola för 18 elever
- En akuttskola för 2-3 elever samtidigt

Förväntade effekter när verksamheten är i gång...

1. *Bättre undervisning och bättre måluppfyllelse för de elever som har behov av och är inskrivna på resursskolan*
2. *Effektivare stöd till elever med något mindre behov på våra övriga skolor, i förlängningen fler gymnasiebehöriga elever*
3. *Bättre studiemiljö för övriga elever på våra skolor, i förlängningen ett bättre studieresultat med högre meritpoäng*
4. *Bättre arbetsmiljö för skolpersonalen*
5. *Bättre undervisningen för elever som annars hade varit avstängda eller tillfälligt placerade på en annan skola*
6. *Bättre möjligheter för ordinarie skola att hantera eleven efter placeringen på akuttskola och därmed undvika vidare konflikter*

Sammantaget bör inrättandet av en resursskola/akuttskola enligt ovan leda till bättre arbetsmiljö, bättre förutsättningar för rektor att utöva pedagogiskt ledarskap, bättre trygghet och studiero och högre studieresultat. Den särskilda undervisningsgruppen Spira bör också omvandlas till en resursskola.



§ 28 Utredning - möjlighet till införande av resursskola

Dnr 2026-000121611

Sammanfattning

Jerker Olofsson, resultatenhetschef går igenom sin utredning kring möjlighet att starta en resursskola i Avesta kommun.

Arbetsutskottet tackar för genomgången.

—



BILDNINGSFÖRVALTNINGEN

Datum
2026-04-15

Brevnr/Dariernr
Bs 2026-000105

Handläggare:
Jenny Långhede

Beslut om ansökan av höjd investeringsbudget för bildning

Sammanfattning

Utifrån beslut om att Vuxenutbildningen ska starta en väg- och anläggningsutbildning från och med hösten 2026 behöver det göras investeringar i maskiner för att kunna genomföra utbildningen. Beloppet för dessa investeringar uppgår till 3 137 tkr och innebär också att den investeringsbudget som Bildningsförvaltningen är tilldelad av Kommunfullmäktige inte räcker till, därmed behöver bildning ansöka om att få höja sin investeringsbudget med 3 137 tkr.

Nedan är de maskininvesteringar som kommer behöva göras;

- Minigrävare 487 tkr
- Grävmaskin 1 300 tkr
- Hjullastare 1 000 tkr
- Småmaskiner, paddor, plattlyft mm 350 tkr

Förslag

- Bildningsstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige att godkänna ansökan om höjning av investeringsbudget för bildning

§ 29 **Höjning av investeringsbudget bildning**

Dnr 2026-000173600

Sammanfattning

Jenny Långhede, förvaltningsekonom, går igenom ärendet.

Utifrån beslut om att Vuxenutbildningen ska starta en väg- och anläggningsutbildning från och med hösten 2026 behöver det göras investeringar i maskiner för att kunna genomföra utbildningen. Beloppet för dessa investeringar uppgår till 3 137 tkr och innebär också att den investeringsbudget som Bildningsförvaltningen är tilldelad av Kommunfullmäktige inte räcker till, därmed behöver bildning ansöka om att få höja sin investeringsbudget med 3 137 tkr.

Nedan är de maskininvesteringar som kommer behöva göras;

- Minigrävare 487 tkr
- Grävmaskin 1 300 tkr
- Hjullastare 1 000 tkr
- Småmaskiner, paddor, plattlyft mm 350 tkr

Arbetsutskottets förslag

- Föreslår Kommunfullmäktige att godkänna höjning av investeringsbudget för bildningsförvaltningen.

Handläggare:
Karin Vestman

Reviderad Tidplan för tillsynsbesök HT 2026

Med anledning av att vi behöver gör vissa förändringar så revideras tidplanen för tillsynsbesök under HT25. Pedagogisk omsorg enskild DBV tas bort och ersätts med ett besök på Bergsnässkolan. Vi lägger också till ett extra besök vid Astar den 1 oktober 2025.

HT -26

Enhet	Datum
Avesta centrala förskolområde 2	2026-09-16
Skogsbo förskoleområde	2026-10-14
Skogsbo skola	2026-11-11

Enhet	Datum
Grytnäs friförskola fritidshem	2026-09-16
Skogsbo Leka lära fsk	2026-10-14
Skogsbo skola	2026-11-11
Avesta centrala fsk 2	2026-12-02

Förslag

- Godkänner förslag reviderad tidplan för tillsynsbesök HT26.

§ 32 Revidering tidplan tillsynsbesök

Dnr 2026-000162640

Sammanfattning

Karin Vestman, tf förvaltningschef, går igenom revidering av tillsynsbesök för HT 26.

VT - 26

Enhet	Datum
Domarhagsskolan	2026-01-28
Avesta centrala förskolområde 1	2026-03-11
Norra förskolområdet	2026-04-15
AGR 7-9	2026-04-29
Grytnäs friskolas förskola	2026-05-13

HT -26

Enhet	Datum
Grytnäs friförskola fritidshem	2026-09-16
Skogsbo Leka lära fsk	2026-10-14
Skogsbo skola	2026-11-11
Avesta centrala fsk 2	2026-12-02

Förslag

- Godkänner förslag reviderad tidplan för tillsynsbesök HT26.



Bildningsstyrelsens tillsynsbesök

Norra förskoleområdet
Datum: 2026-04-15

Planera, följ upp, analysera och utveckla utbildningen



Skollag (2010:800) Utbildningens syfte, kap 8. 2 §

Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg. Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. Förskolan ska främja allsidiga kontakter och social gemenskap och förbereda barnen för fortsatt utbildning.

Bilagor

Kvalitetsredovisning

Verksamhetsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Program Tillsynsbesök i Norra förskoleområdet, 260415

Plats: Förskolan Rödluvan, Kyrkbacksvägen 4, Horndal & Förskolan Triangeln, Bankvägen 6, Fors
Deltagande förskolor: Rödluvan, Tallåsen & Triangeln

Rektor:

- Alexandra Hållén

Bitr. rektor

- Maria Sundström

Specialpedagog

- Louise Hanka

Närvarande:

Bildningsstyrelsen

- Mikael Westberg, ord. BS (S)
- Maria Andersson, vice ordf. (S)
- Pernilla Eklund, (C)
- Johannes Kotschy, ledamot (M)
- Katarina Andersson, ledamot (M)

- Matilda Dellen, kontaktpolitiker
- Anton Sundin, kontaktpolitiker

Tf Förvaltningschef

- Karin Vestman

Tf Resultatenhetschef

- Sara Bergström

Personalrepresentanter

- Mikaela Johansson
- Ann-Charlott Skoglund
- Emma Hammar
- ~~Marianne Bengtsson~~
- Sara Andersson

Tider	Verksamhet	Kommentar
08.00-9.30	Ledning	Förskolan Rödluvan, Horndal
9.30-9.45	Kaffe och smörgås	Förskolan Rödluvan, Horndal
9.45-10.45	Personalrepresentanter från förskolorna	Förskolan Rödluvan, Horndal
10.45- 11.30	Restid & verksamhetsbesök	Triangeln, Fors
11.30-12.00	Lunch	Fors skola, Fors
12.00-12.30	Rast	
12.30-13.00	Sammanfattning av ovanstående intervjuer och förslag från arbetsutskottet till förskolan diskuteras och formuleras	Triangeln, Fors
13.00-13.30	Rektor och Bit. rektor	Triangeln, Fors

Intervjufrågor till rektor och bitr. rektor

1. Kommunens övergripande mål

1.1. Är kommunens övergripande mål i form av budgetdokument kända för samtliga i personalen?

Svar: Vi har lyft ut de delar som berör förskolan. Alexandra lyfter att det finns på G och att personalen vet om men kanske att det inte är något som man prioriterar på den enskilda planeringen.

2. Förskolans systematiska kvalitetsarbete Skollag (2010:800 kap. 4, kap. 8)

2.1. Hur fungerar arbetet med planering och resultatuppföljning?

Svar: Grovplanering med SKA och Samsyn på enheten och att det ska finnas en progression till detta är och att vi får en samsyn på hela förskolan. Ledningen är med på vissa arbetslagsplaneringar för att man är tre gånger per termin. Återkoppling från årshjulet och

2.2. Hur säkerställer ni pedagogens bedömning av resultatet/måluppfyllelsen?

Svar: Är ute i verksamheten och är med på planering. SKA som även skrivs i KR.

2.3. Vilka har varit delaktiga i förskolans kvalitetsredovisning? Hur använder förskolan kvalitetsredovisningen som ett verktyg för utveckling?

Svar: Ledning och personal

2.4. Hur kommuniceras och utvärderas resultatet/måluppfyllelsen med och pedagogerna, så att det leder till utveckling?

Svar: Muntligt och skriftligt till arbetslaget och att arbetet har gjort att det har det även kommit med fler utvecklingsdelar.

Samma lek under en längre period

3. Barns stöd Skollag (2010:800 kap. 3) (2010:800, 25 kap. 2§)

3.1. På vilket sätt utreds och dokumenteras barn i behov av särskilt stöd? Beskriv ärendegången från att uppmärksamma, till åtgärd och uppföljning?

Svar: Det finns rutiner, som personalen följer. Att uppmärksamma är starten och sedan i samtal med spec. Spec är ute på avdelningar och ser och kan även svara direkt på frågor.

3.2. Hur arbetar ni med det kompensatoriska uppdraget?

Svar: Personalen har börjat att reflektera mer tydligt över hur kan arbeta för att stötta barnen.

3.3. Hur och när följer ni upp effekterna av de insatser som görs för barn i behov av särskilt stöd?

Svar: Pedagogisk kartläggning och ev arbetsplan. Specialped lyfter fint hur man har dialogen med vh. Att var ödmjuk över att vh också har en process.

3.4. Har ni tillgång till material och effektfulla redskap? Saknar ni något?

Svar:

3.5. På vilket sätt involveras vårdnadshavare?

Svar: Direkt och i möten och samtal.

4. Hållbarhet

4.1 Hur ser ert Hållbarhetsarbete ut, och vad gör det för skillnad för barnen? Är Hållbarhetsplanen ett stöd för utveckling?

Svar: Hållbarhetsplanen tog vi fram för två år sedan och nu är det arbete ute på alla avdelningar md stor medvetenhet. Samverkan med socialtjänsten och Ifous Återvinningsprojektet. Rörelse och sociala dimensionen.

5. Barns lärande Skollag (2010:800, 8 kap. 2§) (2010, 25 kap. 2§ 6§)

5.1. På vilket sätt skapas förutsättningar för att barn får mötas av en utvecklande pedagogisk miljö?

Svar: Förutsättningarna som vi har är olika men personalen är med och tänker utifrån barnet och gruppen.

5.2. Beskriv arbetet med planerad undervisning, dvs planering, uppföljning, material och hur ni vet att barnen ges möjlighet att lära sig saker.

Svar: Barnen har ett bra resultat och har svarat bra på den undervisning som förskolan ger. Även skolornas screening visar på detta i Svenska och matematik.

5.3. Ge exempel från något kunskapsområde och hur det tillämpas genom lekfulla former?

Svar:

5.4. Likvärdig utbildning, vad innebär det på förskolan och har ni en likvärdig förskola?

Svar: utökningen av tiden är anpassad efter barnets behov.

5.5. På vilket sätt stärker ni barns förmågor, dvs att hantera motgångar, turtagning, vänta på sin tur, stärkt självkänsla och självförtroende?

Svar: Struktur och tydlighet

6. Trygghet och studiero Skollag (2010:800 kap.5)

5.1 Beskriv hur verksamheten är utformad så att alla barn möts av en trygg miljö på förskolan?

Svar: Kartläggning och vi ser att när vi är närvarande och är i barngruppen ger en bra effekt. Trygghet är rutiner och struktur.

Får en fråga gällande orosanmälningar, det görs anmälningar och att man möter upp familjerna och vill rikta rätt stöd. Bra att det finns kontakt personer på socialtjänsten som man kan fråga.

Frånvaro registreras och följs upp.

7. Värdegrundsarbete och årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skollag (2010:800 kap. 6)

7.1. På vilket sätt arbetar ni med att främja mångfaldsperspektivet och jämställdhet mellan pojkar och flickor i barngruppen?

Svar: Vad behöver individen. Vi utgår från diskrimineringsgrunden.

7.2. På vilket sätt arbetar ni med barns delaktighet och inflytande?

Svar:

7.3. Hur arbetar ni för att motverka och förhindra diskriminerande och kränkande behandling?

Svar: skrivs i Draftit. Språket kan påverka till viss del, men det sociala samspelet påverkar mest. Väl avvägt rytm och det finns vila för varje individ. Lugnare stund, hjälpa valen att göra val.

7.4. På vilket sätt kommuniceras planen med barn, personal och vårdnadshavare?

Svar:

8. Stadieövergångar

8.1. Hur sker överlämning vid stadieövergång?

Svar: Väldigt bra samverkan med skolan. Vi har en plan. Vi vet ju oftast att barnen ska gå på den närliggande skolan.

8.2. Finns det något som bör utvecklas?

Svar:

9. Forum för samråd mellan förskola och vårdnadshavare Skollag (2010:800 kap. 4)

7.1 På vilket sätt arbetar verksamheten för att skapa förutsättningar till samverkan, inflytande och delaktighet?

Svar: *Möten, föräldramöten och i hallen samt utvecklingssamtal*

10. Övriga frågor gällande organisation, lokaler, särskilda utbildningsåtgärder. Vägledande samspel, språk och -kommunikation och annat av betydelse?

Svar:

11. Hur ser nuläget ut gällande personal/behörighetsnivån ut. Rekryteringsbehov?

Svar: *42% fsk. Under året så har vi anställt 6 st nya fsk.*

Intervjufrågor till personalrepresentanter

Sara, Michaela, Emma och Ann-Charlotte

12. Kommunens övergripande mål

12.1. Är kommunens övergripande mål i form av budgetdokument kända för samtlig personal?

Svar: *Vi vet var dokumenten finns och rektor nämner på första personalmötet.*

13. Förskolans systematiska kvalitetsarbete Skollag (2010:800 kap. 4)

Svar:

13.1. Hur fungerar arbetet med planering och resultatuppföljning? Hur arbetar ni med bedömning av resultat/måluppfyllelse?

Svar: *Varje vecka tillsammans med arbetslaget och individuella planeringsmallar och reflektionsmallar som man använder. Målplanerna följs upp. Observationsunderlag. Att kunna titta på sig själv. Att identifiera utvecklingsmöjligheter.*

13.2. Vilka har varit delaktiga i förskolans kvalitetsredovisning?

Svar: *Ja personalen är i processen och sedan sammanställer rektor.*

13.3. Hur använder förskolan kvalitetsredovisningen som ett verktyg för utveckling?

Svar: *Vi får syn på vad vi behöver utveckla.*

13.4. Hur kommuniceras och utvärderas resultat/måluppfyllelse, så att det leder till utveckling?

Svar:

14. Barns behov av särskilt stöd Skollag (2010:800 kap. 3)

14.1. På vilket sätt utreds och dokumenteras barn i behov av särskilt stöd? Beskriv ärendegången från att uppmärksamma, till åtgärd och uppföljning?

Svar: *Arbetslagsplanering och man lyfter det där. Sedan en att uppmärksamma. Mycket stöd från spec. pedagog. Viktigt att hon är ute för att se och inte bara höra om barnet. Kartläggning och arbetsplan.*

14.2. Hur arbetar ni med det kompensatoriska uppdraget?

Svar: *Det är svårt att hinna med, beroende på läget och aktuella barn på plats*

14.3. Hur och när följer ni upp effekterna av de insatser som görs för barn i behov av särskilt stöd?
Svar: *Vh blir involverade och har fler samtal med de barnen som behöver.*

14.4. Har ni tillgång till material och effektfulla redskap? Saknar ni något?
Svar: *Läsa litteratur och har haft dialog med spec och rektor. Intern fortbildning.*

14.5. På vilket sätt involveras vårdnadshavare?
Svar: *Dialog direkt.*

15. Hållbarhet

15.1 Hur ser ert Hållbarhetsarbete ut och vad gör det för skillnad för barnen? Är Hållbarhetsplanen ett stöd för utveckling?
Svar: *Lyfter de tre perspektiven. Bjuda in vh på em på förskolans dag och det är tema. Vi har med oss påse när vi går till skogen.*

Barn lärande Skollag (2010:800, 8 kap. 2§)

15.1. På vilket sätt skapas förutsättningar för att barn får mötas av en utvecklande pedagogisk miljö?
Svar: *det är utmanade med rummens former formning att kunna möta upp barnen och gruppen.*

15.2. Beskriv arbetet med planerad undervisning, dvs planering, uppföljning, material och hur ni vet att barnen ges möjlighet att lära sig saker.
Svar: *bestämda dagar och innehåll med struktur för planering. Det som är spontant. Individens behov har utmanat arbetslaget och dem har arbetet på ett annat sätt på Tallåsen. Olika grupper och Bornhplm men det ser olika ut på de olika förskolorna om hur de arbetar.*

15.3. Ge exempel från något kunskapsområde och hur det tillämpas genom lekfulla former?
Svar:

15.4. På vilket sätt stärker ni barns förmågor, dvs att hantera motgångar, turtagning, vänta på sin tur, stärkt självkänsla och självförtroende?
Svar:

15.5. Likvärdig utbildning, vad innebär det på förskolan och har ni en likvärdig förskola?
Svar:

16. Trygghet och studiero Skollag (2010:800 kap.5)

5.1 Beskriv hur verksamheten är utformad så att alla barn möts av en trygg arbetsmiljö?
Svar: *Ja, det handlar mycket om bemötande. Vi hinner se alla eftersom det är en mindre förskola. Vi har lyft detta med studiero och vad gör avi med de som behöver pausa och ta det lugnt.*

17. Värdegrundsarbete och årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skollag (2010:800 kap. 6)
Svar:

17.1. På vilket sätt arbetar ni med att främja mångfaldsperspektivet och jämställdhet mellan pojkar och flickor i barngruppen?
Svar:

17.2. På vilket sätt arbetar ni med barns delaktighet och inflytande i värdegrundsarbetet?
Svar: *Vi jobbar med arbetet och använder material och aktiviteter. (Böcker om känslor och handdockor)*

17.3. Hur arbetar ni för att motverka och förhindra diskriminerande och kränkande behandling?
Svar:

17.4. På vilket sätt kommuniceras planen med barn, personal och vårdnadshavare?

Svar:

18. Stadiovergångar

18.1. Hur sker överlämning vid stadiovergång?

Svar: Bra samarbete med skola

18.2. Finns det något som bör utvecklas??

Svar:

19. Forum för samråd mellan förskola och vårdnadshavare Skollag (2010:800 kap. 4)

19.1. På vilket sätt arbetar verksamheten för att skapa förutsättningar till samverkan, inflytande och delaktighet?

Svar:

20. Övriga frågor gällande organisation, lokaler, särskilda satsningar, Vägledande samspel, språk- och kommunikation, omsorg och annat...

Svar: På frågan om måendet och otillräcklighetskänsla på en skala 1-10, det ligger utifrån arbetsbelastning 3-6. Barn som utmaningar och lokaler och det tar mycket energi. Ge bästa starten till barnen. Samtal om läget och att det är svårt att hantera återhämtning, beroende på läget i barngruppen. Barnens svårighetsgrad påverkar läget och upplevelsen om balans.

Bildningsstyrelsens kommentar till förskolans ledning

Ledning och personal gav en likvärdig bild av verksamheten, men personalen gav uttryck för att arbetsmiljön gällande återhämtning var delvis svår att hantera.

Verksamheten gav intrycket av att leva upp till styrdokumentens intentioner, med ett påtagligt engagemang och kompetens.

Bildningsstyrelsen önskar att man inom området arbetar med följande frågeställning:

- Hur ska ledning tillsammans med personalen arbeta för att man som personal känner att man har energi kvar efter sitt arbetspass, när man arbetar med barn som utmanar?

Uppföljning på frågan redovisas av rektor på styrelsemöte i oktober.



Plan mot diskriminering och kränkande behandling Förskolan Rödluvan 2026



Ansvariga för planen:

Alexandra Hållén, Rektor Norra förskoleområdet

tel: 0226-645615, mail: alexandra.hallen@avesta.se

Maria Sundström, Biträdande rektor Norra förskoleområdet

tel:0226-645830, mail: maria.sundstrom@avesta.se

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling för: förskolan Rödluvan, Norra förskolområdet.....	2
Lagstiftning	2
Skollagen (2010:800).....	2
Diskrimineringslagen (2008:567).....	3
Övriga styrdokument.....	4
Barnkonventionen	4
Läroplanen för förskolan Lpfö18 rev. 25	4
Vision för förskolan Rödluvan	6
Begrepp och definitioner.....	7
Delaktighet och ansvar för planen	9
Ledning	9
Pedagoger och annan förskolepersonal.....	9
Barnen	10
Vårdnadshavare	10
Vem kontaktar jag?	10
Dokument för likabehandlingsarbetet	10
Utvärdering och uppföljning	11
Främjande arbete.....	12
Förskolans egna insatser för främjande arbete	12
Förskolans arbete med diskrimineringsgrunderna	12
Förebyggande arbete	15
Rutiner för åtgärdande arbete och akuta situationer	15
Resultat och analys av kartläggningar	16
Utvärdering av tidigare insatser	17
Sammanfattning - Nulägesanalys utifrån förskolans kartläggning.....	17
Sammanfattning - Mål och konkreta åtgärder för förskolan	18

ÅRLIG PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING FÖR: FÖRSKOLAN RÖDLUVAN, NORRA FÖRSKOLOMRÅDET

Barn och alla som verkar inom förskolan har rätt att känna trygghet på sin arbetsplats.

Detta dokument utgör förskolans årliga plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

LAGSTIFTNING

SKOLLAGEN (2010:800)

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser. Lag (2018:1303).

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

4 kap

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lag (2016:828).

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,

2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,

3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och

4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

Lag (2016:828).

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,

2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §,

2kap

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Lag (2014:958).

6 § /Upphör att gälla U:2028-07-01/ Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, anpassade grundskolan, sameskolan, specialskolan eller

fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

ÖVRIGA STYRDOKUMENT

BARNKONVENTIONEN

Principer:

- beslut skall vara för barnens bästa
- vikten av att lyssna till barnet
- skydda barns liv och utveckling
- rätt att slippa bli diskriminerad

LÄROPLANEN FÖR FÖRSKOLAN LPFÖ18 REV. 25

Förskolans värdegrund och uppdrag

Grundläggande värden

Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Förståelse och medmännisklighet

Det svenska samhällets ökande internationalisering ställer höga krav på människors förmåga att leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald.

Kännedom om olika levnadsförhållanden och kulturer kan bidra till att utveckla en förmåga att förstå och leva sig in i andra människors villkor och värderingar.

Normer och värden

Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att efterhand omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling i olika sammanhang

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
- ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället

Riktlinjer

Förskollärare ska ansvara för att

- barnen får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
- tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
- aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
- utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen.

Arbetslaget ska

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,
- stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggande värdena, och
- samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarsställande människa och samhällsmedlem.

VISION FÖR FÖRSKOLAN RÖDLUVAN

Förskolan ska vara en plats där alla trivs, känner sig trygga, har inflytande och får en möjlighet att utvecklas och lyckas. Förskolan ska vara en plats där alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, funktionshinder, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller etnisk tillhörighet. Den ska även vara en plats där ingen individ upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling innebär att:

Alla som arbetar i förskolan skall vara goda och positiva förebilder och ha ett förhållningssätt som förebygger diskriminering och kränkande behandling.

BEGREPP OCH DEFINITIONER

Begrepp	Definition
Främja	Innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling som finns i verksamheten. Utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Riktas till alla och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning och är en del i det vardagliga arbetet.
Förebygga	Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utgår från konkreta risker och problem som upptäckts vid regelbundna kartläggningar av situationen i förskolan.
Åtgärda	Handlar om att agera när någon kan ha utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det ska finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas. Rutinerna för åtgärderna ska vara väl förankrade i verksamheten.
Barn	Den som deltar i eller söker förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt skollagen.
Personal	Anställda eller uppdragstagare i utbildning eller annan verksamhet.
Etnisk tillhörighet	nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
Funktionsnedsättning	varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
Ålder	Uppnådd levnadslängd.
Könsöverskridande eller uttryck	att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, Identitet genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
Kön	Att någon är man/pojke eller kvinna/flicka.
Religion eller annan	Omfattar alla olika religioner t.ex. islam, judendom, kristendom trosuppfattning och hinduism. Trosuppfattning innefattar uppfattningar som sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t.ex. buddism eller ateism.
Diskriminering	Ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp där institutioner genom t.ex. struktur och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Diskriminering kan endast utföras av person i maktposition.
Indirekt diskriminering	att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men

	<p>som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,</p>
Bristande tillgänglighet	<p>att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till</p> <ul style="list-style-type: none"> - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt - andra omständigheter av betydelse,
Kränkning	<p>Att någon genom ord eller handling nerverdar eller förnedrar en eller flera personer, när någon blir behandlad på ett sådant sätt att denne särskiljs från övriga i en grupp handlar det om särbehandling. Det kan vara genom exempelvis orättvisa eller annat missförhållande. Dessa handlingar innebär en stor risk att personen i fråga kan komma att hamna i utanförskap.</p>
Trakasserier	<p>ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder</p>
Sexuella trakasserier	<p>ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,</p>
Repressalier	<p>Att någon via straffåtgärd eller hämndaktion agerar gentemot en annan i syfte att exempelvis försämra någons villkor på arbetsplatsen.</p>
Befogade tillsägelser	<p>Förskolans personal måste ibland tillrättvisa ett barn för att skapa god miljö för barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.¹</p>

¹ "Förebygga diskriminering och kränkande behandling, DO, BEO & Skolinspektionen

LEDNING

- att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättad
- se till att all personal och vårdnadshavare känner till planen mot diskriminering och kränkande behandling och var den finns att tillgå
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja allas lika rättigheter och ansvarar för fortbildningsinsatser
- motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitetsuttryck samt annan kränkande behandling i alla led, mellan barn-barn, vuxen-barn, vuxen-vuxen samt chef - medarbetare
- årligen utvärdera och revidera planen mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med pedagoger, samt informera övrig personal genom kartläggningar
- om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas
- se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits
- planerar för relevant fortbildning inom området
- göra frekventa besök i varje arbetslag/barngrupp med återkoppling till pedagoger för att få en bild av verksamheten
- avsätta tid på APT för arbete med planen
- arbeta för en mångfald på förskolan och ha detta i beaktning vid rekrytering
- se till att kartläggningarna genomförs av varje arbetslag
- samtala med medarbetare på medarbetarsamtalet om hur den trivs på förskolan

PEDAGOGER OCH ANNAN FÖRSKOLEPERSONAL

- vara väl förtrogna med och följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling
- använda de dokument som beskrivs i planen mot diskriminering och kränkande behandling
- informera och involvera barn och vårdnadshavare i arbetet bland annat vid föräldramöten och utvecklingssamtal
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som de förmedlar och sträva efter ett normkritiskt förhållningssätt
- reagera direkt där diskrimineringen, trakasserier eller den kränkande handlingen utförs, om möjligt också lösa detta på plats
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering och annan kränkande behandling behöver anmälas
- bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda pedagogen är berörd, följs upp av ledning
- arbeta utifrån områdets pedagogiska målplaner och i dessa diskuteras pedagogernas förhållningssätt ur olika perspektiv. Detta är en grundsten i det systematiska kvalitetsarbetet och påverkar alla delar av utbildningen
- arbeta utifrån *Vägledande samspel* och *de tre dialogerna*

- regelbundet diskutera etiska dilemman på gemensamma planeringar och med barngruppen
- dokumentera och arbeta med fokusområden, de sju diskrimineringsgrunderna enligt *årshjulet* (bilaga 1)
- får tillgång kompetensutveckling inom områdena mångkultur, flerspråkighet, värdegrund och likabehandling
- pedagogerna gör en kartläggning enligt *Årshjul* (bilaga 1)

BARNEN

Förskolan arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder i fokusområden enligt ett *Årshjul* (bilaga 1). Detta gör att barnen regelbundet får ta del av etiska dilemman. Vilket ämne vi arbetar med styrs av *årshjulet* eller om något hänt i barngruppen.

I detta arbete kommer vi att använda oss av reflektionsprotokoll, dokumentationsmall samt en verktygslåda med tips och idéer som pedagogerna själva satt ihop.

Genom barnintervjuer ges barnen möjlighet att berätta hur de upplever sin situation på förskolan och hur de tänker kring sina rättigheter och skyldigheter. Tillsammans i möten med barnen har pedagogerna enkla samtal vid samlingar, måltider där de också pratar om barnens rättigheter och skyldigheter och hur man är mot varandra i en grupp.

VÅRDNADSHAVARE

Genom att vårdnadshavarna ombeds att genomföra *barnintervjuer* (bilaga 6) och svara på en kvalitetsenkät som årligen genomförs i Avesta Kommun görs vårdnadshavarna aktivt delaktiga.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan finns även tillgänglig för vårdnadshavarna på lärplattformen och kommuniceras av ledningen under inskolningssamtalet med vårdnadshavarna. Vårdnadshavarna informeras om det fortlöpande arbetet genom månadsbrev och på föräldramöten.

VEM KONTAKTAR JAG?

Incidentrapportering i *Draft-it* och gången för åtgärder används vid följande punkter:

- om du som personal/vårdnadshavare upplever att något barn blivit kränkt så vänder du dig i första hand till rektor
- personal som uppmärksammar kränkning mot barn av annan personal har skyldighet att anmäla detta till rektor
- personal som blir kränkt av barn eller annan vuxen uppmanas att vända sig till rektor eller skyddsombud
- personal som blir kränkt av rektor uppmanas att vända sig till resultatsenhetschefen eller skyddsombud

- Årshjul (bilaga 1)
- Arbetslagsplanering (bilaga 2)
- Verktygslådan (bilaga 3)
- Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering (bilaga 4)
- Frågor att användas av pedagoger vid barnintervjuer (bilaga 5)
- Frågor att användas av vårdnadshavarna vid barnintervjuer (bilaga 6)
- Trygghetsvandring (bilaga 7)
- Frekvensunderlag platser (bilaga 8)
- Frekvensunderlag pedagog-barn (bilaga 9)
- Incidentrapport skrivs i systemet Draftit

UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING

Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år.

Arbetslagen gör en kartläggning under oktober enligt *Årshjul* (bilaga 1). Arbetslagen gör efter detta en nulägesanalys och bestämmer mål, åtgärder och ansvarsfördelning att arbeta mot. Förskolans likabehandlingsplan revideras på en arbetsplatsträff i november. Uppföljning sker kontinuerligt i dokumentationsmallen.

Arbetet med fokusområden/ diskrimineringsgrunderna, följs upp och utvärderas i dokumentet *Arbetslagplanering* (bilaga 2). Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras och utvärderas årligen, se *Årshjul* (bilaga1).

FRÄMJANDE ARBETE

FÖRSKOLANS EGNA INSATSER FÖR FRÄMJANDE ARBETE

- Vi ger barnen möjlighet att påverka verksamheten, genom att uttrycka sig och bli lyssnade till
- Vi hjälper barnen att sätta gränser genom t.ex. stopp handen. Vi ger även beröm när barnen lyssnat på ett annat barns gränssättning – t.ex. vad bra att du lyssnade! vad bra att du säger/visar ifrån!
- Vid negativa händelser uppmärksammar vi situationen och pratar med de inblandade barnen och löser konflikten utifrån barnens behov
- Var och en får säga sin mening och de blir lyssnade på vid konflikter. Var och en får också berätta hur de skulle vilja ha det och så småningom komma till en lösning
- Vi arbetar med empati med hjälp av Kanin & Igelkott samt Alfons materialet. Dessa kan hjälpa barnen att utveckla strategier för när de hamnar i konflikter. Vi sätter ord på de olika känslorna
- Vuxna använder ett vårdat språk och pratar med varandra med hövlig ton samt uppmärksammar när någon missbrukar språket
- Vi hälsar på barnen med namn och en vänlig fras – Hej, vad roligt att du kommer! Och tar också adjö när dagen är slut
- Vi hjälper varandra i personalgruppen om någon har en dålig dag så att vi kan stå upp för den professionella förskolan
- pedagogerna har en överblick och kunskap om gruppen och är flexibel och kan dela in barnen i mindre grupper. Detta för att de ska få upp ögonen för andra kamrater och aktiviteter än de som de kanske själva väljer
- Barnen får möjlighet att diskutera olika etiska dilemman varje månad
- Alla avdelningar har böcker kopplade till diskrimineringsgrunderna framme för läsning
- Alla avdelningar har bilder kopplade till diskrimineringsgrunderna uppsatta för att ge upphov till dialog

FÖRSKOLANS ARBETE MED DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

Kön

Mål: All verksamhet på vår förskola genomsyras av ett genusperspektiv genom förhållningssätt, material och miljöer för att öka jämställdheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna har en dialog med föräldrarna på utvecklingssamtalet om hur vi arbetar med genus utifrån målplanerna och planen mot kränkande behandling
Vi håller dem informerade genom InfoMentor, månadsbrev och tamburkontakt
- båda vårdnadshavarna bjuds in till utvecklingssamtal
- vi tittar på vårt arbete utifrån olika områden: barnens talutrymme, av- och påklädning, känslor, lek inom- och utomhus
- samtal/reflektion i arbetslagen kring förhållningssätt utifrån arbetslagsplaneringen
- benämner/byter ut han-hon i sånger, sagor och lekmaterial, t.ex. gubbe blir figur eller använda legogubbe och legogumma för att skapa diskussion
- pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster t.ex. genom att benämna att båda gör alla sysslor som tvättar, lagar mat osv.

Etnisk tillhörighet

Mål: Alla ska ha en förståelse för allas lika värde oavsett etnisk tillhörighet och ett synsätt där man ser olikheter som en tillgång.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna har ett positivt bemötande och intresse i vardagen utifrån olika kulturer
- pedagogerna tänker på, vid inköp, att olika etnicitet finns representerade t.ex. dockor, böcker
- bokpåsar (med böcker på olika hemspråk) för hemlån erbjuds
- världskarta finns på förskolan som kan ge upphov till diskussioner kring olika länder och dess kultur
- ordbilder och siffor på olika språk finns uppsatta
- pedagogerna uppmärksammar olika kulturer och traditioner som finns i barngruppen i olika aktiviteter, t.ex. gör resor till olika länder
- Lyssnar på sagor på olika språk med hjälp av Polyglutt

Religion och annan trosuppfattning

Mål: Alla är accepterade och respekterade för den de är oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna bejakar barnen när de talar om sin trosuppfattning
- Pedagogerna uppmärksammar olika kulturer och traditioner som finns i barngruppen i olika aktiviteter med stöd av den mångkulturella almanackan
- hänsyn tas till familjens trosuppfattning när det gäller måltiderna
- pedagogerna tänker på att ha en jämvikt mellan att uppmärksamma de kristna traditionerna mot andra traditioner

Funktionsnedsättning/ Funktionsvariation

Mål: Förskolan skapar en accepterande atmosfär där alla är lika mycket värda oavsett funktionsnedsättningar och alla barn ges samma rättigheter och möjligheter att delta i verksamheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- vi anpassar verksamheten utifrån barnens behov och förutsättningar
- pedagogerna arbetar med barnen att vi har olika behov och att respektera det
- barnen får prova på hur det är att inte höra, se osv för att skapa en förståelse för att vi är olika

Sexuell läggning

Mål: Alla blir respekterade oavsett sexuell läggning

Förskolans konkreta åtgärder

- förskolan läser böcker om olika familjekonstellationer
- vi bejakar olika familjebildningar
- pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster t.ex. att i leken säga att man kan vara två mammor/pappor

Ålder

Mål: På vår förskola har alla ett respektfullt bemötande till varandra oavsett ålder och ges möjlighet till individuell utveckling.

Förskolans konkreta åtgärder

- förskolan planerar och anpassar miljöer efter barngruppen
- planerar grupper efter mognad ej efter ålder
- vid vissa tillfällen planeras aktiviteter efter ålder ej mognad. till exempel Jämföra/mäta

Könsöverskridande identitetsuttryck

Mål: Förskolan har en accepterande och respekterande inställning till könsöverskridande identitetsuttryck.

Förskolans konkreta åtgärder

- barnen får prova olika roller i olika sammanhang och bli stärkta och bekräftade för sina egna val
- vi erbjuder olika utklädningskläder till alla barn vi tänker t.ex. på att erbjuda klänning till både pojkar och flickor
- vi läser böcker som tar upp ämnet tex Kalle med klänning
- vi tillämpar ett förhållningssätt där vi ser positivt på olikheter och utgår från individen i vårt bemötande

FÖREBYGGANDE ARBETE

Pedagogerna genomför kartläggningar:

- Planerade samtal, *barnintervjuer* (bilaga 5 & 6) d.v.s. frågeställningar till barnen som används av både pedagoger och föräldrar
- *Trygghetsvandringar med barnen* (bilaga 7) 4–5-åringar tillsammans med pedagoger, glada/sura figurer samt ett protokoll
- Kartläggning av riskområden genom frekvensmätning (bilaga 8 & 9)
- nulägesanalys av riskområden görs tillsammans i respektive arbetslag
- Det är nödvändigt att göra en analys av kartläggningen för att veta nuläget och vad just den **egna** förskolan främst behöver arbeta med under det kommande året. Detta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Arbetet dokumenteras i dokumentet *Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering* (bilaga 4)
- Utifrån analysen tar arbetslaget fram mål och åtgärder för hur vi ska arbeta under det kommande året
- Dessa mål och åtgärder sammanställs sedan för hela förskolan av ansvariga och förs sedan in i likabehandlingsplanen

RUTINER FÖR ÅTGÄRDANDE ARBETE OCH AKUTA SITUATIONER

Pedagogerna ansvarar för att uppmärksamma och stoppa om de får signaler på att någon känner sig kränkt. Den pedagog som uppmärksammat händelsen har ansvar att de inblandade får stöd och hjälp att reda upp situationen (se främjande arbete mot kränkande behandling). Vid kränkningar eller trakasserier anmäls händelsen omgående till ledning där särskilda rutiner följs och dokumenteras.

Barn kränker barn

- Vi samtalar med de berörda barnen om vad som har hänt
- Vi ställer öppna frågor om hur det har gått till
- Den pedagog som samtalat med barnen dokumenterar händelsen
- Vi involverar vårdnadshavare
- Rektor eller biträdande rektor informeras som i sin tur delger huvudman
- Dokumentation enligt incidentrapport, samt uppföljning

Vuxna kränker barn

- Påtala om personal, vuxen, vårdnadshavare kränkt ett barn
- Tar den vuxna åt sidan bort från barngruppen och berättar hur situationen har upplevats
- Prata med vårdnadshavare om vad som har inträffat
- Kontakta rektor eller biträdande rektor
- Rektor samtalar med de berörda, både den som har kränkt och den som blivit kränkt
- Dokumentation enligt incidentrapport
- Rektor informerar huvudman genom att delge den incidentrapport, samt uppföljning

ARBETSGÅNG FÖR INCIDENTRAPPORTERING

1. Incidentrapport, skrivs i Draft-it av närvarande pedagog, länk finns i lärplattform och på intranätet
2. Rektor och huvudman tar del av rapporten
3. Arbetslaget ansvarar för att ta fram metoder och åtgärder som följs upp av rektor vid två tillfällen med ca två veckors intervall
4. Information till vårdnadshavarna om vilka åtgärder som utförs sker löpande tills ärendet är avslutat

ÄRENDEGÅNG OM PERSONAL BLIR KRÄNKT AV ANNAN VUXEN

1. Anmälan

Medarbetare som upplevt kränkande särbehandling av annan vuxen och där berörda inte på egen hand lyckats reda upp situationen, vänder sig till sin chef. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef och dessutom till skyddsombud. Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 är ombesörjd.

2. Agera

Chefen tillsammans med medarbetaren, skriver en incidentrapport i Draft-it, informerar omgående förvaltningschef och huvudman om händelsen och att incidentrapport om kränkingsärende upprättats. I incidentrapporten skrivs handlingsplan med åtgärder och insatser för händelsen, vilket följs upp två tillfällen med 2–3 veckors mellanrum.

3. Utredning

Chef samtalar med berörda och initierar en utredning så att risker för ohälsa fortsättningsvis kan förebyggas. Den som genomför utredningen skall ha tillräcklig kompetens och möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende. En arbetsorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp. En handlingsplan tas fram för vidare åtgärder. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunniguppdraget att ge stöd och hjälp.

Skulle den kränkande särbehandlingen ha en grund i eller koppling till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder handlar det om diskriminering.

Avesta kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Exempel på kränkande särbehandling

att inte hälsa på någon, att kalla någon för öknamn, att frysa ut någon, att exkludera någon från möten, att anklaga någon orättvist, att hänga ut någon personligen, att kalla någon för kränkande saker inför andra

Chef kränker medarbetare

- Ta kontakt med skyddsombud som för det vidare till resultatenhetschefen
- Dokumentation enligt incidentrapport
- Huvudman informeras genom incidentrapport
- (Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år)

RESULTAT OCH ANALYS AV KARTLÄGGNINGAR

UTVÄRDERING AV TIDIGARE INSATSER

Utifrån våra planeringar kan vi se att det arbete vi genomfört har gett resultat. Vi har följt de strategier och rutiner som vi satte upp i början av terminen, vilket har lett till färre konflikter i barngruppen. Genom att vara konsekventa i våra regler och arbeta aktivt med att förtydliga dem för barnen har vi skapat en ökad förståelse för vad som förväntas i olika situationer. Tydlighet och förutsägbarhet har varit centrala delar i vårt arbete för att stärka barns trygghet och minska osäkerhet i leken.

Som ett led i detta har vi tillsammans med barnen skapat en "kompissol", där barnen själva fått bidra med idéer om hur man är en bra kompis. Kompissolen används återkommande i vardagen, både av pedagoger och barn. Vi har märkt att vissa barn spontant hänvisar till solen när konflikter uppstår och påminner varandra om innehållet, vilket visar på en ökad medvetenhet om sociala regler.

Att dela barngruppen i mindre grupper har varit en tydlig framgångsfaktor, särskilt vid planerade aktiviteter. I dessa sammanhang har barnen fått bättre utrymme att komma till tals, samarbeta och lyckas i sina uppgifter. Även vårt bildstöd – både rumsmarkeringar och materialet "Vad jag kan göra" – har fungerat som ett viktigt visuellt stöd för många barn och bidragit till att skapa struktur och trygghet.

Vi ser fortfarande konflikter i den fria leken, men inte i samma omfattning som tidigare. Pedagogerna arbetar medvetet och närvarande, och positionerar sig utifrån där behovet är som störst för att kunna stötta barnen i att utveckla sin lekförmåga och sina sociala färdigheter.

Under processen har vi haft stöd från förskolans specialpedagog, vilket har varit mycket värdefullt. Det har bidragit till att vi kunnat fördjupa vår förståelse och få verktyg för att möta barngruppens behov på ett ännu mer professionellt sätt.

SAMMANFATTNING - NULÄGESANALYS UTIFRÅN FÖRSKOLANS KARTLÄGGNING

Utifrån våra observationer ser vi att barnen spontant delar in sig i grupper och väljer aktiviteter utifrån sina intressen. I dessa situationer uppstår ibland konflikter, och många av barnen är i behov av stöd för att kunna upprätthålla en fungerande och inkluderande lek. Den äldsta gruppen som helhet är ännu inte tillräckligt "lekstark", vilket innebär att barnen behöver tydlig vägledning för att utveckla sina sociala och kommunikativa förmågor. För att främja en mer hållbar lekmiljö, och för att undvika att leken övergår i springlekar, behöver vi pedagoger vara närvarande i barnens lek. Genom aktivt deltagande kan vi stötta, modellera strategier och hjälpa barnen att hantera sociala utmaningar på ett konstruktivt sätt.

Bland de yngre barnen på förskolan har varit väldigt lite konflikter/ olyckshändelser/ kränkningar, dels p.g.a. lågt barnantal i gruppen men även att vi har varit utomhus större delen av dagarna. Bland de yngre i barnen ser vi en stark lekförmåga.

MÅL:

- Att få till en harmonisk och lugn barngrupp.
- Vara närvarande för att kunna bryta, vägleda i konflikter/situationer innan det "går för långt". Dela in barnen i mindre grupper för att motverka konflikter.
- Vi ska skapa en gemenskap och få bort konflikter och grupperingar. Där målet är att få ett fungerade samspel och lek mellan barnen.

KONKRET ÅTGÄRDER

- Medlekande och positionering
 - Vi tänker noga på hur vi positionerar oss för att kunna stötta barnen. Att ha en medveten strategi där vuxna placerar sig där barnen befinner sig och på det sättet vägleda och samspela med barnen kontinuerligt under hela dagen och vara steget före. Vi ser att vi behöver vara med och visa barnen våra lekmiljöer, visa hur vi leker med materialet i våra rum.
 - Ge stöd i att välja aktivitet om barnen har svårt att komma till ro med något för att undvika stök och spring och få leken att fungera bra.
 - Vara närvarande för att kunna bryta konflikter/situationer.
 - Vi lär barnen stopp handen och att vi är närvarande pedagoger- och vägleder
 - Vi tränar på turtagning
- Dela upp barngruppen
 - Skapa "lekgrupper" med tydliga instruktioner i leken.
 - Vi delar upp oss i mindre grupper i olika rum. Vi ska också dela upp oss så att några går ut efter vilan för att få ett lugn inne. Efter vilan har vi börjat med att man sitter med en lugn aktivitet vid borden, vi ställer klockan, när den ringer får man leka i den mån det går dela in barnen i mindre grupper för att motverka konflikter.
- Skapa förståelse
 - För läsåret har vi Temat Lek & Rörelse för att stärka barnens lekförmåga. Vi kommer fortsätta arbeta med detta.
 - Vi ska uppmärksamma och hjälpa/förklara händelser för barnen så att alla förstår.
 - Vi behöver bli bättre på att uppmärksamma och hjälpa/förklara händelser för några barn.
 - Vi tänker på att respektera barnens integritet. Vi utgår från ett normkritiskt förhållningssätt där man samtalar om hur man är en bra kompis, använda text litteratur eventuellt rollspel, diskutera i mindre grupper.
 - Vi har tänkt att fortsätta att använda oss av dramatisering för att ta upp dilemman/situationer som kan uppstå utifrån likabehandlingsplanen. Ex. spela upp en situation som har hänt med kanin och igelkott och diskutera det med barnen
 - Vi fortsätter arbetet med att vara en bra kompis, använda oss av kompisolen, kanin och igelkottböckerna samt samtalar mycket med barnen.
 - Vi kommer börja arbeta med materialet *Jag & Vi*

ANSVARSFÖRDELNING

- Alla i arbetslaget ansvarar för att hålla på de rutiner som finns på avdelningen samt att genomföra de upprättade åtgärderna.
- Vi dokumenterar och fördelar arbetet på vår arbetslagsplanering.



Plan mot diskriminering och kränkande behandling Förskolan Tallåsen 2026



Ansvariga för planen:

Alexandra Hållén, Rektor Norra förskoleområdet

tel: 0226-645615, mail: alexandra.hallen@avesta.se

Maria Sundström, Biträdande rektor Norra förskoleområdet

tel:0226-645830, mail: maria.sundstrom@avesta.se

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling för: förskolan Tallåsen, Norra förskolområdet.....	2
Lagstiftning	2
Skollagen (2010:800).....	2
Diskrimineringslagen (2008:567).....	3
Övriga styrdokument.....	4
Barnkonventionen	4
Läroplanen för förskolan Lpfö18 rev. 25	4
Vision för förskolan Tallåsen	6
Begrepp och definitioner.....	7
Delaktighet och ansvar för planen	9
Ledning	9
Pedagoger och annan förskolepersonal.....	9
Barnen	10
Vårdnadshavare	10
Vem kontaktar jag?	10
Dokument för likabehandlingsarbetet	11
Utvärdering och uppföljning	11
Främjande arbete.....	12
Förskolans egna insatser för främjande arbete	12
Förskolans arbete med diskrimineringsgrunderna	12
Förebyggande arbete	15
Rutiner för åtgärdande arbete och akuta situationer	15
Resultat och analys av kartläggningar	17
Utvärdering av tidigare insatser	17
Sammanfattning - Nulägesanalys utifrån förskolans kartläggning.....	17
Sammanfattning - Mål och konkreta åtgärder för förskolan	17

ÅRLIG PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING FÖR: FÖRSKOLAN TALLÅSEN, NORRA FÖRSKOLOMRÅDET

Barn och alla som verkar inom förskolan har rätt att känna trygghet på sin arbetsplats.

Detta dokument utgör förskolans årliga plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

LAGSTIFTNING

SKOLLAGEN (2010:800)

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser. Lag (2018:1303).

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

DISKRIMINERINGSLAGEN (2008:567)

4 kap

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lag (2016:828).

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,

2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,

3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och

4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

Lag (2016:828).

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,

2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §,

2kap

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Lag (2014:958).

6 § /Upphör att gälla U:2028-07-01/ Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, anpassade grundskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller
3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

ÖVRIGA STYRDOKUMENT

BARNKONVENTIONEN

Principer:

- beslut skall vara för barnens bästa
- vikten av att lyssna till barnet
- skydda barns liv och utveckling
- rätt att slippa bli diskriminerad

LÄROPLANEN FÖR FÖRSKOLAN LPFÖ18 REV. 25

Förskolans värdegrund och uppdrag

Grundläggande värden

Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Förståelse och medmännisklighet

Det svenska samhällets ökande internationalisering ställer höga krav på människors förmåga att leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald.

Kännedom om olika levnadsförhållanden och kulturer kan bidra till att utveckla en förmåga att förstå och leva sig in i andra människors villkor och värderingar.

Normer och värden

Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att efterhand omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling i olika sammanhang

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
- ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället

Riktlinjer

Förskollärare ska ansvara för att

- barnen får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
- tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
- aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
- utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen.

Arbetslaget ska

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,
- stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggande värdena, och
- samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarskännande människa och samhällsmedlem.

VISION FÖR FÖRSKOLAN TALLÅSEN

Förskolan ska vara en plats där alla trivs, känner sig trygga, har inflytande och får en möjlighet att utvecklas och lyckas. Förskolan ska vara en plats där alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, funktionshinder, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller etnisk tillhörighet. Den ska även vara en plats där ingen individ upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling innebär att:

Alla som arbetar i förskolan skall vara goda och positiva förebilder och ha ett förhållningssätt som förebygger diskriminering och kränkande behandling.

BEGREPP OCH DEFINITIONER

Begrepp	Definition
Främja	Innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling som finns i verksamheten. Utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Riktas till alla och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning och är en del i det vardagliga arbetet.
Förebygga	Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utgår från konkreta risker och problem som upptäckts vid regelbundna kartläggningar av situationen i förskolan.
Åtgärda	Handlar om att agera när någon kan ha utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det ska finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas. Rutinerna för åtgärderna ska vara väl förankrade i verksamheten.
Barn	Den som deltar i eller söker förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt skollagen.
Personal	Anställda eller uppdragstagare i utbildning eller annan verksamhet.
Etnisk tillhörighet	nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
Funktionsnedsättning	varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
Ålder	Uppnådd levnadslängd.
Könsöverskridande eller uttryck	att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, Identitet genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
Kön	Att någon är man/pojke eller kvinna/flicka.
Religion eller annan	Omfattar alla olika religioner t.ex. islam, judendom, kristendom trosuppfattning och hinduism. Trosuppfattning innefattar uppfattningar som sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t.ex. buddism eller ateism.
Diskriminering	Ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp där institutioner genom t.ex. struktur och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Diskriminering kan endast utföras av person i maktposition.

Indirekt diskriminering	att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
Bristande tillgänglighet	att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till <ul style="list-style-type: none"> - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt - andra omständigheter av betydelse,
Kränkning	Att någon genom ord eller handling nervärderar eller förnedrar en eller flera personer, när någon blir behandlad på ett sådant sätt att denne särskiljs från övriga i en grupp handlar det om särbehandling. Det kan vara genom exempelvis orättvisa eller annat missförhållande. Dessa handlingar innebär en stor risk att personen i fråga kan komma att hamna i utanförskap.
Trakasserier	ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder
Sexuella trakasserier	ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
Repressalier	Att någon via straffåtgärd eller hämndaktion agerar gentemot en annan i syfte att exempelvis försämra någons villkor på arbetsplatsen.
Befogade tillsägelser	Förskolans personal måste ibland tillrättvisa ett barn för att skapa god miljö för barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande. ¹

¹ "Förebygga diskriminering och kränkande behandling, DO, BEO & Skolinspektionen

DELAKTIGHET OCH ANSVAR FÖR PLANEN

LEDNING

- att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättad
- se till att all personal och vårdnadshavare känner till planen mot diskriminering och kränkande behandling och var den finns att tillgå
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja allas lika rättigheter och ansvarar för fortbildningsinsatser
- motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitetsuttryck samt annan kränkande behandling i alla led, mellan barn-barn, vuxen-barn, vuxen-vuxen samt chef- medarbetare
- årligen utvärdera och revidera planen mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med pedagoger, samt informera övrig personal genom kartläggningar
- om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas
- se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits
- planerar för relevant fortbildning inom området
- göra frekventa besök i varje arbetslag/barngrupp med återkoppling till pedagoger för att få en bild av verksamheten
- avsätta tid på APT för arbete med planen
- arbeta för en mångfald på förskolan och ha detta i beaktning vid rekrytering
- se till att kartläggningarna genomförs av varje arbetslag
- samtala med medarbetare på medarbetarsamtalet om hur den trivs på förskolan

PEDAGOGER OCH ANNAN FÖRSKOLEPERSONAL

- vara väl förtrogna med och följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling
- använda de dokument som beskrivs i planen mot diskriminering och kränkande behandling
- informera och involvera barn och vårdnadshavare i arbetet bland annat vid föräldramöten och utvecklingssamtal
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som de förmedlar och sträva efter ett normkritiskt förhållningssätt
- reagera direkt där diskrimineringen, trakasserier eller den kränkande handlingen utförs, om möjligt också lösa detta på plats
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering och annan kränkande behandling behöver anmälas
- bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda pedagogen är berörd, följs upp av ledning
- arbeta utifrån områdets pedagogiska målplaner och i dessa diskuteras pedagogernas förhållningssätt ur olika perspektiv. Detta är en grundsten i det systematiska kvalitetsarbetet och påverkar alla delar av utbildningen
- arbeta utifrån *Vägledande samspel* och *de tre dialogerna*

- regelbundet diskutera etiska dilemman på gemensamma planeringar och med barngruppen
- dokumentera och arbeta med fokusområden, de sju diskrimineringsgrunderna enligt *årshjulet* (bilaga 1)
- får tillgång kompetensutveckling inom områdena mångkultur, flerspråkighet, värdegrund och likabehandling
- pedagogerna gör en kartläggning enligt *Årshjul* (bilaga 1)

BARNEN

Förskolan arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder i fokusområden enligt ett *Årshjul* (bilaga 1). Detta gör att barnen regelbundet får ta del av etiska dilemman. Vilket ämne vi arbetar med styrs av *årshjulet* eller om något hänt i barngruppen.

I detta arbete kommer vi att använda oss av reflektionsprotokoll, dokumentationsmall samt en verktygslåda med tips och idéer som pedagogerna själva satt ihop.

Genom barnintervjuer ges barnen möjlighet att berätta hur de upplever sin situation på förskolan och hur de tänker kring sina rättigheter och skyldigheter. Tillsammans i möten med barnen har pedagogerna enkla samtal vid samlingar, måltider där de också pratar om barnens rättigheter och skyldigheter och hur man är mot varandra i en grupp.

VÅRDNADSHAVARE

Genom att vårdnadshavarna ombeds att genomföra *barnintervjuer* (bilaga 6) och svara på en kvalitetsenkät som årligen genomförs i Avesta Kommun görs vårdnadshavarna aktivt delaktiga.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan finns även tillgänglig för vårdnadshavarna på lärplattformen och kommuniceras av ledningen under inskolningssamtalet med vårdnadshavarna. Vårdnadshavarna informeras om det fortlöpande arbetet genom månadsbrev och på föräldramöten.

VEM KONTAKTAR JAG?

Incidentrapportering i *Draft-it* och gången för åtgärder används vid följande punkter:

- om du som personal/vårdnadshavare upplever att något barn blivit kränkt så vänder du dig i första hand till rektor
- personal som uppmärksammar kränkning mot barn av annan personal har skyldighet att anmäla detta till rektor
- personal som blir kränkt av barn eller annan vuxen uppmanas att vända sig till rektor eller skyddsombud
- personal som blir kränkt av rektor uppmanas att vända sig till resultatsenhetschefen eller skyddsombud

DOKUMENT FÖR LIKABEHANDLINGSARBETET

Dokumenterna finns tillgängliga på G-

Forskola > Norra > Plan mot diskriminering och kränkande behandling > Bilagor Plan mot diskriminering

- Årshjul (bilaga 1)
- Arbetslagsplanering (bilaga 2)
- Verktygslådan (bilaga 3)
- Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering (bilaga 4)
- Frågor att användas av pedagoger vid barnintervjuer (bilaga 5)
- Frågor att användas av vårdnadshavarna vid barnintervjuer (bilaga 6)
- Trygghetsvandring (bilaga 7)
- Frekvensunderlag platser (bilaga 8)
- Frekvensunderlag pedagog-barn (bilaga 9)
- Incidentrapport skrivs i systemet Draftit

UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING

Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år.

Arbetslagen gör en kartläggning under oktober enligt *Årshjul* (bilaga 1). Arbetslagen gör efter detta en nulägesanalys och bestämmer mål, åtgärder och ansvarsfördelning att arbeta mot. Forskolans likabehandlingsplan revideras på en arbetsplatsträff i november. Uppföljning sker kontinuerligt i dokumentationsmallen.

Arbetet med fokusområden/ diskrimineringsgrunderna, följs upp och utvärderas i dokumentet *Arbetslagplanering* (bilaga 2). Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras och utvärderas årligen, se *Årshjul* (bilaga1).

FRÄMJANDE ARBETE

FÖRSKOLANS EGNA INSATSER FÖR FRÄMJANDE ARBETE

- Vi ger barnen möjlighet att påverka verksamheten, genom att uttrycka sig och bli lyssnade till
- Vi hjälper barnen att sätta gränser genom t.ex. stopp handen. Vi ger även beröm när barnen lyssnat på ett annat barns gränssättning – t.ex. vad bra att du lyssnade! vad bra att du säger/visar ifrån!
- Vid negativa händelser uppmärksammar vi situationen och pratar med de inblandade barnen och löser konflikten utifrån barnens behov
- Var och en får säga sin mening och de blir lyssnade på vid konflikter. Var och en får också berätta hur de skulle vilja ha det och så småningom komma till en lösning
- Vi arbetar med empati med hjälp av Kanin & Igelkott samt Alfons materialet. Dessa kan hjälpa barnen att utveckla strategier för när de hamnar i konflikter. Vi sätter ord på de olika känslorna
- Vuxna använder ett vårdat språk och pratar med varandra med hövlig ton samt uppmärksammar när någon missbrukar språket
- Vi hälsar på barnen med namn och en vänlig fras – Hej, vad roligt att du kommer! Och tar också adjö när dagen är slut
- Vi hjälper varandra i personalgruppen om någon har en dålig dag så att vi kan stå upp för den professionella förskolan
- pedagogerna har en överblick och kunskap om gruppen och är flexibel och kan dela in barnen i mindre grupper. Detta för att de ska få upp ögonen för andra kamrater och aktiviteter än de som de kanske själva väljer
- Barnen får möjlighet att diskutera olika etiska dilemman varje månad
- Alla avdelningar har böcker kopplade till diskrimineringsgrunderna framme för läsning
- Alla avdelningar har bilder kopplade till diskrimineringsgrunderna uppsatta för att ge upphov till dialog

FÖRSKOLANS ARBETE MED DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

Kön

Mål: All verksamhet på vår förskola genomsyras av ett genusperspektiv genom förhållningssätt, material och miljöer för att öka jämställdheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna har en dialog med föräldrarna på utvecklingssamtalet om hur vi arbetar med genus utifrån målplanerna och planen mot kränkande behandling
Vi håller dem informerade genom ping pong, månadsbrev och tamburkontakt
- båda vårdnadshavarna bjuds in till utvecklingssamtal
- vi tittar på vårt arbete utifrån olika områden: barnens talutrymme, av- och påklädning, känslor, lek inom- och utomhus
- samtal/reflektion i arbetslagen kring förhållningssätt utifrån arbetslagsplaneringen
- benämner/byter ut han-hon i sånger, sagor och lekmaterial, t.ex. gubbe blir figur eller använda legogubbe och legogumma för att skapa diskussion
- pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster t.ex. genom att benämna att båda gör alla sysslor som tvättar, lagar mat osv.

Etnisk tillhörighet

Mål: Alla ska ha en förståelse för allas lika värde oavsett etnisk tillhörighet och ett synsätt där man ser olikheter som en tillgång.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna har ett positivt bemötande och intresse i vardagen utifrån olika kulturer
- pedagogerna tänker på, vid inköp, att olika etnicitet finns representerade t.ex. dockor, böcker
- bokpåsar (med böcker på olika hemspråk) för hemlån erbjuds
- världskarta finns på förskolan som kan ge upphov diskussioner kring olika länder och dess kultur
- ordbilder och siffor på olika språk finns uppsatta
- pedagogerna uppmärksammar olika kulturer och traditioner som finns i barngruppen i olika aktiviteter, t.ex. gör resor till olika länder
- Lyssnar på sagor på olika språk med hjälp av Polyglutt

Religion och annan trosuppfattning

Mål: Alla är accepterade och respekterade för den de är oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna bejakar barnen när de talar om sin trosuppfattning
- Pedagogerna uppmärksammar olika kulturer och traditioner som finns i barngruppen i olika aktiviteter med stöd av den mångkulturella almanackan
- hänsyn tas till familjens trosuppfattning när det gäller måltiderna
- pedagogerna tänker på att ha en jämvikt mellan att uppmärksamma de kristna traditionerna mot andra traditioner

Funktionsnedsättning/ Funktionsvariation

Mål: Förskolan skapar en accepterande atmosfär där alla är lika mycket värda oavsett funktionsnedsättningar och alla barn ges samma rättigheter och möjligheter att delta i verksamheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- vi anpassar verksamheten utifrån barnens behov och förutsättningar
- pedagogerna arbetar med barnen att vi har olika behov och att respektera det
- barnen får prova på hur det är att inte höra, se osv för att skapa en förståelse för att vi är olika

Sexuell läggning

Mål: Alla blir respekterade oavsett sexuell läggning

Förskolans konkreta åtgärder

- förskolan läser böcker om olika familjekonstellationer
- vi bejakar olika familjebildningar
- pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster t.ex. att i leken säga att man kan vara två mammor/pappor

Ålder

Mål: På vår förskola har alla ett respektfullt bemötande till varandra oavsett ålder och ges möjlighet till individuell utveckling.

Förskolans konkreta åtgärder

- förskolan planerar och anpassar miljöer efter barngruppen
- planerar grupper efter mognad ej efter ålder
- vid vissa tillfällen planeras aktiviteter efter ålder ej mognad. Tex. Jämföra mäta

Könsöverskridande identitetsuttryck

Mål: Förskolan har en accepterande och respekterande inställning till könsöverskridande identitetsuttryck.

Förskolans konkreta åtgärder

- barnen får prova olika roller i olika sammanhang och bli stärkta och bekräftade för sina egna val
- vi erbjuder olika utklädningskläder till alla barn vi tänker t.ex. på att erbjuda klänning till både pojkar och flickor
- vi läser böcker som tar upp ämnet tex Kalle med klänning
- vi tillämpar ett förhållningssätt där vi ser positivt på olikheter och utgår från individen i vårt bemötande

FÖREBYGGANDE ARBETE

Pedagogerna genomför kartläggningar:

- Planerade samtal, *barnintervjuer* (bilaga 5 & 6) d.v.s. frågeställningar till barnen som används av både pedagoger och föräldrar
- *Trygghetsvandringar med barnen* (bilaga 7) 4-5 -åringar tillsammans med pedagoger, glada/sura figurer samt ett protokoll
- Kartläggning av riskområden genom frekvensmätning (bilaga 8 & 9)
- nulägesanalys av riskområden görs tillsammans i respektive arbetslag
- Det är nödvändigt att göra en analys av kartläggningen för att veta nuläget och vad just den **egna** förskolan främst behöver arbeta med under det kommande året. Detta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Arbetet dokumenteras i dokumentet *Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering* (bilaga 4)
- Utifrån analysen tar arbetslaget fram mål och åtgärder för hur vi ska arbeta under det kommande året
- Dessa mål och åtgärder sammanställs sedan för hela förskolan av ansvariga och förs sedan in i likabehandlingsplanen

RUTINER FÖR ÅTGÄRDANDE ARBETE OCH AKUTA SITUATIONER

Pedagogerna ansvarar för att uppmärksamma och stoppa om de får signaler på att någon känner sig kränkt. Den pedagog som uppmärksammat händelsen har ansvar att de inblandade får stöd och hjälp att reda upp situationen (se främjande arbete mot kränkande behandling). Vid kränkningar eller trakasserier anmäls händelsen omgående till ledning där särskilda rutiner följs och dokumenteras.

Barn kränker barn

- Vi samtalar med de berörda barnen om vad som har hänt
- Vi ställer öppna frågor om hur det har gått till
- Den pedagog som samtalat med barnen dokumenterar händelsen
- Vi involverar vårdnadshavare
- Rektor eller biträdande rektor informeras som i sin tur delger huvudman
- Dokumentation enligt incidentrapport, samt uppföljning

Vuxna kränker barn

- Påtala om personal, vuxen, vårdnadshavare kränkt ett barn
- Tar den vuxna åt sidan bort från barngruppen och berättar hur situationen har upplevats
- Prata med vårdnadshavare om vad som har inträffat
- Kontakta rektor eller biträdande rektor
- Rektor samtalar med de berörda, både den som har kränkt och den som blivit kränkt
- Dokumentation enligt incidentrapport
- Rektor informerar huvudman genom att delge den incidentrapport, samt uppföljning

ARBETSGÅNG FÖR INCIDENTRAPPORTERING

1. Incidentrapport, skrivs i Draft-it av närvarande pedagog, länk finns i lärplattform och på intranätet
2. Rektor och huvudman tar del av rapporten
3. Arbetslaget ansvarar för att ta fram metoder och åtgärder som följs upp av rektor vid två tillfällen med ca två veckors intervall.
4. Information till vårdnadshavarna om vilka åtgärder som utförs sker löpande tills ärendet är avslutat

ÄRENDEGÅNG OM PERSONAL BLIR KRÄNKT AV ANNAN VUXEN

1. Anmälan

Medarbetare som upplevt kränkande särbehandling av annan vuxen och där berörda inte på egen hand lyckats reda upp situationen, vänder sig till sin chef. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef och dessutom till skyddsombud. Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 är ombesörjd.

2. Agera

Chefen tillsammans med medarbetaren, skriver en incidentrapport i Draft-it, informerar omgående förvaltningschef och huvudman om händelsen och att incidentrapport om kränkingsärende upprättats. I incidentrapporten skrivs handlingsplan med åtgärder och insatser för händelsen, vilket följs upp två tillfällen med 2-3 veckors mellanrum.

3. Utredning

Chef samtalar med berörda och initierar en utredning så att risker för ohälsa fortsättningsvis kan förebyggas. Den som genomför utredningen skall ha tillräcklig kompetens och möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende. En arbetsorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp. En handlingsplan tas fram för vidare åtgärder. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunniguppdraget att ge stöd och hjälp.

Skulle den kränkande särbehandlingen ha en grund i eller koppling till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder handlar det om diskriminering.

Avesta kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Exempel på kränkande särbehandling

att inte hälsa på någon, att kalla någon för öknamn, att frysa ut någon, att exkludera någon från möten, att anklaga någon orättvist, att hänga ut någon personligen, att kalla någon för kränkande saker inför andra

Chef kränker medarbetare

- Ta kontakt med skyddsombud som för det vidare till resultatenhetschefen
- Dokumentation enligt incidentrapport
- Huvudman informeras genom incidentrapport
- (Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år)

RESULTAT OCH ANALYS AV KARTLÄGGNINGAR

UTVÄRDERING AV TIDIGARE INSATSER

Observationer i verksamheten visar att barnen har utvecklat en ökad förståelse, tolerans och respekt för varandra. Det pedagogiska förhållningssättet spelar en avgörande roll. En gemensam, tydlig och förankrad plan för förhållningssättet bedöms vara värdefull då den bidrar till ett enhetligt fokus och skapar sammanhang inom förskolan.

Pedagogers aktiva närvaro och deltagande i barnens lek lyfts fram som en viktig framgångsfaktor. Arbetslagen arbetar med att dela barngruppen i mindre grupper under stora delen av dagen. Detta ger pedagogerna förutsättningar att möta varje barn, vara tillgängliga i leken och samtidigt arbeta förebyggande mot kränkande behandling. De mindre grupperna skapar också ett mer överskådligt sammanhang där barnen lättare kan uttrycka sig och känna trygghet.

Arbetslagen arbetar systematiskt med diskrimineringsgrunderna genom att varje månad fokusera på ett specifikt område. Detta har skapat tydlighet och kontinuitet i arbetet och bidrar till att säkerställa att varje diskrimineringsgrund ges utrymme. Användningen av riktad barnlitteratur och bilder har underlättat detta arbete och gjort det mer engagerande för både barn och personal. Arbets sättet har över tid blivit en naturlig del av verksamhetens pedagogiska arbete.

SAMMANFATTNING - NULÄGESANALYS UTIFRÅN FÖRSKOLANS KARTLÄGGNING

Kartläggningen visar att det förekommer konflikter i flera av förskolans miljöer, men att mönstren skiljer sig mellan rummen.

Generellt visar kartläggningen att det kan uppstå situationer där barn utesluter andra från lek, säger nedlåtande kommentarer eller agerar fysiskt impulsivt. Samtidigt framgår det tydligt att mindre barngrupper och närvarande pedagoger leder till ett lugnare miljö, där färre konflikter uppstår. Arbetslagen lyfter dock att det är ibland svårt att hinna avstyra impulsiva handlingar mellan barnen.

Personalen har identifierat att en del barn har svårt att läsa av andras känslor och intentioner och har svårt att förstå sin egen påverkan på gruppen. Barnen behöver guidning för att inkludera andra i lek och fungera i sociala sammanhang.

SAMMANFATTNING - MÅL OCH KONKRETA ÅTGÄRDER FÖR FÖRSKOLAN

MÅL

- Att barnen ska kunna leka tillsammans utan att utesluta någon eller säga nedlåtande kommentarer.
- Att de barn som har svårt för varandra ska kunna acceptera varandra och bjuda in varandra i leken
- Att barnen ska känna trygghet i gruppen och uppleva att alla får vara med
- Att alla barn får en förståelse för att vi alla är olika, vi behöver olika saker, vi tycker, tänker, förstår och klarar av saker olika och att det är bra för då kan vi lära av varandra.
- Minska konflikter i hallen.

KONKRETA ÅTGÄRDER

- Positionering av oss vuxna, samt att vi håller oss i våra positioneringar utan att göra avvikelser om de är färre barn i vissa grupper, bör vi dela in de barnen jämlikt innan för att undvika att vi hamnar i trånga utrymmen, som tex i hallen.
- Fortsätta att dela barnen i mindre grupper, samt ha en tanke på vilka barn som är i grupperna.
- Vi arbetar förebyggande indelade i grupper och försöker hinna ta tag i situationer när de uppstår, prata med och lyssna på barnen för att få djupare förståelser för varför saker sägs och händer.
- Vi skriver incidentrapporter och gör kartläggningar när behovet finns.
- Vi pratar direkt med föräldrar när det är större konflikter och incidenter mellan barnen.
- Vi försöker att finnas nära de barn som det händer mycket kring.
- Vi delar oss i olika grupper både på förmiddag och eftermiddag samt inomhus och utomhus. Vi använder båda gårdarna ute och alla rum inne. Vi finns nära barnen för att försöka hinna avstyra konflikter.
- Vi tänker på hur vi fördelar barnen vid påklädning vid utgång.
- Då det är trångt i hallen kan barnen klä på sig i andra rum

ANSVARSFÖRDELNING

- Alla ska förhålla sig till det utformade schemat.
- Ta fram konkret material i förebyggande syfte till att få till stressiga/förbättringsbara vardagliga situationer ex hallen.
- Arbetslaget, viktigt att vi turas om att ta ansvar för de barn som behöver mest stöttning.
- Bra att det är olika grupper och vi är stationerade i olika rum olika eftermiddagar.
- Att ständigt förhålla sig till det utformade schemat.
- Ta in/ut sina ansvarsbarn fördelat stora/små grupper de dagar de fungerar utifrån personalschema.
- Tänka på vilka barn som är nära varandra och i vilka grupper.



Plan mot diskriminering och kränkande behandling Förskolan Triangeln 2026



Ansvariga för planen:

Alexandra Hållén, Rektor Norra förskoleområdet

tel: 0226-645615, mail: alexandra.hallen@avesta.se

Maria Sundström, Biträdande rektor Norra förskoleområdet

tel:0226-645830, mail: maria.sundstrom@avesta.se

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling för: förskolan Triangeln, Norra förskolområdet.....	2
Lagstiftning	2
Skollagen (2010:800).....	2
Diskrimineringslagen (2008:567).....	3
Övriga styrdokument.....	4
Barnkonventionen	4
Läroplanen för förskolan Lpfö18 rev. 25	4
Vision för förskolan Triangeln	6
Begrepp och definitioner.....	7
Delaktighet och ansvar för planen	9
Ledning	9
Pedagoger och annan förskolepersonal.....	9
Barnen	10
Vårdnadshavare	10
Vem kontaktar jag?	10
Dokument för likabehandlingsarbetet	11
Utvärdering och uppföljning	11
Främjande arbete.....	12
Förskolans egna insatser för främjande arbete	12
Förskolans arbete med diskrimineringsgrunderna	12
Förebyggande arbete	15
Rutiner för åtgärdande arbete och akuta situationer	15
Resultat och analys av kartläggningar	17
Utvärdering av tidigare insatser	17
Sammanfattning - Nulägesanalys utifrån förskolans kartläggning.....	17
Sammanfattning - Mål och konkreta åtgärder för förskolan	17

ÅRLIG PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE BEHANDLING FÖR: FÖRSKOLAN TRIANGELN, NORRA FÖRSKOLOMRÅDET

Barn och alla som verkar inom förskolan har rätt att känna trygghet på sin arbetsplats.

Detta dokument utgör förskolans årliga plan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

LAGSTIFTNING

SKOLLAGEN (2010:800)

6 kap. Åtgärder mot kränkande behandling

Målinriktat arbete

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §§.

Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

Plan mot kränkande behandling

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Förbud mot kränkande behandling

9 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för kränkande behandling.

Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

Första stycket första och andra meningarna ska tillämpas på motsvarande sätt om ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier på sätt som avses i diskrimineringslagen (2008:567).

För verksamhet som avses i 25 kap. och för fritidshem som inte är integrerade med en skolenhet eller förskoleenhet gäller första och andra styckena för den personal som huvudmannen utser. Lag (2018:1303).

Förbud mot repressalier

11 § Huvudmannen eller personalen får inte utsätta ett barn eller en elev för repressalier på grund av att barnet eller eleven medverkat i en utredning enligt detta kapitel eller anmält eller påtalat att någon handlat i strid med bestämmelserna i kapitlet.

4 kap

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lag (2016:828).

Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).

16 § Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§. Lag (2016:828).

18 § Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket.

Lag (2016:828).

20 § Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 16 och 18 §§. För en sådan utbildningsanordnare som avses i 15 § 2 och 3 avser dokumentationsskyldigheten de områden som anges i 17 §.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 18 §,

2kap

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Lag (2014:958).

6 § /Upphör att gälla U:2028-07-01/ Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan,

förskoleklassen, grundskolan, anpassade grundskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

ÖVRIGA STYRDOKUMENT

BARNKONVENTIONEN

Principer:

- beslut skall vara för barnens bästa
- vikten av att lyssna till barnet
- skydda barns liv och utveckling
- rätt att slippa bli diskriminerad

LÄROPLANEN FÖR FÖRSKOLAN LPFÖ18 REV. 25

Förskolans värdegrund och uppdrag

Grundläggande värden

Utbildningen ska också förmedla och förankra respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande demokratiska värderingar som det svenska samhället vilar på. Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Förskolan ska spegla de värden och rättigheter som uttrycks i FN:s konvention om barnets rättigheter (barnkonventionen). Utbildningen ska därför utgå från vad som bedöms vara barnets bästa, att barn har rätt till delaktighet och inflytande och att barnen ska få kännedom om sina rättigheter.

Förståelse och medmännisklighet

Det svenska samhällets ökande internationalisering ställer höga krav på människors förmåga att leva med och förstå de värden som ligger i en kulturell mångfald. Förskolan är en social och kulturell mötesplats som ska främja barnens förståelse för värdet av mångfald.

Kännedom om olika levnadsförhållanden och kulturer kan bidra till att utveckla en förmåga att förstå och leva sig in i andra människors villkor och värderingar.

Normer och värden

Förskolan ska aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att efterhand omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling i olika sammanhang

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
- ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället

Riktlinjer

Förskollärare ska ansvara för att

- barnen får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
- tillämpa ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
- aktivt inkludera ett jämställdhetsperspektiv så att alla barn får likvärdiga möjligheter till utvidgade perspektiv och val oavsett könstillhörighet, och
- utveckla normer och förhållningssätt för arbetet och samvaron i barngruppen.

Arbetslaget ska

- visa respekt för individen och medverka till att skapa ett demokratiskt klimat, där barnen får möjlighet att känna samhörighet och utveckla ansvar och solidaritet,
- samverka i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och kränkande behandling,
- medvetet och aktivt arbeta med jämställdhet,
- stimulera barnens samspel samt hjälpa och stödja dem att bearbeta konflikter, reda ut missförstånd, kompromissa och respektera varandra,
- uppmärksamma och problematisera etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- uppmärksamma barnen på att människor kan ha olika värderingar som styr deras uppfattningar och handlingar och samtidigt förankra de grundläggande värdena, och
- samarbeta med vårdnadshavare, samt diskutera regler och förhållningssätt i förskolan med vårdnadshavare, för att främja barnets utveckling till en ansvarskännande människa och samhällsmedlem.

VISION FÖR FÖRSKOLAN TRIANGELN

Förskolan ska vara en plats där alla trivs, känner sig trygga, har inflytande och får en möjlighet att utvecklas och lyckas. Förskolan ska vara en plats där alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, funktionshinder, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller etnisk tillhörighet. Den ska även vara en plats där ingen individ upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Främjande arbete mot diskriminering och kränkande behandling innebär att:

Alla som arbetar i förskolan skall vara goda och positiva förebilder och ha ett förhållningssätt som förebygger diskriminering och kränkande behandling.

BEGREPP OCH DEFINITIONER

Begrepp	Definition
Främja	Innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling som finns i verksamheten. Utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Riktas till alla och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning och är en del i det vardagliga arbetet.
Förebygga	Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utgår från konkreta risker och problem som upptäckts vid regelbundna kartläggningar av situationen i förskolan.
Åtgärda	Handlar om att agera när någon kan ha utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det ska finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas. Rutinerna för åtgärderna ska vara väl förankrade i verksamheten.
Barn	Den som deltar i eller söker förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt skollagen.
Personal	Anställda eller uppdragstagare i utbildning eller annan verksamhet.
Etnisk tillhörighet	nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
Funktionsnedsättning	varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
Ålder	Uppnådd levnadslängd.
Könsöverskridande eller uttryck	att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön, Identitet genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
Kön	Att någon är man/pojke eller kvinna/flicka.
Religion eller annan	Omfattar alla olika religioner t.ex. islam, judendom, kristendom trosuppfattning och hinduism. Trosuppfattning innefattar uppfattningar som sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t.ex. buddism eller ateism.
Diskriminering	Ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp där institutioner genom t.ex. struktur och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Diskriminering kan endast utföras av person i maktposition.
Indirekt diskriminering	att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men

	<p>som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,</p>
Bristande tillgänglighet	<p>att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till</p> <ul style="list-style-type: none"> - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt - andra omständigheter av betydelse,
Kränkning	<p>Att någon genom ord eller handling nervärderar eller förnedrar en eller flera personer, när någon blir behandlad på ett sådant sätt att denne särskiljs från övriga i en grupp handlar det om särbehandling. Det kan vara genom exempelvis orättvisa eller annat missförhållande. Dessa handlingar innebär en stor risk att personen i fråga kan komma att hamna i utanförskap.</p>
Trakasserier	<p>ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder</p>
Sexuella trakasserier	<p>ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,</p>
Repressalier	<p>Att någon via straffåtgärd eller hämndaktion agerar gentemot en annan i syfte att exempelvis försämra någons villkor på arbetsplatsen.</p>
Befogade tillsägelser	<p>Förskolans personal måste ibland tillrättvisa ett barn för att skapa god miljö för barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande.¹</p>

¹ "Förebygga diskriminering och kränkande behandling, DO, BEO & Skolinspektionen

DELAKTIGHET OCH ANSVAR FÖR PLANEN

LEDNING

- att det finns en plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättad
- se till att all personal och vårdnadshavare känner till planen mot diskriminering och kränkande behandling och var den finns att tillgå
- se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja allas lika rättigheter och ansvarar för fortbildningsinsatser
- motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitetsuttryck samt annan kränkande behandling i alla led, mellan barn-barn, vuxen-barn, vuxen-vuxen samt chef- medarbetare
- årligen utvärdera och revidera planen mot diskriminering och kränkande behandling i samarbete med pedagoger, samt informera övrig personal genom kartläggningar
- om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas
- se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/uptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits
- planerar för relevant fortbildning inom området
- göra frekventa besök i varje arbetslag/barngrupp med återkoppling till pedagoger för att få en bild av verksamheten
- avsätta tid på APT för arbete med planen
- arbeta för en mångfald på förskolan och ha detta i beaktning vid rekrytering
- se till att kartläggningarna genomförs av varje arbetslag
- samtala med medarbetare på medarbetarsamtalet om hur den trivs på förskolan

PEDAGOGER OCH ANNAN FÖRSKOLEPERSONAL

- vara väl förtrogna med och följa förskolans plan mot diskriminering och kränkande behandling
- använda de dokument som beskrivs i planen mot diskriminering och kränkande behandling
- informera och involvera barn och vårdnadshavare i arbetet bland annat vid föräldramöten och utvecklingssamtal
- ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som de förmedlar och sträva efter ett normkritiskt förhållningssätt
- reagera direkt där diskrimineringen, trakasserier eller den kränkande handlingen utförs, om möjligt också lösa detta på plats
- se till att åtgärder vidtas då diskriminering och annan kränkande behandling behöver anmälas
- bevaka att utredda fall av diskriminering och annan kränkande behandling, där den enskilda pedagogen är berörd, följs upp av ledning
- arbeta utifrån områdets pedagogiska målplaner och i dessa diskuteras pedagogernas förhållningssätt ur olika perspektiv. Detta är en grundsten i det systematiska kvalitetsarbetet och påverkar alla delar av utbildningen

- arbeta utifrån *Vägledande samspel och de tre dialogerna*
- regelbundet diskutera etiska dilemman på gemensamma planeringar och med barngruppen
- dokumentera och arbeta med fokusområden, de sju diskrimineringsgrunderna enligt *årshjulet* (bilaga 1)
- får tillgång kompetensutveckling inom områdena mångkultur, flerspråkighet, värdegrund och likabehandling
- pedagogerna gör en kartläggning enligt *Årshjul* (bilaga 1)

BARNEN

Förskolan arbetar med de sju diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder i fokusområden enligt ett *Årshjul* (bilaga 1). Detta gör att barnen regelbundet får ta del av etiska dilemman. Vilket ämne vi arbetar med styrs av *årshjulet* eller om något hänt i barngruppen.

I detta arbete kommer vi att använda oss av reflektionsprotokoll, dokumentationsmall samt en verktygslåda med tips och idéer som pedagogerna själva satt ihop.

Genom barnintervjuer ges barnen möjlighet att berätta hur de upplever sin situation på förskolan och hur de tänker kring sina rättigheter och skyldigheter. Tillsammans i möten med barnen har pedagogerna enkla samtal vid samlingar, måltider där de också pratar om barnens rättigheter och skyldigheter och hur man är mot varandra i en grupp.

VÅRDNADSHAVARE

Genom att vårdnadshavarna ombeds att genomföra *barnintervjuer* (bilaga 6) och svara på en kvalitetsenkät som årligen genomförs i Avesta Kommun görs vårdnadshavarna aktivt delaktiga.

Planen mot diskriminering och kränkande behandling för förskolan finns även tillgänglig för vårdnadshavarna på lärplattformen och kommuniceras av ledningen under inskolningssamtalet med vårdnadshavarna. Vårdnadshavarna informeras om det fortlöpande arbetet genom månadsbrev och på föräldramöten.

VEM KONTAKTAR JAG?

Incidentrapportering i *Draft-it* och gången för åtgärder används vid följande punkter:

- om du som personal/vårdnadshavare upplever att något barn blivit kränkt så vänder du dig i första hand till rektor
- personal som uppmärksammar kränkning mot barn av annan personal har skyldighet att anmäla detta till rektor
- personal som blir kränkt av barn eller annan vuxen uppmanas att vända sig till rektor eller skyddsombud
- personal som blir kränkt av rektor uppmanas att vända sig till resultatsenhetschefen eller skyddsombud

DOKUMENT FÖR LIKABEHANDLINGSARBETET

Dokumenterna finns tillgängliga på G-

Forskola > Norra > Plan mot diskriminering och kränkande behandling > Bilagor Plan mot diskriminering

- Årshjul (bilaga 1)
- Arbetslagsplanering (bilaga 2)
- Verktygslådan (bilaga 3)
- Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering (bilaga 4)
- Frågor att användas av pedagoger vid barnintervjuer (bilaga 5)
- Frågor att användas av vårdnadshavarna vid barnintervjuer (bilaga 6)
- Trygghetsvandring (bilaga 7)
- Frekvensunderlag platser (bilaga 8)
- Frekvensunderlag pedagog-barn (bilaga 9)
- Incidentrapport skrivs i systemet Draftit

UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING

Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år.

Arbetslagen gör en kartläggning under oktober enligt *Årshjul* (bilaga 1). Arbetslagen gör efter detta en nulägesanalys och bestämmer mål, åtgärder och ansvarsfördelning att arbeta mot. Förskolans likabehandlingsplan revideras på en arbetsplatsträff i november. Uppföljning sker kontinuerligt i dokumentationsmallen.

Arbetet med fokusområden/ diskrimineringsgrunderna, följs upp och utvärderas i dokumentet *Arbetslagplanering* (bilaga 2). Planen mot diskriminering och kränkande behandling revideras och utvärderas årligen, se *Årshjul* (bilaga1).

FRÄMJANDE ARBETE

FÖRSKOLANS EGNA INSATSER FÖR FRÄMJANDE ARBETE

- Vi ger barnen möjlighet att påverka verksamheten, genom att uttrycka sig och bli lyssnade till
- Vi hjälper barnen att sätta gränser genom t.ex. stopp handen. Vi ger även beröm när barnen lyssnat på ett annat barns gränssättning – t.ex. vad bra att du lyssnade! vad bra att du säger/visar ifrån!
- Vid negativa händelser uppmärksammar vi situationen och pratar med de inblandade barnen och löser konflikten utifrån barnens behov
- Var och en får säga sin mening och de blir lyssnade på vid konflikter. Var och en får också berätta hur de skulle vilja ha det och så småningom komma till en lösning
- Vi arbetar med empati med hjälp av Kanin & Igelkott samt Alfons materialet. Dessa kan hjälpa barnen att utveckla strategier för när de hamnar i konflikter. Vi sätter ord på de olika känslorna
- Vuxna använder ett vårdat språk och pratar med varandra med hövlig ton samt uppmärksammar när någon missbrukar språket
- Vi hälsar på barnen med namn och en vänlig fras – Hej, vad roligt att du kommer! Och tar också adjö när dagen är slut
- Vi hjälper varandra i personalgruppen om någon har en dålig dag så att vi kan stå upp för den professionella förskolan
- pedagogerna har en överblick och kunskap om gruppen och är flexibel och kan dela in barnen i mindre grupper. Detta för att de ska få upp ögonen för andra kamrater och aktiviteter än de som de kanske själva väljer
- Barnen får möjlighet att diskutera olika etiska dilemman varje månad
- Alla avdelningar har böcker kopplade till diskrimineringsgrunderna framme för läsning
- Alla avdelningar har bilder kopplade till diskrimineringsgrunderna uppsatta för att ge upphov till dialog

FÖRSKOLANS ARBETE MED DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

Kön

Mål: All verksamhet på vår förskola genomsyras av ett genusperspektiv genom förhållningssätt, material och miljöer för att öka jämställdheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna har en dialog med föräldrarna på utvecklingssamtalet om hur vi arbetar med genus utifrån målplanerna och planen mot kränkande behandling
Vi håller dem informerade genom ping pong, månadsbrev och tamburkontakt
- båda vårdnadshavarna bjuds in till utvecklingssamtal
- vi tittar på vårt arbete utifrån olika områden: barnens talutrymme, av- och påklädning, känslor, lek inom- och utomhus
- samtal/reflektion i arbetslagen kring förhållningssätt utifrån arbetslagsplaneringen
- benämner/byter ut han-hon i sånger, sagor och lekmaterial, t.ex. gubbe blir figur eller använda legogubbe och legogumma för att skapa diskussion
- pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster t.ex. genom att benämna att båda gör alla sysslor som tvättar, lagar mat osv.

Etnisk tillhörighet

Mål: Alla ska ha en förståelse för allas lika värde oavsett etnisk tillhörighet och ett synsätt där man ser olikheter som en tillgång.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna har ett positivt bemötande och intresse i vardagen utifrån olika kulturer
- pedagogerna tänker på, vid inköp, att olika etnicitet finns representerade t.ex. dockor, böcker
- bokpåsar (med böcker på olika hemspråk) för hemlån erbjuds
- världskarta finns på förskolan som kan ge upphov diskussioner kring olika länder och dess kultur
- ordbilder och siffor på olika språk finns uppsatta
- pedagogerna uppmärksammar olika kulturer och traditioner som finns i barngruppen i olika aktiviteter, t.ex. gör resor till olika länder
- Lyssnar på sagor på olika språk med hjälp av Polyglutt

Religion och annan trosuppfattning

Mål: Alla är accepterade och respekterade för den de är oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Förskolans konkreta åtgärder

- pedagogerna bejakar barnen när de talar om sin trosuppfattning
- Pedagogerna uppmärksammar olika kulturer och traditioner som finns i barngruppen i olika aktiviteter med stöd av den mångkulturella almanackan
- hänsyn tas till familjens trosuppfattning när det gäller måltiderna
- pedagogerna tänker på att ha en jämvikt mellan att uppmärksamma de kristna traditionerna mot andra traditioner

Funktionsnedsättning/ Funktionsvariation

Mål: Förskolan skapar en accepterande atmosfär där alla är lika mycket värda oavsett funktionsnedsättningar och alla barn ges samma rättigheter och möjligheter att delta i verksamheten.

Förskolans konkreta åtgärder

- vi anpassar verksamheten utifrån barnens behov och förutsättningar
- pedagogerna arbetar med barnen att vi har olika behov och att respektera det
- barnen får prova på hur det är att inte höra, se osv för att skapa en förståelse för att vi är olika

Sexuell läggning

Mål: Alla blir respekterade oavsett sexuell läggning

Förskolans konkreta åtgärder

- förskolan läser böcker om olika familjekonstellationer
- vi bejakar olika familjebildningar
- pedagogerna undviker att förstärka heteronormen och könsrollsstereotypa mönster t.ex. att i leken säga att man kan vara två mammor/pappor

Ålder

Mål: På vår förskola har alla ett respektfullt bemötande till varandra oavsett ålder och ges möjlighet till individuell utveckling.

Förskolans konkreta åtgärder

- förskolan planerar och anpassar miljöer efter barngruppen
- planerar grupper efter mognad ej efter ålder
- vid vissa tillfällen planeras aktiviteter efter ålder ej mognad. Tex. Jämföra mäta

Könsöverskridande identitetsuttryck

Mål: Förskolan har en accepterande och respekterande inställning till könsöverskridande identitetsuttryck.

Förskolans konkreta åtgärder

- barnen får prova olika roller i olika sammanhang och bli stärkta och bekräftade för sina egna val
- vi erbjuder olika utklädningskläder till alla barn vi tänker t.ex. på att erbjuda klänning till både pojkar och flickor
- vi läser böcker som tar upp ämnet tex Kalle med klänning
- vi tillämpar ett förhållningssätt där vi ser positivt på olikheter och utgår från individen i vårt bemötande

FÖREBYGGANDE ARBETE

Pedagogerna genomför kartläggningar:

- Planerade samtal, *barnintervjuer* (bilaga 5 & 6) d.v.s. frågeställningar till barnen som används av både pedagoger och föräldrar
- *Trygghetsvandringar med barnen* (bilaga 7) 4-5 -åringar tillsammans med pedagoger, glada/sura figurer samt ett protokoll
- Kartläggning av riskområden genom frekvensmätning (bilaga 8 & 9)
- nulägesanalys av riskområden görs tillsammans i respektive arbetslag
- Det är nödvändigt att göra en analys av kartläggningen för att veta nuläget och vad just den **egna** förskolan främst behöver arbeta med under det kommande året. Detta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
- Arbetet dokumenteras i dokumentet *Analys av kartläggning, åtgärder och utvärdering* (bilaga 4)
- Utifrån analysen tar arbetslaget fram mål och åtgärder för hur vi ska arbeta under det kommande året
- Dessa mål och åtgärder sammanställs sedan för hela förskolan av ansvariga och förs sedan in i likabehandlingsplanen

RUTINER FÖR ÅTGÄRDANDE ARBETE OCH AKUTA SITUATIONER

Pedagogerna ansvarar för att uppmärksamma och stoppa om de får signaler på att någon känner sig kränkt. Den pedagog som uppmärksammat händelsen har ansvar att de inblandade får stöd och hjälp att reda upp situationen (se främjande arbete mot kränkande behandling). Vid kränkningar eller trakasserier anmäls händelsen omgående till ledning där särskilda rutiner följs och dokumenteras.

Barn kränker barn

- Vi samtalar med de berörda barnen om vad som har hänt
- Vi ställer öppna frågor om hur det har gått till
- Den pedagog som samtalat med barnen dokumenterar händelsen
- Vi involverar vårdnadshavare
- Rektor eller biträdande rektor informeras som i sin tur delger huvudman
- Dokumentation enligt incidentrapport, samt uppföljning

Vuxna kränker barn

- Påtala om personal, vuxen, vårdnadshavare kränkt ett barn
- Tar den vuxna åt sidan bort från barngruppen och berättar hur situationen har upplevats
- Prata med vårdnadshavare om vad som har inträffat
- Kontakta rektor eller biträdande rektor
- Rektor samtalar med de berörda, både den som har kränkt och den som blivit kränkt
- Dokumentation enligt incidentrapport
- Rektor informerar huvudman genom att delge den incidentrapport, samt uppföljning

ARBETSGÅNG FÖR INCIDENTRAPPORTERING

1. Incidentrapport, skrivs i Draft-it av närvarande pedagog, länk finns i lärplattform och på intranätet
2. Rektor och huvudman tar del av rapporten
3. Arbetslaget ansvarar för att ta fram metoder och åtgärder som följs upp av rektor vid två tillfällen med ca två veckors intervall.
4. Information till vårdnadshavarna om vilka åtgärder som utförs sker löpande tills ärendet är avslutat

ÄRENDEGÅNG OM PERSONAL BLIR KRÄNKT AV ANNAN VUXEN

1. Anmälan

Medarbetare som upplevt kränkande särbehandling av annan vuxen och där berörda inte på egen hand lyckats reda upp situationen, vänder sig till sin chef. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef och dessutom till skyddsombud. Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 är ombesörjd.

2. Agera

Chefen tillsammans med medarbetaren, skriver en incidentrapport i Draft-it, informerar omgående förvaltningschef och huvudman om händelsen och att incidentrapport om kränkingsärende upprättats. I incidentrapporten skrivs handlingsplan med åtgärder och insatser för händelsen, vilket följs upp två tillfällen med 2-3 veckors mellanrum.

3. Utredning

Chef samtalar med berörda och initierar en utredning så att risker för ohälsa fortsättningsvis kan förebyggas. Den som genomför utredningen skall ha tillräcklig kompetens och möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende. En arbetsorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp. En handlingsplan tas fram för vidare åtgärder. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunniguppdraget att ge stöd och hjälp.

Skulle den kränkande särbehandlingen ha en grund i eller koppling till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder handlar det om diskriminering.

Avesta kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Exempel på kränkande särbehandling

att inte hälsa på någon, att kalla någon för öknamn, att frysa ut någon, att exkludera någon från möten, att anklaga någon orättvist, att hänga ut någon personligen, att kalla någon för kränkande saker inför andra

Chef kränker medarbetare

- Ta kontakt med skyddsombud som för det vidare till resultatenhetschefen
- Dokumentation enligt incidentrapport
- Huvudman informeras genom incidentrapport
- (Genom att årligen göra en ny kartläggning och därefter en analys av nuläget kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år)

RESULTAT OCH ANALYS AV KARTLÄGGNINGAR

UTVÄRDERING AV TIDIGARE INSATSER

Genom att vara medvetna om vilka orosmoment som funnits i barngruppen har vi kunnat ligga steget före och därmed förebygga konflikter. Att ge barnen alternativa strategier och verktyg för att hantera svåra situationer har också visat sig vara mycket framgångsrikt. Hos de äldre barnen kan vi tydligt se att de åtgärder som identifierades i kartläggningen haft en positiv effekt.

Pedagogernas medvetna och konsekventa förhållningssätt har varit en central framgångsfaktor, vilket märks genom att både lek och samspel har utvecklats i gruppen.

Det som har varit mest betydelsefullt för hela verksamheten är arbetssättet med att dela upp barngrupperna, både under aktiviteter och vid olika övergångar. Detta har skapat lugnare situationer, fler möjligheter till närvarande vuxenstöd och ett mer harmoniskt klimat i gruppen.

Under processen har vi haft stöd från förskolans specialpedagog, vilket har varit mycket värdefullt. Det har bidragit till att vi kunnat fördjupa vår förståelse och få verktyg för att möta barngruppens behov på ett ännu mer professionellt sätt.

SAMMANFATTNING - NULÄGESANALYS UTIFRÅN FÖRSKOLANS KARTLÄGGNING

Vi upplever att barnen är glada och förväntansfulla men vi ser även att barnen är trygga att visa hela känsleregistret vid behov och att de tillsammans med pedagog finner tröst och mod att återgå till lek. Vissa individer kan behöva mer lekstöd än andra för att få till ett bra samspel.

Bland de äldre barn kan vi se när vi ser när vi läser barnsamtalspapperen som vårdnadshavare och barn jobbat med hemma att barnen känner sig glada och trygga att vara här på förskolan. Alla barn har kompisar att leka med. De barn som nu är kvar på avdelningen arbetar med att hitta sina nya roller i denna nya grupp. Vi kan även se att det varit positivt att så många barn slutade och på den avdelning där det kom över många nya kan vi se att vissa mönster som fanns i gruppen har brutits.

Bland de yngre barnen kan vi se att konflikter som är typiska för åldern, det är att de vill ha samma leksak eller brist i kommunikation p.g.a. ej helt utvecklat språk. Vi kan även se att det kan förekomma fler konflikter på eftermiddagen när barnen inte har lika mycket energi.

SAMMANFATTNING - MÅL OCH KONKRETA ÅTGÄRDER FÖR FÖRSKOLAN

MÅL

- Vi vill att barnen i gruppen pratar inkluderande med varandra.
- Vi vill att barnen ska ha förutsättningar att utveckla sin empatiska förmåga.
- Vi vill att barnen ska känna att de har reellt inflytande och känner att de kan påverka och vara med och bestämma.

- Vi vill att barnen känner självkänsla i att vara delaktiga och att självkänslan växer utifrån tryggheten i den undervisningsmiljö de befinner sig i.
- Barnen ska känna att de var och en är en viktig del av gruppen och att känslan för "vilkänsla" finns.
- Vi vill att barnen ska vara medvetna om sina gränser och kunna visa detta på ett bra sätt till sina kompisar.
- Vi vill hitta harmoni i gruppen och i leken. Att alla ska hitta sin plats och hitta lustfyllda lekar och aktiviteter. Alla ska känna glädje och nyfikenhet inför nya upplevelser och nytt lärande.
- Vi vill främja språket så det blir lättare att kommunicera med sina kompisar så minskar konflikterna.
- Vi vill att tillvaron för alla barn på förskolan ska kännas trygg, rolig och utmanande.
- Alla ska ha möjligheter att delta i lek och att kunna göra egna val av aktiviteter.
- Att få bli respekterade för den man är och att kunna acceptera varandras olikheter.
- Att känna att man blir lyssnad på.
- Alla som vill har rätt att synas och komma tilltals.
- Att vara en bra kompis tycker vi är ett viktigt mål.

KONKRETA ÅTGÄRDER

- Vi fortsätter på daglig basis att prata och reflektera tillsammans med barnen kring händelser och dilemman gällande diskrimineringsgrunderna/normer och värden som uppstår i barnens lek o aktivitet för att här och nu och långsiktigt fylla på barnens värdegrund så de stärks i självkänslan att förstå och finna på inkluderande lösningar att ta till när de står inför olika utmaningar och dilemman i lekens och undervisningens sociala samspel.
- Vi fortsätter anpassa undervisningsmiljön efter barnens behov och intresse.
- Vi reflekterar och pratar återkommande över våra rutiner och vårt förhållningsätt här på avdelningen så att dessa/denna fyller den trygga funktion för barnen och deras individuella behov/gruppens behov/föräldrars behov på ett utvecklande och kvalitetssäkert sätt.
- Vi har tydliga rutiner som alla i arbetslaget känner till och tillämpar.
- Vi ska ha ett tillåtande och normkritiskt gemensamt förhållningsätt utifrån vägledande samspel, vi ger ansvar och ställer krav efter mognad.
- Vi är medlekande och ger stöd i uppstart av lek när barn har svårt att spontant komma igång
- Vi är strategiskt positionerade i verksamheten. Vi är närvarande och lyhörda tillsammans med barnen.
- Vi försöker se till att det är en pedagog med i toalettkön när vi ska tex gå ut för att det inte ska uppstå onödiga konflikter.
- Vi delar ofta in barnen i små grupper (Älggrupp, Varggrupp, Hargrupp, läsgrupper, flera bord vid måltider, mindre grupper vid toalett-tvätt-påklädning)
- Valsunder på eftermiddagen för att få till olika lekconstellationer.
- Vi ska börja arbeta med materialet *Jag & Vi*
- Vi försöker ligga steget före med de impulssvaga barnen så att de ska lyckas istället för att misslyckas.
- Vi har även bilder/material att titta och samtala kring medans man väntar i kön.

- Vi skärmar av i de större rummen så att baren ska kunna dela upp sig lättare i olika lekhörnor och kunna få känna att de kan få vara i fred.
- Vi genomför diverse byten av barn mellan avdelningar för att ge barnen fler möjligheter till olika lekkombinationer.
- Vi tränar på att säga ”stopp” till varandra.
- Vi är medlekande både inne och ute på gården.
- Vi använder oss av kompisböckerna och de nya pekböckerna som vi fått i samma serie. Vi använder oss av Stopp-handen för att lära alla barnen att säga Stopp när det inte är okej.
- När några barn är klara vid påklädning så tar en pedagog med sig de barnen ut.

ANSVARSFÖRDELNING

- Alla i arbetslaget ansvara för att hålla på de rutiner som finns på avdelningen samt att genomföra de upprättade åtgärderna.
- Vi diskuterar och reflekterar på våra arbetslagsplaneringar om nuläget i vår barngrupp.
- Vi har också pratat och diskuterat mycket med vår specialpedagog.
- Alla hjälps åt, byter av varandra för att bryta pågående agerande.
- Vi strävar alla åt samma håll och följer det som vi har bestämt.
- Vi försöker alltid hinna med att informera varandra om aktuella läge så att vi kan ha samsyn kring tex regler mm



Verksamhetsplan, Norra förskoleområdet 2025/2026



Ansvariga för planen:
Alexandra Hållén, Rektor
Maria Sundström, Biträdande rektor



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Innehållsförteckning.....	1
Organisation	2
Arbetsmiljö	2
Pedagogisk idé- Förskolan som en plats för trygghet, nyfikenhet och lärande	3
Styrdokument.....	3
Fortbildning under läsåret.....	4
Systematiskt kvalitetsarbete inom resultatenheten förskola, Avesta Kommun.....	5
Kvalitetsplan- Förskola, Avesta Kommun.....	6
Identifierade framgångsfaktorer under läsåret	10
Fokus på barnen	10
Vilja att utvecklas	10
Närvarande ledning och specialpedagog	10
Prioriterade utvecklingsområden utifrån kvalitetsredovisningen	11
Social hållbarhet.....	11
Läroplanen/pedagogisk samsyn/ Progression	12
Fortbildning	12
Kommunfullmäktige, Mål och budget.....	13

ORGANISATION

Norra förskoleområdet är ett geografiskt utspritt område som omfattar tre förskolor: Tallåsen, Triangeln och Rödluvan. Dessa är belägna i By, Fors respektive Horndal.

Triangeln har fyra avdelningar – två för yngre barn och två för äldre. Tallåsen har två avdelningar, en för varje åldersgrupp. Rödluvan har tre avdelningar: två för äldre barn och en för yngre. Dock är barnen på Rödluvans äldreavdelningar generellt yngre än vad som är vanligt på andra liknande avdelningar.

Under våren har förskolan Rödluvan genomfört ett förändringsarbete inför höstterminen 2025. Från och med hösten kommer verksamheten att organiseras i mer åldershomogena avdelningar. Barnen delas in i tre grupper: en avdelning för de yngsta barnen, en för de äldsta samt en för mellangruppen.

Alla förskolor ligger i nära anslutning till de skolor som finns i området och samverkar i olika uträkning med skolorna.

Befattning	Antal/tjgr	Kommentar
Ledningsfunktion	1,2	(2 kap. 9-10§§) 1 rektor och en biträdande rektor på 0,2.
Antal förskolor i området	3	
Antal avd. i förskoleområdet	9	
Specialpedagog i området	1	
Antal barn 250601	151	Rödluvan 51, Tallåsen 36, Triangeln 64

Förskoleområdet under läsåret 24/25

Förskola, antal avdelningar maj 23	Fsk	Bsk	Obehöriga	Resurs	Kommentar	Procenttal på förskolans bemanning gällande: Fsk/Bsk/Obehöriga
Rödluvan, 3 avd.	2	6,85	0,25	0,75	1 resurs/pool 1 FSK f-ledig under våren samt att en varit föräldraledig hela läsåret	22/75/3
Tallåsen, 2 avd.	4	3	0	2	1 resurs/pool	57/43/0
Triangeln, 4 avd.	4	8	0		1 pooltjänst	33/67
Totalt för området	10	17,85	0,25	2,75		36/63/1

Förskoleområdet under kommande läsår 25/26

Förskola, antal avdelningar	Fsk	Bsk	Obehöriga	Resurs	Kommentar	Procenttal på förskolans bemanning gällande: Fsk/Bsk/Obehöriga
Rödluvan, 3 avd.	2,55	6	0	1	0,6 pooltjänst	30/70/0
Tallåsen, 2 avd.	4	3	0	1,5	2 resurs/pool	57/43/0
Triangeln, 4 avd.	3,8	8,2	0	0	1 fsk f-ledig, ej med i statistiken 0,8 pooltjänst	32/68/0
Totalt för området	10,35	17,2	0	2,5		35/65/0

ARBETSMILJÖ

För att ha en utbildning där barnen mår bra och utvecklas mot målen i styrdokumentet behöver förskolorna ha personal som mår bra och trivs på sina arbetsplatser. Att ha en väl fungerande arbetsmiljö är även ett lagkrav. Hur förskolan arbetar med att säkerställa detta finns beskrivet i dokumentet *Systematiskt arbetsmiljöarbete*

PEDAGOGISK IDÉ- FÖRSKOLAN SOM EN PLATS FÖR TRYGGHET, NYFIKENHET OCH LÄRANDE

Norra förskoleområdet arbetar utifrån en grundsyn att alla barn är kompetenta, nyfikna och har en naturlig lust att lära. Vi ser varje barn som en aktiv medskapare i sin egen utveckling och strävar efter att skapa en miljö där barnen känner trygghet, glädje och meningsfullhet. Genom lek, utforskande och skapande får barnen möjlighet att utveckla sina förmågor och uttrycka sig på många olika sätt. Vi arbetar medvetet för att erbjuda inspirerande lärmiljöer som väcker barnens fantasi och nyfikenhet, både inomhus och utomhus.

Barnens tankar, frågor och intressen är utgångspunkten för vår pedagogiska verksamhet. Vi lyssnar aktivt och dokumenterar deras lärande för att kunna utmana dem vidare och skapa sammanhang i undervisningen.

Pedagogerna ska vara närvarande, engagerade och medvetna om sin roll som vägledare och förebilder. Genom ett tillåtande och respektfullt förhållningssätt skapar vi relationer som bygger på tillit och ömsesidig respekt. Vi ser barngruppen som en viktig del i varje barns utveckling. I samspel med andra lär sig barn att förstå sig själva och sin omvärld. Därför lägger vi stor vikt vid värdegrundsarbete där demokrati, jämställdhet och kamratskap är centrala. Vi uppmuntrar barnens delaktighet och inflytande i vardagen och ger dem möjlighet att göra egna val och ta ansvar.

Samverkan med vårdnadshavare är en viktig del av vår pedagogiska idé. Genom öppen dialog och ett nära samarbete skapar vi en gemensam förståelse för barnets behov och utveckling. Vi vill att både barn och vårdnadshavare ska känna sig välkomna, delaktiga och trygga i vår verksamhet.

Vår pedagogiska idé bygger på ett kontinuerligt lärande – både för barn och pedagoger. Genom reflektion, kollegialt lärande och pedagogisk dokumentation utvecklar vi vår praktik och säkerställer att undervisningen vilar på aktuell forskning och styrdokument. Målet är att varje barn ska få möjlighet att växa, utvecklas och känna: jag kan, jag vågar, jag vill.

STYRDOKUMENT

Förskolan är en egen skolform och utgör nu första steget i Sveriges utbildningssystem. Förskolan lyder under Utbildningsdepartementet och Skolverket är den statliga myndigheten som styr, stödjer, följer upp och utvärderar kommuners och förskolors arbete med syfte att förbättra kvaliteten och resultaten i verksamheterna. Följande dokument styr och påverkar förskolans verksamhet:

- Skollag (2010:800)
- Förskolans läroplan Lpfö18 revideras 2025
- FN´s Barnkonvention.
- Arbetsmiljölagen
- Diskrimineringslagen
- Kommunens - *Mål och budget*.
- Förskoleområdets verksamhetsplan - *Verksamhetsplan*.

FORTBILDNING UNDER LÄSÅRET

Nedanstående fortbildning är sådant som regelbundet erbjuds

Förskoleområde Norra	Alla	Enskild	Spec. ped.	Före-läsning	Litt.	Diskus sion	Hög-skola	Kommentar
Personal								
Intro nyanställda		x						Nyanställda
Intro till system som används		x						Nyanställda
Barn- HLR		x						All går under en 2 års period
NTA- förskolan		x						Upplev fysik och Kemi
Vägledande samspel steg 1		x			x	x		
Intro nya medarbetare		x						
Intro vägledande samspel		x						Erbjudande till alla som ej gått steg1
Fördjupning i läroplan	x					x		APT hösten
Internutbildning: Systematiskt kvalitetsarbete via Teams	x			x				Alla erbjuds, anmäler utifrån behov
Intro: Hålla i utvecklingssamtal		x						Alla erbjuds, anmäler utifrån behov
IT-stöd/ InfoMentor		x						Alla erbjuds, anmäler utifrån behov
Grundläggande brand		x						Alla ska gå under en 4års period
Arbetsmiljödagar		x						En dag, Skyddsombud
Kollegialt erfarenhetsutbyte	x							Olika frågor i fokus på APT eller LS, t.ex. språk
Förskoleforum	x				x			Tillgängligt för alla, artiklar har delats och lästs av alla.
Bokombudsträffar		x						
Undervisning i förskolan, 7,5 HP		x			x		x	3 förskollärare deltar i kursen
Studiecirkel bok	x				x	x		På arbetslagsplanering
Studiecirkel IFOUS	x					x		APT VT
Läsning av litteratur	x							All personal ska läsa en bok från listan
Ledning								
Arbetsmiljödagar	x	x						En dag
Undervisning i förskolan, 7,5 HP	x	x			x		x	Rektor och biträdande rektor deltar
Studiecirkel bok	x	x			x	x		På Arbetslagsplanering
Studiecirkel IFOUS	x					x		APT VT
Förskoleforum	x				x			
NTA- Matematik i olika lärmiljöer	x							

SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE INOM RESULTATENHETEN FÖRSKOLA, AVESTA KOMMUN

En arbetsprocess som gör kvalitet och likvärdighet synlig

Skollagens krav på det systematiska kvalitetsarbetet innebär att huvudman och ledning för förskole- och skolenheter systematiskt och kontinuerligt ska följa upp sina verksamheter, analysera resultat i förhållande till nationella mål, men också att planera för en verksamhetsutveckling av utbildningen. (4 kap. 2010:800)

Vad menas med systematiskt och kontinuerligt?

Systematiskt och kontinuerligt innebär att arbetet ska bedrivas strukturerat och uthålligt med fokus på en långsiktig utveckling, samt vid återkommande tillfällen. Varje huvudman och förskole- och skolenhet måste upprätta former och rutiner för sitt kvalitetsarbete. Utgångspunkten är att identifiera utvecklingsområden för ökad måluppfyllelse i förhållande till de nationella målen, samt tillsätta insatser som följs upp i form av effektmätningar. (Bildningsstyrelsen informeras kontinuerligt genom rapporter, ärenden och anmälningsplikten.)

Varför dokumentera arbetet?

Den skriftliga dokumentationen behövs för att regelbundet kunna stämma av att kvalitetsarbetet leder till en utveckling mot målen. I ett längre perspektiv är dokumentationen en förutsättning för att kunna kartlägga verksamheten, se framgångsfaktorer, identifiera utvecklingsområden och lägga förslag på utvecklingsinsatser. Rektor ansvarar för att kommunicera lägesbilder och tillhandahålla mallar och att skapa "kända och tillgängliga" rutiner. I förskolan har vi kvalitetsenkäter, en årlig Kvalitetsredovisning, målplaner, verksamhetsplaner, likabehandlingsplaner och arbetsmiljöplaner för genomförande och utvecklings-inslag. Allt syftar till att nå en hög måluppfyllelse och kvalitet i verksamheten.

Alla ska ta del i arbetet för att känna mening och kunna bidra till en verksamhetsutveckling

Genom att tillämpa ett känt systematiskt kvalitetsarbete ökar förutsättningarna för att skapa delaktighet och gemensamt fokus för uppdraget hos både chef och medarbetare. Kända ansvarsnivåer om vem som gör **vad och när**, - är viktiga rutiner som kan bidra till en kvalitetsutveckling. En Verksamhetsplan och Årsplan påvisar vad som ska ske och aktuella tidpunkter för när saker ska ske. I Avesta har vi en Kvalitets- och ledningsplan som påvisar kvalitetskedjan för förskolan.

Vad syftar kvalitetsarbetet till?

Syftet med kvalitetsarbetet är att nationella, kommunala och lokala mål för utbildningen ska uppfyllas. Det handlar om att skapa delaktighet, och skapa förståelse för samband och effekter som påverkar måluppfyllelsen. Ev. brister ska upptäckas och åtgärdas med "rätt" insatser. Systemet syftar till att säkerställa kvaliteten, likvärdigheten och utveckling i en medveten riktning, vilket kan uppnås genom och att ställa frågor som vad, hur, varför, nästa steg osv. för att synliggöra insatser och effekter. Systemet handlar även om att identifiera verksamhetens rekryterings- och fortbildningsbehov på både kort- och lång sikt.

Vilka är målen som ska uppfyllas?

Målen för utbildningen finns i Skollagen, Läroplanen, Arbetsmiljölagen och i form av lokala mål som styr verksamheten. Lokala mål ska inte strida mot de nationella målen. Ytterst handlar det om att alla barn ska erbjudas en likvärdig utbildning av hög kvalitet, oberoende av bostadsort, kön, social eller ekonomisk bakgrund. En likvärdig utbildning betyder inte att den är likformig eller att alla barn ska få lika mycket resurser. Det handlar om att bidra till att barns rättigheter tillgodoses utifrån styrdokumentens intentioner om utbildningen.

Övergripande styrdokument för förskolan är Skollagen och Läroplan för förskolan (Lpfö18, reviderad 2025)

4 kap. 3 § Varje huvudman inom skolväsendet ska på huvudmannanivå systematiskt och kontinuerligt planera, följa upp och utveckla utbildningen

4 kap. 4 § Sådan planering, uppföljning och utveckling av utbildningen som anges i 3 § ska genomföras även på förskole- och skolenhetsnivå. Ett väl fungerande systematiskt kvalitetsarbete är en förutsättning för att förskolan ska kunna leva upp till Barnkonventionen.

KVALITETSPLAN- FÖRSKOLA, AVESTA KOMMUN

Systematiskt kvalitetsarbete

Förskolan är den första utbildningsformen som barnen möter i Sverige. Utbildningen styrs av nationella styrdokument som skollag (2010:800) och läroplan (Lpfö18 reviderad 2025), men också av Arbetsmiljölagen och riktlinjer från myndigheter, samt kommunala mål. De kommunala övergripande målen beslutas om i Kommunfullmäktig och presenteras i Mål- och budgetdokument för Avesta kommun. Bildningsstyrelsen som är förskolans huvudman, ansvarar för Bildningsförvaltningens resultatenheter och för att säkerställa att verksamheterna arbetar i linje med styrdokumentens intentioner, gällande nationella och kommunala mål. Uppföljningen och redovisning sker i form av kvartals- och årsredovisningar som Kommunfullmäktiges mål (KF), uppgiftslämning till SCB, Skolverket och myndigheter samt genom rapporter till Bildningsstyrelsen och återkommande tillsynsbesök. Syftet med tillsynsbesöken är att säkerställa att nationella- och kommunala mål efterföljs, men också att fånga upp utvecklingsbehov och bistå med stöd.

Huvudmannen och rektor är ansvariga för att det bedrivs ett systematiskt kvalitetsarbete inom förskolan. Med det menas att det pedagogiska arbetet ska kvalitetssäkras, följas upp och utvärderas, samt dokumenteras. I Skollagen förtydligas uppdraget gällande säkerställande av kvalitet och måluppfyllelse för verksamheten. Kap. 4 skollagen (2010:800).

Resultatenheterna har ett informationsansvar till Bildningsstyrelsen, vilket sker i form av kontinuerliga rapporter under verksamhetsåret. Rapporterna handlar om resultat och frågor som rör arbetsmiljön, bemanning, behörighetsnivåer, barnkö, ekonomi och prognos. Information och kvalitetsdialog sker även vid utbildningstillfällen och vid Mål och budgetdagar. Resultatenhetschef/Skolchef för förskolan har i samråd med förskolans ledningsgrupp tagit fram en struktur för det systematiska kvalitetsarbetet. Arbetet sker i form av en årlig kvalitetsredovisning, verksamhetsplan, årsplan och en gemensam budgetprocess. Avsikten är att skapa goda förutsättningar för en likvärdig utbildning, uppföljning och samsyn gällande kvalitet, resursfördelning och mål. Arbetsättet skapar möjligheter för en likvärdig utbildning, gemensamma och riktade insatser samt relevant fortbildning.

Resultat som framkommer i Kvalitetsredovisningen presenteras i form av fokusområden i enheternas årliga Verksamhetsplan. Intentionen med Verksamhetsplanen är att synliggöra verksamheten, värdegrundsarbetet, fokusområden och identifierade utvecklingsområden. Förskolans ledning ansvarar för att det systematiska kvalitetsarbetet går igenom med medarbetarna och vid introduktion av nyanställda. Information och formen för arbetet och tillgängliga mallar ansvarar rektor för att tillhandahålla. Medarbetarna ansvarar för att ta del av information, ställa frågor vid behov och att använda systemet enligt våra riktlinjer.

Uppföljning och utvärdering

Förskolan är en mål- och resultatstyrd verksamhet, vilket förutsätter att det genomförs återkommande kvalitetsuppföljningar och utvärderingar mot tydliga mål och bedömningskriterier. För förskolan handlar det bland annat om att mäta verksamhetens kvalitet och resultat gentemot aktuella bedömningskriterier, som kan utläsas i de upprättade pedagogiska målplanerna. De pedagogiska målplanerna är ett verktyg och ett stöd för att genomföra och följa upp verksamheten, så att arbetet ligger i linje med styrdokumentens intentioner. Lpfö 18 reviderad 2025, ligger till grund för de upprättade pedagogiska målplanerna. Arbetet med uppföljning och utvärdering är viktigt och ska noggrant bearbetas och analyseras för att verksamheterna ska kunna planera för "kvalitetssäkrade" insatser inför kommande läsår. (Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet)

Kvalitetsredovisning

Alla förskoleområden genomför en Kvalitetsredovisning vilken skickas in till Re-chef i augusti. Resultatet kommuniceras med resp. rektor/ledning. Underlagen ligger till grund för den övergripande resultatbilden för förskolan som presenteras för huvudman på Bildningsstyrelsen under hösten. En kvalitetsuppföljning av verksamheternas resultatbild pågår under hela verksamhetsåret/ läsåret utifrån en tydlig struktur och årsplan vilken initieras av rektor. I kvalitetsuppföljningen ingår även kontinuerliga träffar med resultatenhetschef och rektor/ledning, för dialog om resultat, kvalitet och insatser.

Kvalitetsredovisning och Kompetensutveckling

Insatser som påverkar verksamheternas kvalitet och utveckling är bland annat tillgång till kompetensutveckling. Resultatenheten satsar på fortbildningsinsatser, dels på förvaltningsnivå, dels på enhets- och verksamhetsnivå. Rektor är ålagda att planera för enhetens/områdets kort- och långsiktiga behov av kompetensutveckling. Denne ansvarar även för att det finns upprättade kompetensutvecklingsplaner. Gemensamma fortbildningsinsatser genomförs utifrån identifierade områden och på initiativ av resultatenhetschef, rektor och biträdande rektor. Verksamheten genomför internutbildning men också fortbildning från externa utövare och utbildning i samverkan med högskolan.

Insatser som stödjer förskolans verksamhets- och kvalitetsutveckling

- Statsbidrag och riktade insatser.
- Barnhälsosteam. Dels genom lokal samverkan för Barnhälsovård och professionsmöte, dels i form av Barnhälsosteam på resp. förskoleområde.
- Språkutvecklare och Språk-och kommunikationsplan (Riktad insats gällande utveckling av språkstödande miljöer och handledning.)
- Verksamhetsnära specialpedagoger och en kvalitetssäkrad rutin för Barnhälsoteamsarbetet och Pedagogisk kartläggning.
- Målbilder för det systematiska kvalitetsarbetet som omfattar alla nivåer med KR, Målplaner, Verksamhetsplan och Årsplaner för SAM-arbetet.
- Gemensam Rutinpärm och avtal som rör planeringsdagar, tillämpning, planeringstid, osv.
- Utvecklingsgrupper för områden som stödjer samråd för arbetsmiljö och utbildning.
- Pedagogiskt forum för pedagogiska frågor och hållbarhet.
- Kompetens och rekryteringsplan.
- Mentorsprogram för förskollärare.
- Samverkan med lärosäten för fortbildning, rektorsutbildning och VFU-verksamhet. (Förmånsvillkor vid studier till förskollärare.)
- Samverkan med Specialpedagogiska myndigheten (SPSM) gällande insatser och fortbildning.

Inom ramen för utbildningen genomförs även nedanstående insatser

- Observationer/kartläggningar i samband med upprättande av trygghet/Likabehandlingsplaner. (Plan mot diskriminering och kränkande behandling.)
- Medverkan i undersökningar och statistikinsamling. (SCB, Skolverket, Skolinspektionen, Kolada, m.fl.)
- Kvalitetsenkät. (Föräldraenkät)
- Nyckeltalsredovisning. (Barnantal, kostnader och behörighetsnivåer gällande förskolan. Uppgifter hämtas i Kolada och genom egen mätning)
- Årlig plan för arbetsmiljön, samt uppföljning av resultat med hjälp av system som Adato, KIA, Drftit och InfoMentor-Lärplattform.
- Budget- och prognosarbete.
- Facklig samverkan på alla nivåer. (Skyddskommitté)
- Ledningsgruppsmöten, verksamhetsbesök och verksamhetsmöten på alla nivåer.
- Internkontroll. (Områden tas fram av förvaltningens ledningsgrupp och beslutas på Bildningsstyrelsen.)

Kvalitet i förskolan handlar om flera olika aspekter som tillsammans skapar en trygg, lärorik och stimulerande miljö för barnen

Kvaliteten kan delas in i strukturkvalitet, processkvalitet och resultat kvalitet:

- **Strukturkvalitet – Förutsättningarna**
Gruppstorlek, personaltätthet och Personalens kompetens.
- **Processkvalitet – Det som sker i vardagen, om hur verksamheten bedrivs och hur barnens dag ser ut**
Relationer och bemötande – Trygga och lyhörda pedagoger som skapar goda relationer med barnen.
Lärandemiljö – En stimulerande miljö där barn får utforska, leka och lära på ett lustfyllt sätt.
Pedagogiska aktiviteter – Planerade och spontana aktiviteter som stödjer barnens utveckling inom språk, matematik, motorik och socialt samspel.
Delaktighet och inflytande – Barns röster och intressen tas på allvar och påverkar verksamheten.
- **Resultatkvalitet – Vad förskolan leder till**
Barns trivsel och trygghet.
Språkutveckling och kunskaper.
Social utveckling.

Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbete i förskolan inom Avesta kommun följs ovanstående områden upp och redovisas i kända forum för statistikrapportering, Mål och budgetdokument och i den årliga Kvalitetsredovisningen

- Nuläge: Vart står vi nu, vilket målfokus ska gälla utifrån resultatbilden i KR?
- Pedagogiska målplaner utvärderas och planeras - Innehåll och bedömningskriterier (Upprättas utifrån Lpfö18 Reviderad 2025)
- En verksamhetsplan upprättas med tydliga fokusområden utifrån KR
- Likabehandlingsarbete och Barnhälso-teamsarbete planeras med stöd av kvalitetsenkäten och utvärderingar
- Material tas fram för lek, stimulans och undervisning (Inre- och yttre miljöer)
- Stödjande insatser för Barnhälso-teamsarbete
- Schema för planering och Apt läggs
- Kompetensutveckling planeras
- Styrning, organisation och ledning beaktas

ANALYS- ARBETE & PLANERING I FÖRSKOLAN

VERK- SAMHET

- Verksamhetsplanen med fokusområden kommuniceras till medarbetare
- Målbilder, styrdokument och pedagogiska målplaner presenteras
- Fortbildning planeras och genomförs
- Verksamhetsbesök av ledning och kollegialt lärande sker på enhets/ verksamhetsnivå under hela läsåret
- Pedagogisk reflektion och dokumentation
- Insatser för Barnhälsoarbete, sker året om och intensifieras vid behov
- Inskolningar och samverkan
- Medveten undervisning för lärande genom lek och stimulans. Fokus på värdegrund, barns inflytande, osv.

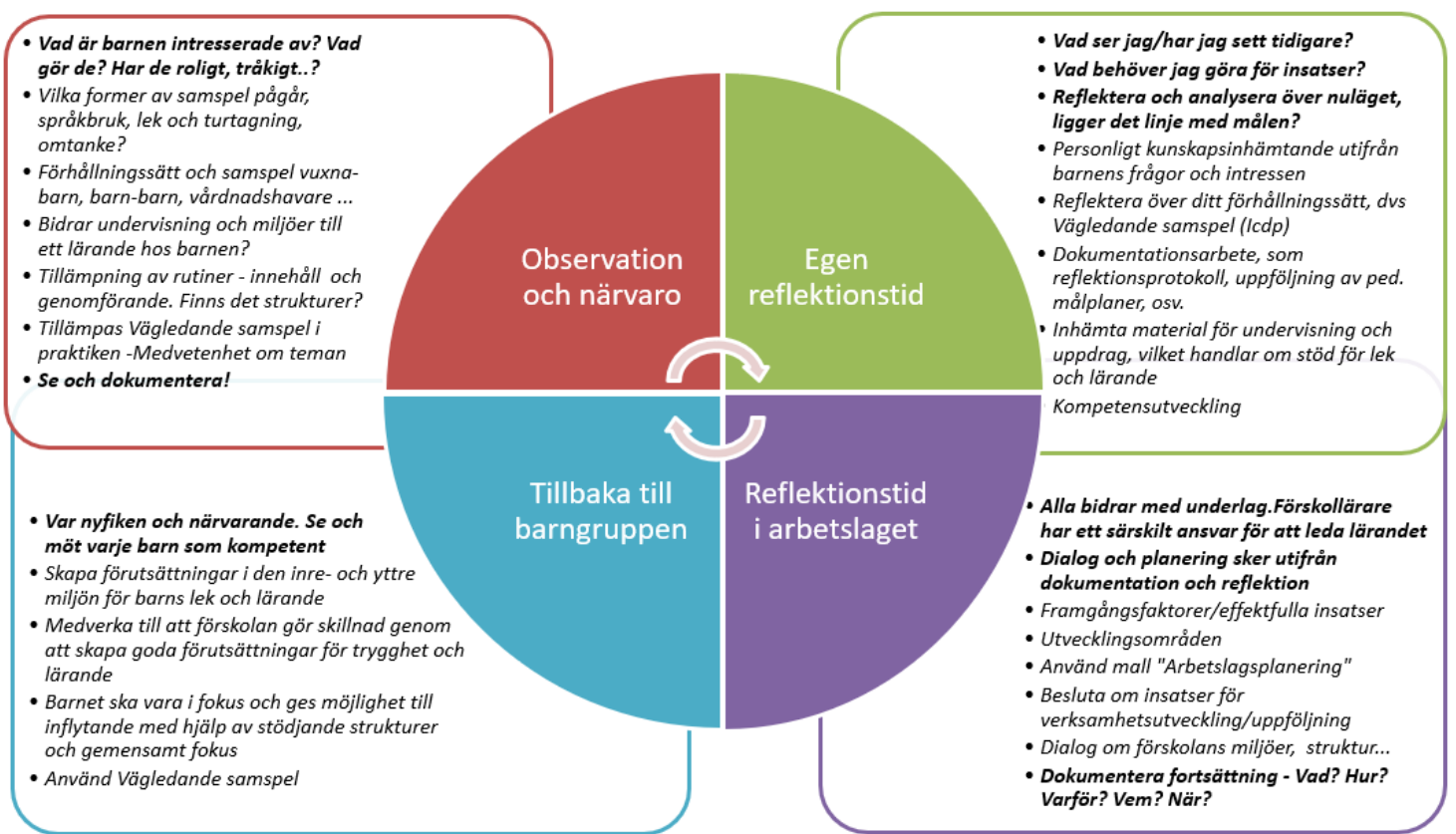
KVALITETS- REDOVISNING (KR)

UPP- FÖLJNING AV MÅLPLANER OCH KVALITETS- ARBETE



- Utvärderingen av pedagogiska målplaner, kvalitetsenkäten, verksamhetsplan och pedagogisk dokumentation.
- Underlagen ligger till grund för Kvalitetsredovisningen och satsningar i verksamheten
- Alla är delaktiga i processen, men rektor ansvarar för planering, kommunikation och genomförande av insatser i det systematiska kvalitetsarb.
- Uppfölj.och dialog resultat sker på alla nivåer
- Resultatenhetschef gör en samlad bedömning av förskolans resultat, vilken Bildningsstyrelsen informeras om gällande insatser, måluppfyllelse och nästa steg. Årsplaner och insatser planeras

- Verksamheten och målplansarbetet ska ligga i linje med styrdokumentet och följas upp kontinuerligt av fsk och arbetslaget
- Frågor ställs: Arbetar vi målfokuserat, och enligt plan? Vilka effekter ser vi? Vad har vi för barngrupp, tillgodoser vi kända behov på grupp och individnivå? (Ställ frågorna : Vad, hur, varför...)
- Dokumenterad arbetslagsplanering och medvetet planerad verksamhet
- Nätverksarbete/Kollegialt lärande
- Samverkan förskola-/hem -inskolning, utvecklingssamtal, övergångar, dialog



IDENTIFIERADE FRAMGÅNGSFAKTORER UNDER LÄSÅRET

Utifrån utvärderingar av målplaner, verksamhetsbesök, återkopplingar/avstämningar och andra insatser har tre identifierade framgångsfaktorer valts ut i kvalitetsredovisningen.

FOKUS PÅ BARNEN

Vi kan se att pedagogerna har ett stort fokus på barnens välmående. Att sätta barnens välmående i centrum är avgörande för att skapa en trygg, stimulerande och lärorik förskolemiljö. När barn känner sig sedda, trygga och delaktiga utvecklas deras självkänsla, nyfikenhet och lust att lära. Ett starkt fokus på välmående främjar både sociala relationer och lärande, och skapar förutsättningar för varje barn att nå sin fulla potential.

Vi ser att när barn känner sig trygga, sedda och delaktiga skapas de bästa förutsättningarna för lärande och utveckling. Ett starkt fokus på välmående har genomsyrat både det pedagogiska arbetet och våra rutiner, vilket har bidragit till en trygg och tillitsfull lärmiljö.

Genom att arbeta aktivt med relationsskapande, trygghetsfrämjande insatser och barns inflytande har de kunnat möta barnen utifrån deras individuella behov. Detta har inte bara stärkt barnens sociala och emotionella utveckling, utan också skapat en stabil grund för undervisning och lärande. Vi ser tydligt att barn som mår bra också har lättare att ta till sig nya kunskaper, delta i samspel och utveckla sin nyfikenhet.

VILJA ATT UTVECKLAS

Under året har vi sett att en stark vilja att utveckla utbildningen i vardagen. Pedagogernas engagemang, nyfikenhet och vilja att reflektera över och förbättra den pedagogiska praktiken har bidragit till utveckling av undervisningen. Genom kollegialt lärande, fortbildning och gemensam analys av verksamheten kan vi se att utveckling är en naturlig del av det dagliga arbetet

En levande och lärande förskola bygger på en gemensam vilja att ständigt utveckla utbildningen. När pedagoger är engagerade, nyfikna och öppna för nya idéer skapas en dynamisk verksamhet där kvaliteten förbättras. Denna vilja att utvecklas syns genom att de reflekterat över sin verksamhet, utvärderar sitt arbete och vågat pröva nya arbetssätt. Det leder till en mer medveten undervisning, ökad delaktighet och bättre förutsättningar för varje barns utveckling och lärande. En förskola som präglas av utvecklingsvilja är en förskola i ständig utveckling – där barnens bästa alltid står i centrum.

NÄRVARANDE LEDNING OCH SPECIALPEDAGOG

Ledning och specialpedagog är aktiva och delaktiga i utbildningen. En aktiv och närvarande ledning tillsammans med specialpedagog skapar goda förutsättningar för en likvärdig och inkluderande förskola. Genom att vara delaktiga i det dagliga arbetet kan vi ge stöd, vägledning och skapa samsyn i det pedagogiska uppdraget. Vår närvaro stärker det kollegiala lärandet, främjar tidiga insatser och bidrar till en trygg och utvecklande miljö för både barn och personal. Genom att vara synlig, lyhörd och aktiv i den dagliga verksamheten kan ledningen stötta personalen, främja samarbete och säkerställa att arbetet utgår från förskolans mål och värdegrund. Den gemensamma närvaron har också stärkt det kollegiala lärandet och bidragit till att tidiga insatser kunnat sättas in på ett mer strukturerat och behovsanpassat sätt.

PRIORITERADE UTVECKLINGSOMRÅDEN UTIFRÅN KVALITETSREDOVISNINGEN

Utifrån utvärderingar av målplaner, verksamhetsbesök, återkopplingar/avstämningar och andra insatser har tre utvecklingsområden valts ut i kvalitetsredovisningen.

SOCIAL HÅLLBARHET

Vi har valt att fortsätta fokusera på social hållbarhet som utvecklingsområde eftersom det är avgörande för att skapa en trygg, inkluderande och jämlik lärmiljö för alla barn. Genom att stärka barnens sociala kompetens, empati och förståelse för olikheter lägger vi grunden för ett hållbart samhälle. Arbetet främjar respekt, delaktighet och samarbete – värden som är centrala både i förskolan och i barnens framtida liv.

Social och kulturell hållbarhet handlar om frågor som handlar om människans möjlighet att uppfylla sin potential. Vad detta är beror på vart vi befinner och vad behoven är. Vi behöver sträva mot ett samhälle där grundläggande mänskilda rättigheter uppfylls, och frågor om välbefinnande, rättvisa, rättigheter och individens behov är i centrum. I detta behöver vi vuxna vara goda förebilder men även att vi blir medvetna om vad denna form av hållbarhet innebär. Vi arbetar redan mycket med dessa frågor – till exempel genom att lyfta normer och värderingar, främja delaktighet och skapa trygghet – men ofta utan att koppla det direkt till begreppet social hållbarhet. Det är tydligt att vi behöver öka vår medvetenhet om vad social hållbarhet innebär och fortsätta utveckla vårt arbete inom området

MÅL

- Ökad kunskap och förståelse kring begreppet social hållbarhet
- Rörelseaktiviteter ska ske varje dag
- Ökad medvetenhet kring hur vi kan stärka barns sociala och emotionella mående

INSATSER

- I fokus på APT
- Kommunövergripande nätverk kring hållbar utveckling
- Planeringar särskilt för området på PUD
- En studiecirkel kring IFOUS material sker under våren
- Riktat material att arbeta med barnen köps in
- Ledning följer upp arbete när denne är med på arbetslagsplaneringar

LÄROPLANEN/PEDAGOGISK SAMSYN/ PROGRESSION

Vi har valt att arbeta med den reviderade läroplanen som utvecklingsområde för att säkerställa att vår verksamhet är i linje med aktuella styrdokument och nationella mål. Genom att fördjupa vår förståelse för förändringarna i läroplanen kan vi utveckla vår pedagogik, stärka kvaliteten i undervisningen och skapa en ännu bättre lärmiljö för barnen. Det är ett viktigt steg i vårt gemensamma arbete för en likvärdig och hållbar förskola. Vi kommer därför arbeta för gemensamma målplaner för hela förskolan där vi vill skapa en tydlig progression i barnens lärande utifrån läroplanens mål. En medveten progression stärker kvaliteten i utbildningen och gör det möjligt att följa barnens utveckling över tid, från de yngsta till de äldsta barnen i förskolan

MÅL

- Att det ska finnas en samsyn kring uppdraget inom varje förskola
- Det ska finnas en progression för vilken utbildning som erbjuds inom förskolan

INSATSER

- En tabell för progression läggs till i varje målplan utifrån läroplansmålen
- På PUD arbetar vi i tvärgrupper med deltagare från olika arbetslag i varje grupp. Dessa fokuserar på 2-3 målplaner i gruppen. Dessa redovisas sedan för övriga på förskolan.
- Ledning följer upp arbete när denne är med på arbetslagsplaneringar

FORTBILDNING

Under läsåret har fortbildningsinsatser genomförts i mindre omfattning än tidigare år. Förkovring och utveckling har förekommit, men inte på ett lika systematiskt sätt som tidigare. Vi har valt att ha fortbildning som utvecklingsområde för att stärka den pedagogiska kvaliteten och främja en gemensam kompetensutveckling inom arbetslaget. Genom kontinuerlig fortbildning håller vi oss uppdaterade kring aktuella styrdokument, forskning och pedagogiska metoder. Det ger oss bättre förutsättningar att möta barnens behov och att utveckla en likvärdig och hållbar utbildning i förskolan. Ledningen, tillsammans med specialpedagog, kommer att ta fram en tydlig fortbildningsplan med fokus på den reviderade läroplanen, hållbarhet, undervisning, språk och NPF. Planen kommer att innehålla både obligatoriska delar för all personal och valbara delar där varje medarbetare kan fördjupa sig utifrån intresse och behov.

MÅL

- Det ska finnas en systematisk fortbildning

INSATSER

- Fortbildningsplan upprättas
- Alla arbetslag ska ha en studiecirkel kring en bok, de får välja mellan två olika, ledning och specialpedagog deltar i denna. Reflektion och diskussion sker på arbetslagsplanering.
- Studiecirkel på APT under våren kring IFOUS studiematerial kring barns psykiska hälsa.
- All personal ska läsa en bok utöver den bok de har till studiecirkeln under läsåret. En skriftlig reflektion lämnas till ledning/specialpedagog. En lista med riktads litteratur tas fram för ändamålet.

KOMMUNFULLMÄKTIGE, MÅL OCH BUDGET

Två mål från mål och budget som förskolan arbetar aktivt med är att minska sjuktalen till under 7% samt att höja andelen förskollärare.

Rektor ansvarar för att upprätta en handlingsplan för att säkerställa att verksamheten når sina uppsatta mål. En god arbetsmiljö har en positiv inverkan på sjukfrånvaron. Förskolan har därför tagit fram en övergripande plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). I denna plan beskrivs hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och vilka åtgärder som krävs för att uppnå en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Nedan redovisas även antalet anmälningar som registrerats i KIA-systemet.

Resultatenheten förskola har som mål att öka andelen behöriga förskollärare och satt följande mål:

Målnivåer i KF för förskolan Källa och mätperiod för förskolans verksamhetsområde: Kolada	HT21-VT24: Röd 0–31% Gul 32–45%, Grön: 41–61,5%	HT24-VT27: Röd 0–31% Gul 32–45%, Grön: 46–61,5%	HT27-VT30 Röd 0–31% Gul 32–50%, Grön: 51–61,5%
--	--	--	---

SJUKFRÅNVARO

Ingen resultatenhet inom bildningsstyrelsen skall ha en sjukfrånvaro överstigande 7 %.

Resultatet mäts av rektor för aktuell period.

Källa och mätperiod: Adato

	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
Förskolorna Triangeln, Rödluvan & Tallåsen	8,9%	30/6–20 31/12–20	6,7%	30/6–21 31/12–21	8,7%	30/6–22 31/12–22	5,8%	30/6–23 31/12–23	6,7%	30/6–24 31/12–24	8,2%	30/6–25 31/12–25

Åtta olycksfall och fyra tillbud har rapporterats i KIA. De rapporteringar i KIA som främst förkommit är halkolyckor samt barn som varit i affekt och då varit utåtagerande mot personal och barn.

Sjukfrånvaron i området bedöms inte vara alarmerande hög. Den domineras av korttidsfrånvaro, där vanliga orsaker är förkylningar, influensa och magsjuka. För medarbetare med upprepad frånvaro har omtankesamtal genomförts av ledning. Inga oroande mönster har framkommit i dessa samtal.

Under våren förekom några längre sjukskrivningar, främst relaterade till fysiska besvär såsom rehabilitering efter operation. Detta har bidragit till en viss ökning av det totala sjuktalet.

Personalens arbetsmiljö och trivsel

Personal upplever generellt en god trivsel inom sina arbetslag. Det förekommer dock ibland mindre irritationsmoment mellan olika arbetslag. Dessa upplevs oftast som av begränsad omfattning, men det är ändå viktigt att fortsätta främja god kommunikation och samarbete mellan grupperna.

Arbetsbelastning och tidshantering

En återkommande utmaning är upplevelsen av att inte alltid hinna med sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid. Detta är ett område som lyfts årligen och bör fortsatt prioriteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hygienrutiner

Vi ser att välfungerande hygienrutiner är avgörande – inte bara för att minska smittspridning bland barn, utan även för att säkerställa att pedagogerna håller sig friska. Det är därför viktigt att dessa rutiner kontinuerligt följs upp och utvecklas.

BEHÖRIGA FÖRSKOLLÄRARE

Mätperiod:	2023	2024	VT 2025	HT 2025		
Norra	42%	30%	36%	35%		

Aktuellt Förskoleområde	FSK%	BSK%	Obeh. %	Grundtjänster FSK%	Grundtjänster BSK%
Norra	43%	57%	0%	53%	47%

Detta är om de som är föräldralediga skulle vara i arbete. För nuläge under läsåret se inledning.

Personalresurser och bemanning

Under det gångna läsåret har andelen förskollärare i aktiv tjänst varit lägre än tidigare år, vilket den även var under fjolåret. Detta beror på att två förskollärare varit föräldralediga på heltid och en på deltid, samt att ytterligare en varit tjänstledig. Det har även varit en pensionsavgång under året. Trots detta har andelen tjänster som bemannas av utbildade förskollärare ökat under de senaste åren. Denna positiva utveckling är ett resultat av både riktad rekrytering och att medarbetare utan förskolläraryrket har uppmuntrats att vidareutbilda sig. Att skapa goda förutsättningar och erbjuda stöd till dem som vill studera vidare har visat sig vara en viktig framgångsfaktor för att öka andelen behöriga förskollärare.

Arbetsmiljö och trivsel

Norra förskoleområdet har haft en relativt låg personalomsättning, vilket skapar stabilitet och en god grund att bygga vidare på. En möjlig förklaring till detta är vårt aktiva arbete med att skapa goda arbetsförutsättningar och en trivsamt arbetsmiljö. Vi har en tydlig organisation med stödfunktioner såsom specialpedagog och ledning, vilket bidrar till att personalen känner sig stöttad i sitt uppdrag. Dessutom är personalen på våra förskolor duktig på att välkomna nya kollegor och skapa en inkluderande gemenskap. Detta gör att nya medarbetare ofta väljer att stanna kvar.

Kompetensförsörjning

En kompetens- och rekryteringsplan har tidigare tagits fram för hela resultatenheten i samråd med Sveriges Lärare. Denna plan ligger till grund för vårt fortsatta arbete med att säkra tillgången till behörig personal.

Vi fortsätter skapa förutsättningar för de som vill studera vidare till förskollärare då detta varit lyckat för att få fler förskollärare till området eller kommunen.

Kvalitetsredovisning

för läsåret 2024/2025

Norra förskoleområdet

Förskolan Rödluvan



Förskolan Tallåsen

Förskolan Triangeln



Avesta, 2025-08-07

Rektor: Alexandra Hållén, Biträdande rektor: Maria Sundström

Resultatenhetschef: Karin Vestman

Varje förskolas utveckling

Utbildningen i förskolan ska utvecklas så att den svarar mot de nationella målen. Huvudmannen har ett ansvar för att det sker. Rektorns ledning, samt förskollärares ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och arbetslagets uppdrag att främja barns utveckling och lärande är en förutsättning för att utbildningen ska utvecklas och hålla hög kvalitet. En sådan utveckling kräver att rektorn och alla som ingår i arbetslagets systematiska och kontinuerligt dokumenterar, följer upp, utvärderar och analyserar resultaten i utbildningen. (Lpfö 2018)

Kvalitetsredovisningen syftar till att ge en samlad bild av enheten/verksamhetens kvalitet i utbildningen, vilken förväntas bidra till barns lärande, trygghet och kunskapsutveckling.

Kvalitetsbilden bygger på analys av fakta och reflektioner av planerade och genomförda insatser. Meningen är att den kända resultatbilden gällande kvalitetseffekter ska ligga till grund för aktuell kvalitets- och verksamhetsutveckling för området.

För att bidra till en kvalitativ utbildning behöver verksamheten föra kvalitetsdialoger och tillämpa ett känt och tillgängligt systematiskt kvalitetsarbete, där fakta, kriterier, reflektion och effekter följs upp och diskuteras som stöd för en likvärdig verksamhet för barnens möjlighet till utveckling.

Riktlinjer och referensmaterial inför Kvalitetsredovisningen

Nationella styrdokument gällande förskolan: Skollag, läroplan och Barnkonvention

Kommunala styrdokument och enkäter

Verksamhetsplaner, lokala handlingsplaner och relevanta dokument för systematiskt kvalitetsarbete

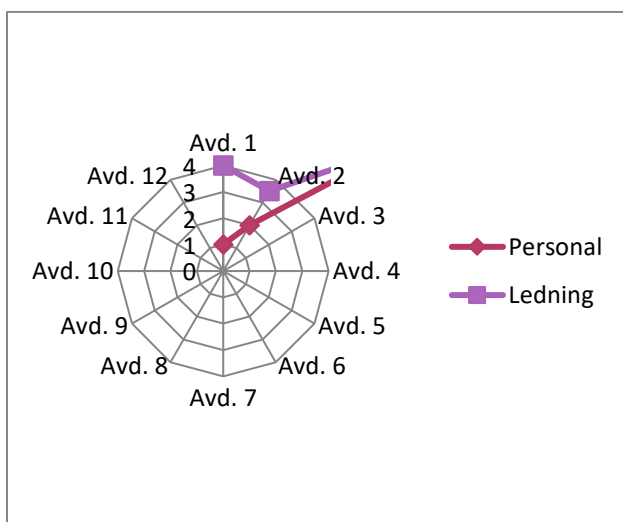
Under varje huvudrubrik presenteras

Resultatbild – Vad ser ni? Effekter av era insatser...

Analys – Varför ser det ut som det gör?

Utveckling – Vad, och hur kan ni bidra med relevanta insatser för att nå en kvalitetsutveckling?

Resultat från Målplaner redovisas med kort text och i form av spindeldiagram, enligt skala:



1= Bristfällig kvalitet
2= Tillfredställande kvalitet
3= God kvalitet
4= Mycket god kvalitet

INNEHÅLL

Innehåll.....	3
Förskoleområdet/Organisation (Kortfattad information, barngruppernas sammansättning, samt förändringar av betydelse) 8 kap. 8§ skollagen)	4
1. Normer och värden – resultatbild och effekter, analys och utveckling (6.kap. 8 kap. skollagen samt 2.1 Lpfö 2018, Barnkonventionen)	5
1.1 Resultat.....	5
1.2 Analys	6
1.3 Uppföljning och Utveckling	6
1.4 Kvalitetsenkäten	7
2. Barns delaktighet och inflytande (Forum) – resultatbild och effekter, analys och utveckling (4.kap. 9§ samt 2.3, Lpfö 2018)	8
2.1 Resultat.....	8
2.2 Analys	9
2.3 Uppföljning och Utveckling	9
3. Utveckling och lärande – resultatbild och effekter, analys och utveckling (8.kap. 2§ skollagen samt 2.2, 2,4 Lpfö 2018)	10
3.1 Språk Resultat, effekter, Analys, uppföljning och utveckling	10
3.1.1 Resultat och effekter- Språk	10
3.1.2 Analys- Språk	11
3.1.3 Uppföljning och utveckling- Språk	11
3.2 Matematik Resultat, effekter, Analys, uppföljning och utveckling	12
3.2.1 Resultat och effekter- Matematik.....	12
3.2.2 Analys- Matematik.....	13
3.2.3 Uppföljning och utveckling- Matematik	13
3.3 Naturvetenskap Resultat, effekter, Analys, uppföljning och utveckling	13
3.3.1 Resultat och effekter - Naturvetenskap	13
3.3.2 Analys- Naturvetenskap.....	14
3.3.3 Uppföljning och utveckling- Naturvetenskap.....	15
3.4 Lek, Hälsa & Välbefinnande Resultat, effekter, Analys, uppföljning och utveckling	15
3.4.1 Resultat och effekter - Lek, Hälsa & Välbefinnande.....	15
3.4.2 Analys- Lek, Hälsa & Välbefinnande.....	16
3.4.3 Uppföljning och utveckling- Lek, hälsa & Välbefinnande	16
3.5 Teknik Resultat, effekter, Analys, uppföljning och utveckling	17
3.5.1 Resultat och effekter - Teknik	17
3.5.2 Analys- Teknik.....	18
3.5.3 Uppföljning och utveckling- Teknik.....	18
4. Samarbetsformer, Övergång och samverkan – resultatbild och effekter, analys och utveckling (2.5, Lpfö 2018)	19
4.1 Resultat.....	19
4.2 Analys	20
4.3 Uppföljning och utveckling	20
5. Förskola och hem – resultatbild och effekter, analys och utveckling (2.4, Lpfö 2018)	21
5.1 Resultat.....	21
5.2 Analys	22
5.3 Uppföljning och Utveckling	22
6. Barnhälsoteamarbete/stöd- resultatbild och effekter, analys och utveckling (8.kap. 9§ skollagen)	23
6.1 Resultat.....	23
6.2 Analys	24
6.3 Uppföljning och utveckling	24
7. Barns rätt till utbildning (8 kap. Skollagen) Hur ser frånvaron ut i förskoleområdet? (Schemat i infomentor är grunden) resultat/Lägesbild, analys och utveckling 250101-250601	26
7.1 Resultat.....	26
7.2 Analys	26
7.3 Uppföljning och Utveckling	26
8. Rektorns ansvar som pedagogisk ledare att inrikta verksamheten mot nationella mål (systematiskt kvalitetsarbete). Frågan lyder i vilken utsträckning bedriver rektorn ett aktivt och strategiskt arbete för att främja närvaron i förskolan (2. kap. 9-10§, 4 kap. skollag samt 2,8 Lpfö 2018) Beskriv läget, dvs vad som varit betydelsefulla strategier, gett effekter, utmaningar och lärdomar.	27
8.1 Resultat och effekter	27
8.2 Analys -Var och vika insatser behövs. Skiljer det sig åt mellan enheterna?	27
8.3 Styrning, Uppföljning och Utveckling – Vad, var och vilka insatser behövs för att fånga upp avvikelser och vidta relevanta åtgärder som främjar närvaron	27
8.4 Kan huvudmannen ge mer stöd till rektor och verksamhet för att främja barns närvaro och på vilket sätt skulle det kunna ske?	27
9. Kompetensutveckling resultatbild och effekter, analys och utveckling (2. kap. 34§ skollagen)	28
9.1 Resultatbild.....	28
9.2 Analys	29
9.3 Uppföljning och utveckling	29
10. Förskoleområdets Digitaliseringsarbete gällande material/tillgång och former för undervisning – Kort om Nuläge och utveckling	30
11. Systematiskt kvalitetsarbete (SKA)- resultat, analys och utveckling (4. kap. 3-8§ skollagen samt 2.6 Lpfö 2018)	31
11.1 Resultat gällande hållbarhetsplanen.....	31
11.2 Analys	32
11.3 Uppföljning och Utveckling	32
12. Sammanfattning av Identifierade framgångsfaktorer under läsåret	33
13. Sammanfattning av Identifierade utvecklingsområden under läsåret.....	34
14. Sammanfattning av Insatser och resultat av föregående års identifierade utvecklingsområden i Kvalitetsredovisningen och verksamhetsplan.....	35
15. Kommunfullmäktige, Mål och budgetdokument	38
15.1 Sjukfrånvaro.....	38
15.2 Behörighetsnivå behöriga förskollärare	39

FÖRSKOLEOMRÅDET/ORGANISATION (KORTFATTAD INFORMATION, BARNGRUPPERNAS SAMMANSÄTTNING, SAMT FÖRÄNDRINGAR AV BETYDELSE) 8 KAP. 8§ SKOLLAGEN)

Norra förskoleområdet är ett geografiskt utspritt område som omfattar tre förskolor: Tallåsen, Triangeln och Rödluvan. Dessa är belägna i By, Fors respektive Horndal.

Triangeln har fyra avdelningar – två för yngre barn och två för äldre. Tallåsen har två avdelningar, en för varje åldersgrupp. Rödluvan har tre avdelningar: två för äldre barn och en för yngre. Dock är barnen på Rödluvans äldre barns avdelningar generellt yngre än vad som är vanligt på andra liknande avdelningar.

Under våren har ett förändringsarbete pågått på Rödluvan inför höstterminen 2025. Från och med hösten kommer förskolan att ha mer åldershomogena avdelningar. Det innebär att barnen delas in i tre grupper: en avdelning för de yngsta, en för de äldsta och en för barnen däremellan.

Alla förskolor ligger i nära anslutning till de skolor som finns i området och samverkar i olika uträkning med skolorna.

Befattning	Antal/tjgr	Kommentar			
Ledningsfunktion	1,2	(2 kap. 9-10§§) 1 rektor och en biträdande rektor på 0,2. I grunden 0,33 på biträdande rektor			
Antal förskolor i området	3				
Antal avd. i förskoleområdet	9				
Specialpedagog i området	0,75	Arbetat 75% under året men är anställd på 100%			
Antal resurser	2,5				
Antal Internpooler	2	3 personer 2 tjänster, kombinerade med resurs			
Antal barn 250601	151	Rödluvan 51, Tallåsen 36, Triangeln 64			
Bemanning	FSK	BSK	Obehöriga	Resurs, antal/tjgr.	Förskolans bemanning, 250601: fsk/bsk/obehöriga
Förskoleområdet	10	17,85	0,25	2,75	36/63/1
Rödluvan	2	6,85	0,25	0,75	22/75/3
Tallåsen	4	3	0	2	57/43/0
Triangeln	4	8	0		33/67

1. NORMER OCH VÄRDEN – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING

(6.KAP. 8 KAP. SKOLLAGEN SAMT 2.1 LPFÖ 2018, BARNKONVENTIONEN)

Ange med ett kryss om det finns rutiner för att motverka alla former av kränkande behandling och diskriminering. Att kartläggningar över orosområden finns upprättade, samt en plan för insatser

Antal anmälda kränkingsärenden till huvudman i aktuellt system- Draftit: 9, anmälningar har utöver dessa kommit in i systemet men de har ej klassat som kränkningar utan som fysiskt våld.

1.1 RESULTAT

Arbetslagen beskriver att barnen har utvecklat en ökad medvetenhet kring sociala normer, hjälpsamhet, allas lika värde, kroppslig integritet och vikten av att dela med sig. Denna utveckling märks bland annat genom att barnen oftare visar omtanke, hjälper varandra och respekterar varandras gränser. Samtidigt ser arbetslagen att barnen ibland har lättare att förstå dessa värden i teorin än att tillämpa dem i praktiken, vilket visar att det fortfarande finns behov av stöd i att omsätta förståelsen i konkreta handlingar.

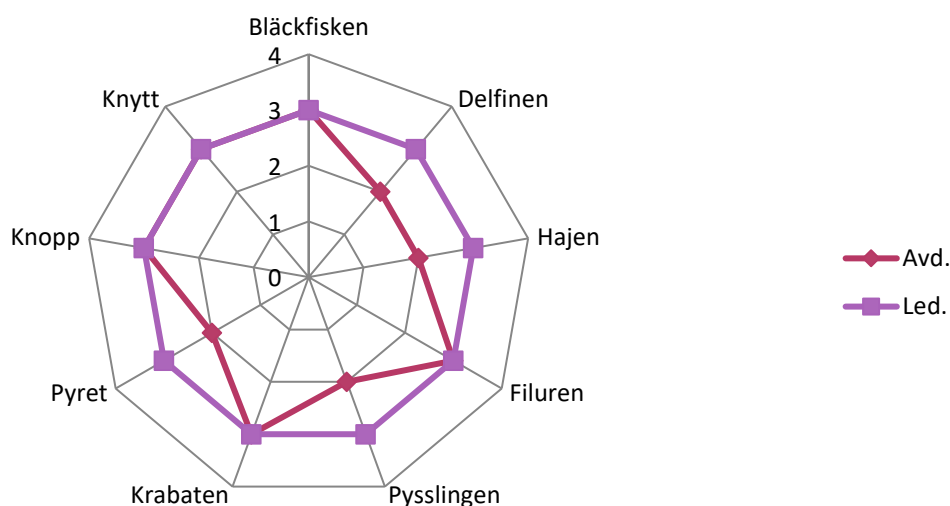
Alla arbetslag arbetar aktivt för att befästa alla människors lika värde. Detta sker främst genom dialog med barnen och kollegor, med utgångspunkt i det som händer här och nu. I våra målplaner, särskilt i målplanen *Pedagogik och förhållningssätt* betonas vikten av att pedagoger är närvarande i leken. Genom denna närvaro ges möjlighet att arbeta med normer och värden på ett naturligt och situationsanpassat sätt via leken. Arbetslagen beskriver hur de använder leken som en del av undervisningen. Genom att vara delaktiga i barnens lek kan pedagogerna fånga upp det barnen uttrycker, utmana deras tankar och fördjupa samtal kring det som sker i stunden. När pedagogerna är närvarande i leken kan de också förebygga konflikter och stötta barnen i att lösa de konflikter som ändå uppstår. På samtliga avdelningar tillämpas ett demokratiskt förhållningssätt. Barnen får till exempel öva på turtagning vid samlingar, måltider och andra gemensamma aktiviteter.

Det finns en tydlig struktur med regler och rutiner som all personal känner till och följer, vilket är en viktig förutsättning för verksamheten. Samtliga arbetslag har arbetat utifrån en planerad struktur som i stort sett har upprätthållits. Ett återkommande arbetssätt är att dela in eleverna i mindre grupper under delar av dagen, i vissa arbetslag sker detta under större delen av dagen.

Vänskapsmaterialet, *Kanin och Igelkott* används av många arbetslag. Litteratur finns på alla förskolor kopplade till alla diskrimineringsgrunderna som används. Vid högläsning läser pedagogerna böcker som innehåller bl.a. beskrivningar av känslor och genus, samt ger inblick i andra kulturer

Alla arbetslag har en diskrimineringsgrund i fokus varje månad, där de reflekterar över hur de själva arbetar kring området men även bedriver undervisning utifrån området.

Normer och Värden



1.2 ANALYS

Barnen har utvecklat en ökad förståelse och tolerans för varandra. Detta är dock ett pågående arbete som kräver kontinuitet och uthållighet över tid. Det pedagogiska förhållningssättet spelar en central roll i denna process. Samtliga arbetslag beskriver sitt förhållningssätt och genomför i stor utsträckning sin planering. En gemensam plan för förhållningssättet är värdefull, då den bidrar till att skapa ett enhetligt fokus inom alla verksamhetsområden.

Trygghet är en grundläggande förutsättning för lärande och en central del i arbetet med normer och värden. För att skapa trygghet krävs tydlig struktur och välfungerande rutiner. Pedagogers närvaro och aktiva deltagande i barnens lek lyfts ofta fram som en framgångsfaktor. För att möjliggöra detta arbetar många arbetslag med att dela in barnen i mindre grupper under stora delar av dagen. Det skapar bättre förutsättningar för pedagogerna att fokusera på varje enskilt barn, vara mer tillgängliga i leken och arbeta förebyggande mot kränkande behandling. Genom att arbeta i mindre grupper kan pedagogerna också lättare avgränsa sitt fokus, eftersom ansvaret för övriga barn ligger hos kollegor i andra grupper. Det mindre sammanhanget gör det dessutom lättare för barnen att uttrycka sig och bidra till en ökad känsla av trygghet.

Alla arbetslag arbetar systematiskt med diskrimineringsgrunder genom att varje månad fokusera på ett specifikt område. Detta arbetssätt har skapat tydlighet och kontinuitet, vilket stärker det långsiktiga arbetet. Genom att rikta uppmärksamheten mot ett område i taget säkerställs att varje diskrimineringsgrund får utrymme och belyses. Användningen av riktade böcker och bilder har underlättat arbetet och gjort det enklare att engagera både barn och personal. Med tiden har detta arbetssätt blivit en naturlig och självklar del av verksamheten.

Arbetslagen uppvisar en ökad medvetenhet till Hållbar utveckling och det sociala perspektivet som är en del av Normer & Värden. Detta beror troligtvis på att området varit i fokus, men synen behöver breddas.

1.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Social hållbarhet kommer vara utvecklingsområde eftersom det är avgörande för att skapa en trygg, inkluderande och jämlik lärmiljö för alla barn. Genom att stärka barnens sociala kompetens, empati och förståelse för olikheter lägger vi grunden för ett hållbart samhälle. Arbetet främjar respekt, delaktighet och samarbete – värden som är centrala både i förskolan och i barnens framtida liv.

Inför kommande läsår har den reviderade läroplanen identifierats som ett prioriterat utvecklingsområde. Syftet är att säkerställa att vår verksamhet är i linje med aktuella styrdokument och nationella mål, samt att stärka kvaliteten i undervisningen.

I och med att den tidigare målplanen för pedagogik och förhållningssätt inte längre används, har ett nytt gemensamt planeringsdokument tagits fram för Norra förskoleområdet. Dokumentet syftar till att stödja avdelningarna i att planera övergripande delar av sin verksamhet och skapa en tydlig struktur och gemensam riktning i utbildningen. Detta arbete är en viktig del i att skapa samsyn och kontinuitet i det pedagogiska uppdraget.

1.4 KVALITETSENKÄTEN

Svarsfrekvens för förskoleområdet läsåret 2024/2025

Om vi räknar att varje svar motsvara en vårdnadshavare/ barn så ser svarsfrekvens/ barn ut på följande sätt

Rödluan: 16 av 49, ca:33%

Triangeln: 41 av 54, ca:76%

Tallåsen: 15 av 35, ca: 43%

Norra: 72 av 138 ca: 52%

Svarsfrekvens för förskoleområdet läsåret 2023/2024

Om vi räknar att varje svar motsvara en vårdnadshavare/ barn så ser svarsfrekvens/ barn ut på följande sätt

Rödluan: 17 av 50, ca: 34%

Triangeln: 22 av 61, ca: 36%

Tallåsen: 6 av 33, ca: 18%

Norra: 45 av 144 ca: 31,25%

Svarsfrekvens för förskoleområdet läsåret 2022/2023

Om vi räknar att varje svar motsvara en vårdnadshavare/ barn så ser svarsfrekvens/ barn ut på följande sätt

Rödluan: 24 av 55, ca: 44%

Triangeln: 38 av 69, ca: 55%

Tallåsen: 8 av 36, ca: 22%

Norra: 70 av 160 ca: 43,75%

Sammanfattning av resultat och övriga synpunkter som är av betydelse för verksamhetens kvalitet:

I år ökade svarsfrekvensen på alla förskolor utom Rödluan där den låg kvar på lika nivå som tidigare, störst ökning skedde på Triangeln. Triangeln har längre tillbaka i tiden haft runt 75% i svarsfrekvens när vi använde ett annat enkätverktyg.

Enkäten genomfördes i år i Forms. Länk lades på lärplattformen, QR-koder sattes upp i entréerna och alla barn fick på sin hylla en lapp uppsatt med information kring enkäten och QR-kod. Alla arbetslag fick även till sig att promota enkäten vid hämtningar, lämningar och i månadsbrev. En avdelning på Triangeln hade sitt föräldramöte i samband med att enkäten var öppen och delade ut sina lappar till alla vårdnadshavare då. Att alla fick en lapp med information och QR-kod tror vi är en anledning till att svarsfrekvensen ökat.

Enkäten hade kortades ned detta år så det var endast två frågor med möjlighet att kommentera dem. Detta tror vi även gjorde att vårdnadshavare enkäten kunde svara på enkäten och att svarsfrekvensen ökat.

Alla arbetslag har fått ta del av resultatet och har tagit med detta i sin utvärdering av målplanen Förskola-Hem. Resultatet är i det stora hela bra på alla förskolor, vårdnadshavarna upplever att deras barn trivs på förskolan, att barnen lär sig mycket och det de känner sig välkomna. Förra året kunde vi se att det var något lägre på frågan gällande om man får information kring sitt barns vistelse, den har ökat överlag i år vilket är positivt då flera har arbetat kring detta.

2. BARNNS DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE (FORUM) – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (4.KAP. 9§ SAMT 2.3, LPFÖ 2018)

Antal "Prövning av Barnets Bästa" (Ange områden under resultatdelen): 2

2.1 RESULTAT

Självständighet lyfts fram som en viktig del i det pedagogiska arbetet. För att barnen ska kunna utveckla självständighet behöver de ges reella möjligheter till detta. På samtliga avdelningar finns lättillgängligt material som gör det möjligt för barnen att själva välja vad de vill leka med. De pedagogiska miljöerna är föränderliga och material byts ut regelbundet för att väcka nyfikenhet och stimulera lärande. Flera arbetslag beskriver hur de anpassar både material och miljö utifrån barnens intressen och behov. Samtliga arbetslag visar ett starkt engagemang i att beskriva och utveckla sina inomhusmiljöer, vilket bidrar till en stimulerande och genomtänkt lärmiljö för barnen.

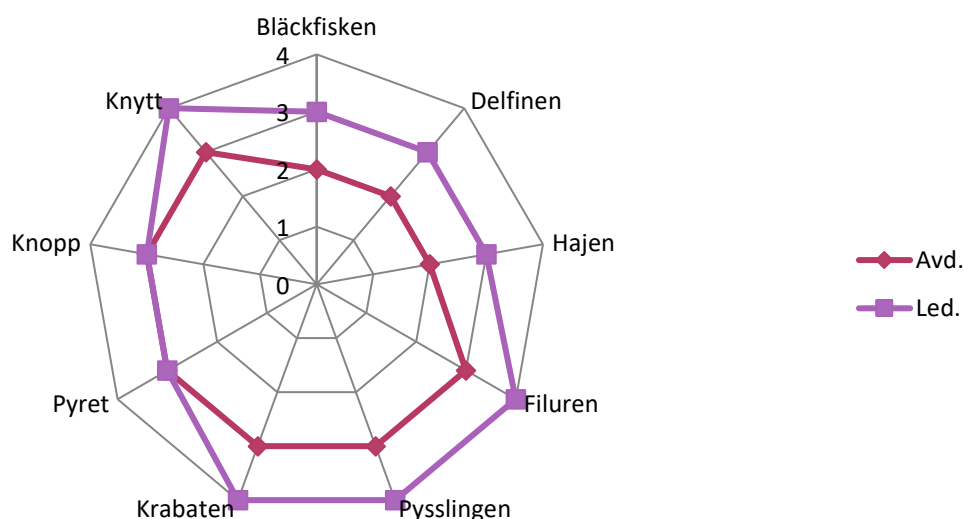
Att pedagogerna är närvarande och medlekande lyfts ofta fram som ett framgångsrikt arbetssätt för att uppmärksamma barnens intressen och behov. Ett vanligt tillvägagångssätt är att dela in barnen i mindre grupper, särskilt vid planerade aktiviteter men även vid andra tillfällen. Genom detta arbetssätt upplever pedagogerna att de lättare kan vara lyhörda för barnens tankar och funderingar, och därmed bygga vidare på det barnen uttrycker genom ord, handlingar och kroppsspråk. Alla arbetslag betonar också vikten av naturliga samtalstillfällen, exempelvis vid måltider, på- och avklädning samt samlingar som värdefulla stunder där barnen får möjlighet att dela med sig av sina tankar och idéer.

Att vara delaktig och ha inflytande innebär inte att barnen alltid får göra precis vad de vill. Det betyder att deras tankar och åsikter ska bli hörda och tas på allvar. Under dagen har barnen ofta stor frihet att välja aktiviteter, men ibland ingår även moment där andra har gjort valet. För att främja utveckling och upptäckarlust behöver barnen utmanas att prova nya saker även sådant de ännu inte visat intresse för. Genom att utforska nya miljöer och aktiviteter vidgas deras perspektiv, och nya upptäckter kan göras som berikar deras förståelse av världen.

Arbetslagen arbetar på flera sätt för att främja barns delaktighet och inflytande i verksamheten. Det innebär att vara lyhörda, inlyssnande och att utmana barnen i deras tankar och idéer. Genom aktiviteter som omröstningar, samtal och gemensamma beslut ges barnen möjlighet att påverka sin vardag. Under stora delar av dagen har de också frihet att själva välja aktiviteter och material, vilket stärker deras självständighet och ansvarstagande.

Dokumentet *Prövning av barnets bästa* har använts vid två tillfällen under läsåret. Vid omorganiseringen på Rödluvan samt när en vårdnadshavare önskade att ens barn skulle gå kvar ett år på förskolan.

Delaktighet & inflytande



2.2 ANALYS

I resultatet framkommer att pedagogerna har en hög medvetenhet kring barns delaktighet och inflytande. Barnen ges goda möjligheter att påverka utbildningen, vilket tydligt märks i de tillgängliga lärmiljöerna och i de arbetsätt som arbetslagen valt. Samtliga arbetslag arbetar aktivt med att fånga upp barnens intressen genom att vara lyhörda och inlyssnande. De reflekterar kontinuerligt över hur de kan utmana barnen att upptäcka nya intressen. Flera arbetslag betonar vikten av att introducera nya aktiviteter och material för att bredda barnens perspektiv. I detta arbete blir pedagogens kompetens avgörande – både för att göra lärandet lustfyllt även när det inte är barnens eget val, och för att anpassa nivån så att den varken blir för lätt eller för svår.

Alla arbetslag visar en tydlig medvetenhet om sin roll i att använda leken som ett verktyg för undervisning. De är också medvetna om hur vardagliga situationer kan fungera som forum för lärande. Arbetslagen beskriver att de aktivt använder dessa situationer för att lyssna in barnens behov och intressen. Det är tydligt att detta arbetsätt är väl förankrat hos samtliga arbetslag. En möjlig förklaring är att området har varit i fokus under flera år, både i målplaner och tidigare lönekriterier.

Från föregående år identifierades ett behov av att arbeta mer systematiskt med att kartlägga barnens behov och intressen. Under det gångna året har detta utvecklats, men det finns fortfarande utrymme för förbättring. Pedagogerna är skickliga på att uppmärksamma och möta individens behov i stunden, några behöver fortfarande kartlägga dessa behov bättre inför planerade aktiviteter. Genom att bli mer medvetna om barnens behov i ett tidigt skede får pedagogerna också bättre förutsättningar att utvärdera effekterna av sitt arbete, eftersom de då har ett tydligt nuläge att utgå ifrån.

Prövning av barnet bästa har genomförts i högre utsträckning i år än tidigare vilket beror på att den större medvetenhet fanns kring när det ska användas.

2.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Att kartlägga barnens behov och intressen är en viktig del av det pedagogiska arbetet i förskolan. Genom att lyssna in och observera barnen kan vi planera en undervisning som är meningsfull, relevant och utgår från varje barns förutsättningar. Det skapar engagemang, stärker barnens delaktighet och bidrar till att alla barn får möjlighet att utvecklas och lära på bästa sätt. Därför kommer vi fortasätta att belysa vikten av detta.

3. UTVECKLING OCH LÄRANDE – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING

(8.KAP. 2§ SKOLLAGEN SAMT 2.2, 2,4 LPFÖ 2018)

3.1 SPRÅK RESULTAT, EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

3.1.1 RESULTAT OCH EFFEKTER- SPRÅK

Barnens språkutveckling har tagit tydliga steg framåt. Ordförrådet har vuxit och intresset för bokstäver och det skrivna språket har ökat. Flera äldre barn har till och med knäckt läskoden. Många barn använder nu längre och mer sammanhängande meningar när de berättar eller ställer frågor.

Intresset för högläsning är stort bland barnen och högläsning är en naturlig del av den dagliga verksamheten på alla förskolor. För att främja detta intresse har flera avdelningar lånat boklådor från biblioteket och ordnat med kapprumsbibliotek. Under året har fokus legat på att skapa inspirerande och tillgängliga läsmiljöer. *Före Bornholmsmodellen* används på samtliga förskolor, i genomsnitt en till två gånger i veckan. Även praxisalfabetet är ett verktyg som många pedagoger använder för att stärka barnens språkutveckling.

I det dagliga samspelet arbetar pedagogerna aktivt med att utöka barnens ordförråd. Genom att benämna, förklara och samtal kring det som sker i vardagen utmanas och uppmuntras barnens språkliga uttryck. Lyhörighet och stöd är centrala delar i detta arbete. Barnen delas ofta in i mindre grupper, vilket ger dem fler möjligheter att uttrycka sig och interagera i trygga sammanhang med både vuxna och andra barn.

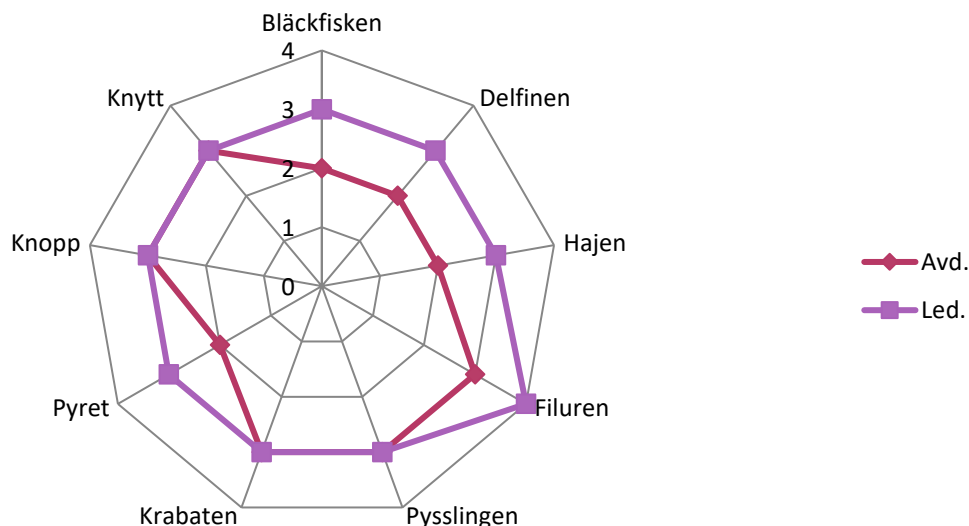
Flera pedagoger använder sig av tecken som stöd och bildstöd i kommunikationen, vilket bidrar till tydlighet i rutiner och ökad språklig förståelse. Detta arbetsätt ger barnen bättre förutsättningar att både förstå och själva uttrycka sig, särskilt för de som är i början av sin språkutveckling eller ännu inte har tillägnat sig det svenska språket. Att samla ord för att kunna teckna dem upplevs också som engagerande och stimulerande för barnen.

Digitala verktyg används som ett komplement i språkstimulerande aktiviteter. Framför allt lyfts Polyglutt som ett värdefullt redskap. Barnen får tillgång till ett brett utbud av litteratur, även på sina modersmål, vilket är särskilt viktigt när pedagogerna inte behärskar dessa språk.

Det finns ett varierat och tillgängligt utbud av språkstimulerande material i barnens miljö, såsom böcker, skrivmaterial och språkutvecklande spel. Materialen används både i planerad undervisning och i barnens fria lek. Pedagogerna beskriver att de använder både text och bild för att tydliggöra vad som finns att tillgå, vilket stärker barnens möjlighet till självständighet och val.

Den varierande skattningen mellan arbetslagen beror främst inte på undervisningens kvalitet, utan beror snarare på att analysen eller resultatet av området i målplanen varit kortfattat beskriven.

Språk & kommunikation



3.1.2 ANALYS- SPRÅK

På vissa avdelningar har systematiskt arbete med ordförråd bedrivits, vilket gett tydliga effekter. Med stöd från ledning och specialpedagog har pedagogerna fått en artikel att arbeta utifrån, vilket väckt stort engagemang. I det arbetat har man valt ut ord ur böcker som synliggjorts på tavlor eller lappar i miljön. Dessa ord har sedan aktivt integrerats i den dagliga kommunikationen med barnen, vilket har gett positiva språkliga effekter.

Även i barngrupper där arbetslagens skattning är något lägre syns goda resultat. Det tyder på att det finns en hög grad av medvetenhet hos pedagogerna kring språkutvecklande arbetssätt. Före Bornholmsmodellen används av samtliga och eftersom det är ett tydligt och lättillgängligt material upplevs det som användarvänligt och effektivt för att stimulera barns språkliga utveckling.

Flera avdelningar har arbetat med att utveckla sina läsmiljöer, bland annat genom kapprumsbibliotek. Tillgången till varierat och synligt språkstimulerande material är god. Denna tillgänglighet väcker barnens nyfikenhet och bidrar till att skapa ett naturligt intresse för språk. När pedagogerna samtidigt är närvarande, ställer frågor, samtalar och vägleder barnen i deras utforskande, stärks barnens ordförråd och språkförståelse. Barnen ges på så vis möjlighet att utveckla förmågan att uttrycka sig, förstå begrepp, se samband och reflektera. Att skapa miljöer som främjar kommunikation är en viktig del i detta arbete och flera avdelningar beskriver hur de medvetet arbetar med att skapa sådana genom att göra material lättillgängligt och inspirerande. Många nämner också hur barnen ofta delas in i mindre grupper, vilket ökar möjligheterna till dialog och ger varje barn större utrymme att tala, lyssna och bli förstådd.

3.1.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING- SPRÅK

Det behöver finnas en tydlig progression i arbetet med språk. En gemensam förståelse har vuxit fram inom förskolan kring vikten av ett enhetligt arbetssätt. Fortsatt fokus behöver läggas på att tydliggöra vilka mål i läroplanen som redan fångats upp i den dagliga verksamheten och vilka som kräver mer medveten planering och insats.

En utvecklingspunkt framåt är att säkerställa att samtliga avdelningar, särskilt de med de äldsta barnen, arbetar med ett systematiskt ordförrådsarbete. Detta för att skapa likvärdiga möjligheter till språkutveckling i hela verksamheten. Den reviderade läroplanen lyfter fram högläsning och språkutveckling som särskilt viktiga områden. Det innebär att vi behöver fortsätta anpassa utbildningen och våra metoder så att de speglar dessa förstärkta mål, och på så sätt ytterligare stärka barnens språkliga förutsättningar.

3.2 MATEMATIK RESULTAT, EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

3.2.1 RESULTAT OCH EFFEKTER- MATEMATIK

Arbetslagen har observerat att barnen visar ett tydligt intresse för matematik och siffror samt har ökat sin förståelse för siffror och känner igen matematiska symboler. Detta märks bland annat genom att barnen aktivt ställer frågor kring matematik och ofta använder sig av ramsräkning. Dessutom har barnens kunskaper om geometriska former fördjupats.

Under vården har arbetslagen även noterat att barnen samtalar med varandra på ett mer reflekterande och medvetet sätt kring olika längdmått samt de begrepp som hör ihop med dessa. Barnens förmåga att lösa problem har stärkts och de visar en ökad förmåga att se samband samt att upptäcka likheter och skillnader inom matematiska områden.

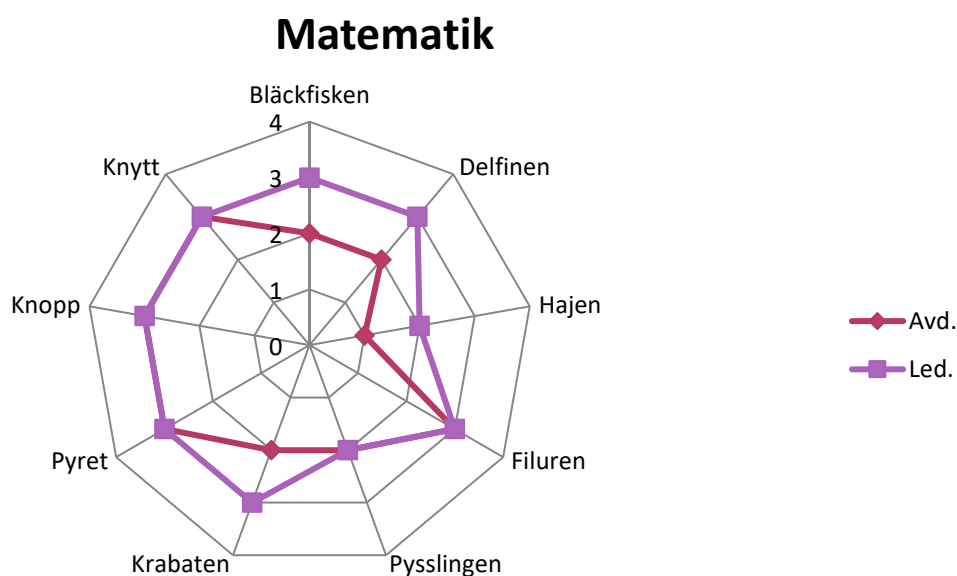
Allt fler barn har utvecklat sin förmåga att uppfatta och skapa mönster. De kan både komponera egna mönster och följa mer komplexa mönsterbeskrivningar, vilket också har bidragit till en fördjupad förståelse för vad ett mönster innebär.

Matematik är en integrerad del av den dagliga undervisningen, där pedagogerna engagerar sig i dialog och samtal med barnen kring matematiska begrepp, resonemang och olika sätt att lösa problem. Barnen utmanas i sina matematiska tankegångar både under planerade aktiviteter och i lekens fria former. Alla barn som ska börja förskoleklass har tagit del av undervisningen inom temat *Jämföra och mäta*.

De fysiska lärmiljöerna kopplade till matematik är väl beskrivna i målplanerna. Här finns en stor variation av material som stimulerar barns lärande inom områden som siffror, antal, mönster, mängder, statistik, problemlösning, form, tid, mätning, förändring, sortering och matematiska begrepp.

Digitala verktyg används som ett komplement i matematikundervisningen, framför allt genom olika appar, robotorna Bee-bot och Blue-bot, samt genom gemensamt informationssökande tillsammans med barnen.

Den varierande skattningen mellan arbetslagen beror främst inte på undervisningens kvalitet, utan beror snarare på att analysen eller resultatet av området i målplanen varit kortfattat beskriven. Vissa arbetslag har varit kritiska till sin egen undervisning men ledning kan se att undervisning kring området genomförts.



3.2.2 ANALYS- MATEMATIK

Utifrån målplanerna framgår det att matematikundervisningen framför allt sker i vardagliga situationer, men också genom mer strukturerade och planerade aktiviteter. Eftersom en stor del av undervisningen är integrerad i det dagliga samspelet är det avgörande att pedagogerna är närvarande, delaktiga i leken, medvetna om barns behov och kan ge utmaningar som stimulerar barnens matematiska utveckling. Genom leken får barnen möjlighet att på ett naturligt och lustfyllt sätt utforska och utveckla sina kunskaper kring matematiska begrepp, resonemang och perspektiv.

I såväl planeringar som utvärderingar framgår att pedagogerna arbetar medvetet och lyhört. De visar en nyfikenhet och har ett matematiskt förhållningssätt som de tillämpar i vardagliga situationer för att engagera och utmana barnen. Genom att använda genomtänkta frågor väcker pedagogerna barnens naturliga nyfikenhet och genom att ställa följdfrågor kring matematik får barnen fördjupade kunskaper om ämnets olika delar.

En central del inom matematiken är utvecklingen av problemlösningsförmågan. Barnen uppmuntras att själva försöka lösa problem som uppstår, med stöd och handledning från pedagogen. Denna process stärker både deras intresse för matematik och deras förmåga att resonera kring olika lösningar. Samtidigt bidrar pedagogens närvaro till att barnen känner trygghet och får möjlighet att lyckas, vilket i sin tur stärker barnets tilltro till sina egna färdigheter och förmågor. Flera pedagoger har noterat att barnen nu kan se samband, uppmärksamma likheter och skillnader inom matematik, vilket visar att lärandet sker på ett lekfullt och meningsfullt sätt.

Genom arbetet med temat *Jämföra och mäta* har barnen även utvecklat en djupare förståelse för dessa begrepp, vilket beskrivs som en tydlig framgång i undervisningen.

3.2.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING- MATEMATIK

För att säkerställa en tydlig progression i matematikundervisningen är det viktigt att hela förskolan delar en gemensam syn på hur matematik ska integreras i både vardag och planerade aktiviteter. Genom regelbunden uppföljning och reflektion skapas en samsyn bland pedagogerna kring vilka mål som kan uppnås i de dagliga situationerna och vilka områden som kräver ett mer medvetet och fokuserat arbete.

3.3 NATURVETENSKAP RESULTAT, EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

3.3.1 RESULTAT OCH EFFEKTER - NATURVETENSKAP

Pedagogerna utgår från barnens nyfikenhet och behov inom naturvetenskap och finns med som stödjande vuxna genom att ställa frågor som främjar barnens lärande och förståelse. Det genomförs olika aktiviteter kopplade till NTA-material, experiment och undersökningar där barnen får uppleva fysiska fenomen och kemiska processer. Många skapar även med naturmaterial och återvunnet material. Förskolan erbjuder miljöer som främjar ett hållbart förhållningssätt till samhället, naturen och närliggande omgivningen, vilket bidrar till en hållbar utveckling ur ekonomiskt, socialt och miljömässigt perspektiv. Barnen deltar i kompostering, arbetar med sopsamlarmonster, återvinner och återanvänder material och alla förskolor deltar i Håll Sverige Rent.

Arbetslagen märker en tydlig ökad nyfikenhet hos barnen kring naturvetenskapliga fenomen, såsom djurspillning, växtliv, djur och insekter. Efter plantringsaktiviteterna har barnen fått en större

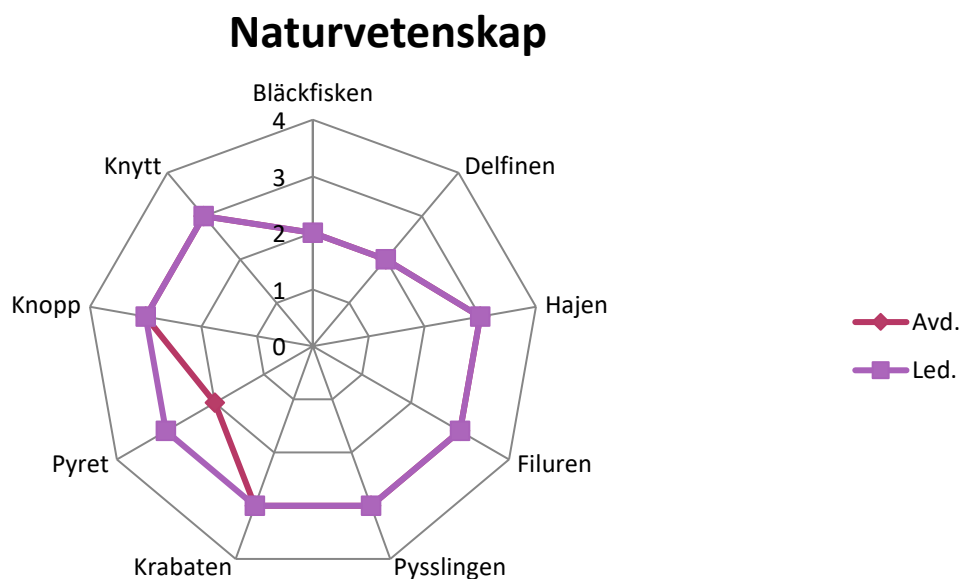
förståelse för processen från frö till planta. Barnen uppskattar att vara utomhus och vid utflykter i skogen visar de stort intresse för att utforska omgivningen, leka och hitta föremål som väcker samtal. Detta engagemang är även tydligt vid de dagliga utevistelserna på förskolans gård.

Arbetslagen kan också se att barnens medvetenhet om sin egen påverkan på naturen har ökat. Genom att vara delaktiga i aktiviteter utomhus, såsom på gården eller under promenader, har barnen blivit bättre på att förstå varför skräp inte hör hemma i naturen, varför insekter och småkryp är viktiga och bör skyddas, samt varför växter och träd ska behandlas varsamt. De har även blivit mer medvetna om återvinning och vikten av att hushålla med resurser. Till exempel visar barnen större hänsyn genom att använda ritpapper mer sparsamt och att ta endast en pappershandduk efter handtvätt.

De äldre barnen visar i allt högre grad förmåga att reflektera över och diskutera naturvetenskapliga frågor och erfarenheter på ett mer medvetet och engagerat sätt efter de aktiviteter och samtal de deltagit i.

Digitala verktyg används som ett komplement i naturvetenskapsundervisningen, främst för att dokumentera barnens läroprocesser, dokumentera undervisningsmoment, söka information och visa filmer relaterade till det aktuella undervisningsområdet.

Den varierande skattningen mellan arbetslagen beror främst inte på undervisningens kvalitet, utan beror snarare på att analysen eller resultatet av området i målplanen varit kortfattat beskriven.



3.3.2 ANALYS- NATURVETENSKAP

Barnen visar ett stort engagemang för naturvetenskapliga aktiviteter, vilket sannolikt hänger samman med att pedagogerna själva uppvisar ett intresse för området. Under veckan erbjuds barnen flera möjligheter att utforska naturvetenskap, främst genom de stimulerande miljöer som finns tillgängliga, men också via planerade aktiviteter. Alla i arbetslagen arbetar målmedvetet för att stödja och främja barnen lärande och utveckling inom ämnet. Insatser som sopsortering, matkompostering, återvinning och miljömedvetenhet visar på en aktiv undervisning med fokus på hållbar utveckling i både ekonomiskt, socialt och ekologiskt perspektiv.

3.3.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING- NATURVETENSKAP

För att säkerställa en tydlig progression i barnens lärande inom naturvetenskap är det viktigt att hela förskolan har en gemensam förståelse och enhetlig syn på hur arbetet med ämnet ska bedrivas. Det kräver kontinuerlig dialog och samarbete inom och mellan arbetslagen för att tydligt identifiera vilka mål från läroplanen som redan integrerats i den dagliga verksamheten och vilka områden som behöver extra fokus och utveckling framöver.

Genom att följa upp och reflektera över barnens intresse och lärprocesser får pedagogerna värdefulla insikter om hur undervisningen kan utvecklas för att stärka och fördjupa barnens förståelse inom naturvetenskap. Det handlar om att säkerställa att alla barn ges möjlighet att möta naturvetenskapliga begrepp och fenomen på ett varierat och stimulerande sätt, samtidigt som hållbarhetsperspektivet fortsätter vara en central del i undervisningen.

3.4 LEK, HÄLSA & VÄLBEFINNANDE RESULTAT, EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

3.4.1 RESULTAT OCH EFFEKTER - LEK, HÄLSA & VÄLBEFINNANDE

Arbetslagen ser tydliga tecken på att barnens grov- och finmotorik har utvecklats under året. Detta har främjats genom aktiviteter som rörelse i idrottshall samt skapande aktiviteter såsom klippning, klistring och målning. Barnen visar även ett ökat intresse för rörelseaktiviteter som dans, där de i allt större utsträckning deltar och följer rörelserna till sånger.

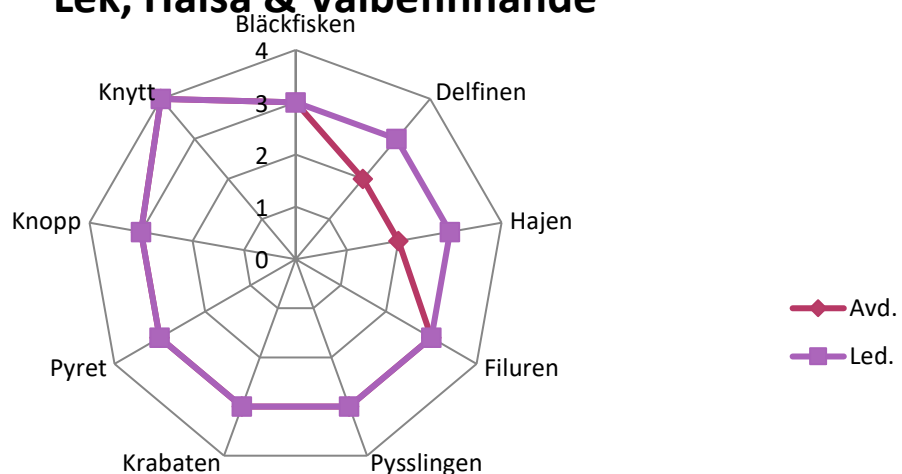
Flera arbetslag lyfter fram att arbetet med estetiska uttrycksformer har stimulerat barnens lust att skapa. Det framkommer också att en inbjudande och varierad lärmiljö har stor betydelse för detta. Genom att erbjuda olika lekstationer har barnens nyfikenhet väckts, vilket har lett till en ökad variation i deras lek.

Det har även observerats att många barn har utvecklat en ökad förmåga att själva känna när de behöver ta en paus. Detta är ett resultat av att pedagogerna medvetet planerat in återhämtningsstunder under dagen. Vikten av att erbjuda lugna platser där barnen kan dra sig undan har också blivit tydlig.

Digitala verktyg har använts som ett stöd i undervisningen kopplat till lek, hälsa och välbefinnande. Dessa har främst använts för att dokumentera tillsammans med barnen, spela musik och titta på exempelvis dansfilmer.

Den varierande skattningen mellan arbetslagen beror främst inte på undervisningens kvalitet, utan beror snarare på att analysen eller resultatet av området i målplanen varit kortfattat beskriven.

Lek, Hälsa & Välbefinnande



3.4.2 ANALYS- LEK, HÄLSA & VÄLBEFINNANDE

Under året har arbetet med lek, hälsa och välbefinnande fått ett tydligare fokus i verksamheten. Diskussionerna i arbetslagen har i allt högre grad handlat om vikten av rörelse och hur den kan integreras i det dagliga arbetet. Efter höstens pedagogiska utvecklingsdag (PUD) upprättade samtliga arbetslag planer för regelbundna, organiserade rörelseaktiviteter. Även om det funnits utmaningar i att genomföra dessa planer full ut, så har insatserna lett till en ökning av rörelseaktiviteter jämfört med tidigare år. Det är tydligt att pedagogernas medvetenhet kring rörelsens betydelse har ökat, vilket i sig är ett viktigt steg framåt.

Gymnastiksalen lyfts fram som mycket positivt inslag i utbildningen. Den erbjuder stora möjligheter till varierad undervisning och uppskattas av barnen. Genom att använda gymnastiksalen regelbundet har pedagogerna kunnat skapa strukturerade rörelsetillfällen som främjar både motorisk utveckling och rörelseglädje. Även utflykter används i hög utsträckning som ett sätt att arbeta med området. Skogen och naturen erbjuder naturliga utmaningar för barnens grovmotorik och uppmuntrar till utforskande, lek och fysisk aktivitet i nya sammanhang.

Pedagogerna visar en medvetenhet om vikten av balans mellan aktivitet och återhämtning. Det finns ett tydligt fokus på att ge barnen både möjlighet till rörelse och till vila. Många arbetslag har skapat miljöer som främjar lugn och återhämtning, vilket har bidragit till barnens välbefinnande. Samtidigt visar analysen att vissa arbetslag har haft svårare att skapa rofyllda platser, ofta till följd av lokalernas utformning och andra praktiska förutsättningar. Detta är något att arbeta vidare med.

Utvecklingen av barnens lekförmåga är ett annat område där pedagogerna varit särskilt aktiva. Genom att vara närvarande och medlekande i barnens lekar har de kunnat stötta, utmana och skapa förutsättningar för lärande utifrån varje barns behov och intresse. Den pedagogiska miljön har också anpassats utifrån barnens nyfikenhet och utveckling, vilket har bidragit till att leken blivit mer varierad och meningsfull. Kombinationen av medvetet föränderliga lärmiljöer och aktivt deltagande pedagoger framstår som en av de viktigaste framgångsfaktorerna i arbetet med området.

3.4.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING- LEK, HÄLSA & VÄLBEFINNANDE

Arbetet med lek, hälsa och välbefinnande har under året utvecklats i positiv riktning. Pedagogerna har blivit mer medvetna och vikten av fysisk aktivitet, återhämtning och lekens betydelse för barns utveckling och välmående. Samtidigt visar uppföljningen att det finns behov av fortsatt utveckling för att skapa en tydlig progression och en gemensam syn på hur vi inom förskolan ska arbeta med dessa områden. Från de yngsta barnen första utforskande till de äldsta barnens mer komplexa lekar och fysiska utmaningar. Att arbeta långsiktigt med lärmiljöer, pedagogernas närvaro i leken och en balans mellan aktivitet och vila är fortsatt centralt.

Efter höstens pedagogiska utvecklingsdag fanns en stark vilja i arbetslagen att prioritera rörelse och många upprättade planer för regelbundna aktiviteter. I praktiken har dock flera arbetslag haft svårt att hålla i dessa rutiner över tid. Det visar på behovet att skapa hållbara strukturer som fungerar i vardagen. Därför är ett viktigt utvecklingsområde framåt att säkerställa att organiserad rörelse blir ett dagligt inslag i verksamheten, oavsett barngrupp eller arbetslag.

För att ytterligare stärka förskolans gemensamma förhållningssätt kommer alla medarbetare att genomföra Ifous material kring barns psykiska hälsa. Detta blir en viktig satsning för att fördjupa kunskapen kring hur vi kan främja barns välbefinnande i praktiken, samt ge verktyg för att möta barnens behov på ett medvetet och professionellt sätt.

3.5 TEKNIK RESULTAT, EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

3.5.1 RESULTAT OCH EFFEKTER - TEKNIK

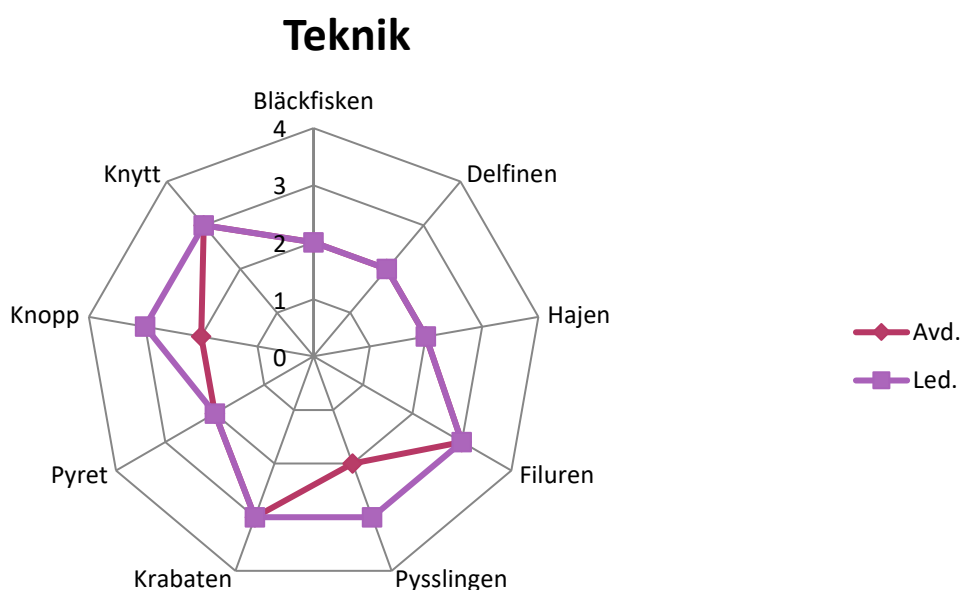
Pedagogerna upplever att barnen har gjort framsteg i sin tekniska utveckling, särskilt inom bygg och konstruktion. De ser att barnen skapar mer avancerade konstruktioner och att de kan bygga utifrån mönster och instruktioner. Material som lego, magneter, naturföremål, klossar och liknande används i barnens bygglek. Samtidigt har barnens intresse för att skapa med olika material och tekniker ökat, vilket tyder på en breddad förmåga. Även barnens förståelse för teknik i vardagliga sammanhang har utvecklats. De visar nyfikenhet och vilja att undersöka tekniska företeelser runt omkring sig.

I målplanen för teknik syns det att barnen ges tillgång till varierad bygg- och konstruktionsmaterial samt redskap som möjliggör skapande med olika tekniker. Flera pedagoger lyfter fram att barnen får möjlighet att bygga, gräva, cykla och gunga, men också att utforska teknik kopplat till kroppen och hur den samverkar med olika material. I den dagliga verksamheten får barnen använda sig av föremål som hänglås, gångjärn, dragkedjor och lutande plan, vilket ger dem tillfälle att undersöka enkla tekniska principer.

Undervisningen i teknik planeras och formas utifrån barnens intressen och behov. Genom samtal och observationer fångar pedagogerna upp vad barnen är nyfikna på, vilket sedan ligger till grund för att skapa varierade och utmanande aktiviteter. Pedagogerna beskriver hur de uppmuntrar barnen att testa olika lösningar, se samband, undersöka och i att i möjligaste mån klara uppgifterna själva, med stöd av den vuxne när det behövs.

Barnens digitala kompetens har också stärkts. Det syns i deras ökade förståelse för programmering, exempelvis vid arbete med Bee-bot och Blue-bot. Barnen visar även en ökad medvetenhet om hur teknik kan påverka och förändra bilder och filmer. Digitala verktyg, såsom appar och filmer, har använts som ett stöd i undervisningen inom teknikområdet.

Den varierande skattningen mellan arbetslagen beror främst inte på undervisningens kvalitet, utan beror snarare på att analysen eller resultatet av området i målplanen varit kortfattat beskriven.



3.5.2 ANALYS- TEKNIK

Under våren har några arbetslag fokuserat på teknik, vilket återspeglats tydligt i deras verksamhet. Hos dessa arbetslag har vardagsteknik fått en mer framträdande roll, samtidigt som pedagogernas egen medvetenhet om teknikens betydelse har ökat. De har även fördjupat sin kunskap om de stora fem inom teknikområdet och låtit dessa ligga till grund för sin undervisning. I det arbetet har både filmer och litteratur fungerat som värdefulla stödresurser.

Vi ser att dessa arbetslag beskriver hur de skapar möjligheter för barnen att upptäcka och använda sig av olika tekniker och material i sin vardag. Exempel som lyfts fram är att barnen får möjlighet att gunga, öva på att ta på sig kläder samt att använda ateljén som en plats där olika tekniker och redskap utforskas.

De fysiska lärmiljöerna bidrar till barnens teknikutveckling genom att erbjuda en variation av tekniska inslag, särskilt inom områdena konstruktion och skapande. Pedagogerna lyfter också hur de aktivt samspelar med barnen i dessa miljöer för att utmana, inspirera och ge stöd i deras utforskande.

3.5.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING- TEKNIK

För att säkerställa en tydlig progression i teknikundervisningen behöver vi fortsatt arbeta med att skapa en gemensam syn på hur teknik ska integreras i utbildningen på förskolan. En viktig del i detta är att reflektera kring vilka mål som redan uppnås genom vardagliga aktiviteter och vilka mål som kräver mer medveten planering och särskilt fokus i undervisningen.

Arbetslagens arbete under året visar att det finns goda exempel på hur tekniken synliggörs i barnens vardag och att intresset för teknik har ökat både hos barn och pedagoger. Samtidigt ser vi ett behov av att ytterligare stärka det kollegiala lärandet för att öka samsynen kring teknikens roll och möjligheter i förskolans verksamhet.

Med den senaste revideringen av läroplanen, där det digitala området har fått ett förändrat fokus, behöver vi se över att den digitala undervisningen sker på ett meningsfullt sätt.

4.1 RESULTAT

Det råder en god samverkan mellan förskolorna och skolorna i området. Ledningen för respektive verksamhet har en kontinuerlig dialog kring gemensamma frågor, vilket bidrar till en välfungerande och sammanhållen övergång för barnen. Samarbetet upplevs som positivt och effektivt av de inblandade parterna.

En tydlig handlingsplan finns för att säkerställa en god och trygg övergång från förskola till förskoleklass och fritids. Som en del av planen träffas representanter från samtliga skolor och förskolor i området under januari för att utvärdera föregående års övergångar och planera för den kommande. En gemensam riktlinje är att förskolan och förskoleklass/fritids träffas fem/sex gånger under våren. Varje träff har ett tydligt fokus kopplat till den kommande verksamheten, och ansvarsfördelningen mellan parterna är väl definierad. Upplägget bygger på pedagogernas tidigare erfarenheter och syftar till att skapa kontinuitet för barnen. Samtliga planerade besök har genomförts.

Vid planeringsmötet fick förskolan även ta del av styrkor och utvecklingsområden som identifierats genom kartläggningarna *Hitta språket* och *Hitta matematiken*, vilka genomförts av förskoleklassläraren under höstterminen med barn som tidigare gått i förskolan. och verksamheterna har haft möjlighet att utbyta information om sina respektive arbetssätt.

I maj genomfördes en allmän överlämning mellan förskolan och skolan. Vid detta tillfälle delade förskolan med sig av tips och idéer som kan underlätta mottagandet av den nya barngruppen, till exempel förslag på gruppindelningar och bordplaceringar. Inför dessa träffar har samtliga vårdnadshavare lämnat sitt samtycke till att information om deras barn får överlämnas. I de fall där ytterligare information har bedömts som nödvändig, har rektor för förskolan bokat särskilda överlämningssammanträden med den mottagande skolan. Dessa möten har genomförts med deltagande av vårdnadshavare, specialpedagog, barnets ansvarspedagog, mottagande lärare samt rektorer från både förskola och skola. Syftet med överlämningarna är att skapa en trygg och välfungerande övergång för barnen, samt att säkerställa att mottagande verksamhet har god kännedom om barnens behov och styrkor.

En ny insats för året var att ledning och specialpedagog i december träffade Avesta Resurs för att ge en sammanfattande bild av barn med särskilda behov inför skolstarten. Syftet med mötet var att skapa en gemensam och tydlig överblick över resursbehoven inför det kommande läsåret, vilket underlättar planering och förberedelser för mottagande skolor. Avesta Resurs kom även ut och besökte en förskola för att observera inför en överlämning.

Under sommaren samverkar förskola och fritidshem genom att slå samman verksamheterna under flera veckor. Syftet är att effektivisera resursanvändningen och skapa kontinuitet för barnen.

Följande sammanslagningar har genomförts:

- **Vecka 27, 30 och 31:** Förskola och fritids från By är sammanslagna på Tallåsen.
- **Vecka 28–30:** Förskola och fritids från By är sammanslagna på Rödluvan.
- **Vecka 28–31:** Fritidshemmet i Horndal är sammanslagna på Rödluvan.
- **Vecka 27–30:** Fritids från Fors och Nordanö är sammanslagna på Triangeln.

Denna samverkan bidrar till minskade kostnader för vikarier och måltider, samtidigt som den skapar möjligheter för barn som ska börja förskoleklass att redan under sommaren lära känna några av sina blivande kamrater. Inför sammanslagningarna har planeringsmöten hållits med berörd personal och ledning för att säkerställa en välfungerande verksamhet under sommaren.

4.2 ANALYS

Att ta del av resultaten från kartläggningarna *Hitta språket* och *Hitta matematiken* har varit både värdefullt och utvecklande. Trots att det övergripande resultatet var positivt, identifierades flera konkreta utvecklingsområden som förskolan har kunnat arbeta vidare med.

Eftersom personalen i förskolan fick tillgång till resultaten redan i januari, har de under våren kunnat rikta sitt fokus mot de områdena. Pedagogerna har själva analyserat materialet och integrerat insikterna i sin planering, vilket har bidragit till en mer målinriktad och behovsanpassad undervisning för de barn som börjar i förskoleklass.

Utvärderingar visar att barnen som börjar skolan i överlag är trygga och väl förberedda inför skolstarten. Genom att erbjuda flera träffar under överkolningen har vi sett att det sällan finns behov av individuella insatser för enskilda barn. I stället skapar vi en trygg och gemensam grund för alla barn, oavsett individuella behov.

Samarbetet mellan förskolorna och skolorna i området fungerar mycket väl. En avgörande faktor bakom detta är en tydlig och väl förankrad handlingsplan för övergångar mellan verksamheterna, i kombination med en kontinuerlig och konstruktiv dialog mellan ledningsgrupperna. Handlingsplanen har varit densamma under flera år och har kunnat implementeras framgångsrikt tack vare kontinuitet i ledarskapet. Förskolan har haft samma ledning under en längre tid, och skolorna har präglats av stabila ledningsteam. Detta har skapat goda förutsättningar för att bygga långsiktiga och hållbara samarbeten. Genom att följa planen, som innehåller tydliga riktlinjer för samverkan, vet alla inblandade vad som förväntas av dem. Det skapar trygghet, tydlighet och en gemensam förståelse faktorer som i hög grad bidrar till ett framgångsrikt samarbete.

Att regelbundet träffas och utbyta erfarenheter har visat sig vara en framgångsfaktor och har bidragit till utveckling inom flera delar av övergångsprocessen mellan förskola och skola. Det goda samarbetet mellan ledningarna från de olika skolformerna skapar en stabil grund för fortsatt samverkan och gemensam utveckling. Denna kontinuitet och öppenhet i dialogen stärker förutsättningarna för en trygg och välfungerande övergång för barnen i varje område.

4.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Samverkan mellan förskolor och skolor i området fungerar väl, och inför det kommande läsåret bedöms inget större utvecklingsbehov inom detta område. Ett mindre förbättringsområde som identifierats är att involvera Avesta Resurs i ännu högre grad vid särskilda överlämningar. Deras deltagande genom observationer inför en överlämning under föregående år upplevdes som mycket värdefullt, då det bidrog till en mer nyanserad och samlad bild av barnets behov. Detta är något vi strävar efter att utveckla vidare under kommande övergångsarbete.

5.1 RESULTAT

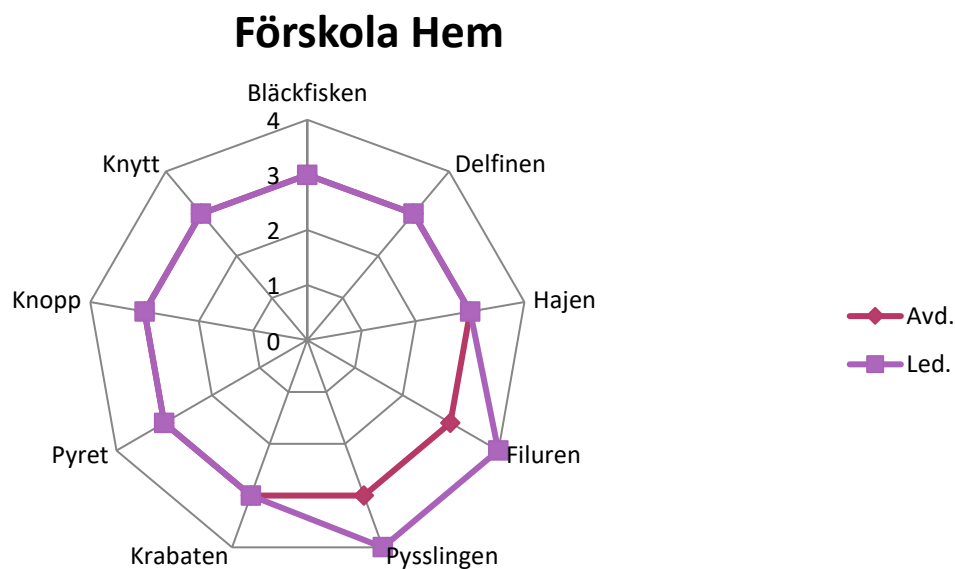
Genom kvalitetsenkäten har vi kunnat konstatera att samverkan mellan förskola och hem upplevs som god. Norra förskoleområdet visar överlag positiva resultat i enkäten, samtliga förskolor uppvisar goda omdömen. Alla arbetslag har tagit del av resultaten och använt dem som underlag i sin utvärdering av målplanen Förskola–Hem. I år ökade svarsfrekvensen vilket var ett steg åt rätt håll. Vårdnadshavarna upplever i hög grad att deras barn trivs på förskolan, lär sig mycket och känner sig välkomna.

Arbetslagen beskriver även att vårdnadshavare generellt är nöjda, något som framkommit i samband med utvecklings- och uppföljningssamtal. Alla vårdnadshavare har erbjudits utvecklingssamtal minst en gång per år, och uppföljningssamtal har erbjudits cirka 3 månader efter avslutad inskolning. Vid övergångar mellan avdelningar har överskolningssamtal genomförts, där både nuvarande och mottagande pedagoger samt vårdnadshavare deltagit, vilket har bidragit till en trygg övergång för barnen.

Något som har stor betydelse för vårdnadshavarnas upplevelse är den så kallade tamburkontakten. Alla arbetslag lyfter fram detta som en viktig del av verksamheten. Vid lämning och hämtning strävar personalen efter att möta upp vårdnadshavare för att möjliggöra ett kort informationsutbyte. Syftet med tamburkontakten är att skapa en naturlig dialog mellan pedagoger och vårdnadshavare, där viktig information om barnets dag kan delas. Utöver detta dokumenteras utbildningen i form av bilder och texter, som görs tillgängliga i hallarna eller inne på avdelningarna för alla vårdnadshavare. På lärplattformen har samtliga arbetslag publicerat dokumentationsinlägg. Alla arbetslag har även skrivit månadsbrev, dock har dessa inte alltid kommit ut varje månad för alla.

När ett barn ska börja på förskolan genomför ledningen ett inskolningssamtal med vårdnadshavarna. Samtalet fokuserar på utbildningens innehåll, inskolningens upplägg samt de regler och rutiner som gäller inom kommunens förskolor.

Inskolningen inleds alltid med ett samtal mellan vårdnadshavarna och pedagogerna. Vissa arbetslag genomför fortfarande hembesök, medan andra väljer att hålla samtalet på förskolan. Syftet med samtalet är att lära känna barnet och dess vårdnadshavare, samt att skapa trygghet inför starten. Alla förskolor tillämpar en variant av föräldraaktiv inskolning. Upplägget kan dock variera mellan olika förskolor. Generellt pågår inskolningen i två veckor, vilket skiljer sig från grundmodellen som omfattar tre dagar. Det gemensamma för alla förskolor är att vårdnadshavaren deltar fullt ut under de första dagarna. De är med i alla aktiviteter och introducerar barnet till den nya miljön. Exempelvis är det vårdnadshavaren som byter de första blöjorna. Arbetslagen upplever att denna modell ger vårdnadshavarna en djupare förståelse för verksamheten och skapar en god grund för fortsatt samarbete.



5.2 ANALYS

Samverkan med vårdnadshavare upplevs som god på samtliga förskolor. Pedagogerna har en hög medvetenhet om hur de arbetar för att främja detta. En god kommunikation med vårdnadshavare är en grundförutsättning för att samverkan ska fungera väl. Tamburkontakten är ett av de viktigaste forumen för att upprätthålla en nära relation med hemmet. Genom en öppen och respektfull dialog byggs förtroende för både pedagogerna och utbildningen. Vid hämtning och lämning får vårdnadshavarna en inblick i verksamheten. Det är därför viktigt att reflektera över vilken bild vi förmedlar av vår utbildning i dessa möten. För att utveckla samverkan behöver vi kontinuerligt analysera och reflektera över vårt samarbete och vår kommunikation med vårdnadshavare. Både den muntliga och skriftliga kommunikationen bör vara genomtänkt för att undvika missförstånd och irritation. Vi ser att det finns variationer mellan avdelningarna när det gäller upplägget på skriftlig kommunikation. Detta kan bero på att vissa pedagoger känner sig mer trygga i att uttrycka sig skriftligt än andra.

Inskolningsrutiner lyfts fram som en viktig framgångsfaktor. Ett inledande samtal mellan pedagoger och vårdnadshavare spelar en central roll, då det ger möjlighet att både presentera verksamheten och skapa en första kontakt. Samtidigt får pedagogerna en chans att lära känna både barnet och vårdnadshavarna. Att vårdnadshavarna är delaktiga under den första veckan av inskolningen bidrar till att bygga trygga relationer och ger dem en god inblick i utbildningens innehåll och arbetssätt.

Under läsåret har arbetslagens dokumentation i lärplattformen ökat. Detta kan bero både på att det funnits ett tydligt krav att arbeta med dokumentation, och på att arbetslagen upplevt det som ett effektivt sätt att nå ut till vårdnadshavare. Arbetslag som inte dokumenterat i tillräcklig omfattning har fått påminnelser under året. Dokumentationen har då ökat. Erfarenheterna visar att det är avgörande att ha en tydlig plan för **när**, **var** och **hur** dokumentationen ska ske – för att säkerställa att den faktiskt blir av.

5.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

För att stärka den skriftliga kommunikationen behöver vissa arbetslag ytterligare stöd och vägledning. Det finns också ett behov av att öka medvetenheten kring syftet med månadsbrev – att skapa delaktighet, insyn och förtroende genom regelbunden och relevant information om verksamheten. Mallarna är ett bra verktyg, men fortsatt fokus behöver läggas på innehållets kvalitet samt på att säkerställa att breven skickas ut kontinuerligt. Detta är ett viktigt led i att utveckla vår samverkan med vårdnadshavare och stärka förtroendet för förskolans arbete.

6. BARNHÄLSOTEAMARBETE/STÖD- RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (8.KAP. 9§ SKOLLAGEN)

6.1 RESULTAT

Norra förskoleområdet har en specialpedagog anställd på heltid, Louise Hanka. Under det gångna läsåret har hon arbetat 75 % på grund av personliga skäl.

I samråd med ledningen har specialpedagogen prioriterat att vara fysiskt närvarande i olika arbetslag. Syftet har varit att identifiera relevanta arbetssätt i mötet med barn med omfattande stödbehov samt att upprätthålla en god dialog med vårdnadshavare.

Utöver detta har specialpedagogen lagt en del av sin arbetstid under våren på att täcka upp vid frånvaro av ordinarie personal, särskilt i situationer där barn med behov av anpassningar eller särskilt stöd annars riskerat att inte få det stöd de behöver.

Under en PUD-dag på förskolan Rödluvan genomförde specialpedagogen en föreläsning med fokus på hur begreppet rättvisa kan förstås i relation till barns olika förutsättningar och behov. Syftet var att öka personalens medvetenhet och reflektion kring inkluderande arbetssätt.

Ett av arbetslagen har även deltagit i en bokcirkel kring boken "*Svårigheter med sociala samspel: kan det vara autism?*", vilket har bidragit till fördjupad kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Specialpedagogen har inte hållit i några utvecklingsgrupper (UG) under läsåret.

Under vårterminen har en stor del av specialpedagogens tid ägnats åt övergångsarbete inför skolstart. Detta har inneburit samverkan med grundskolor, Avesta resurs och barnavårdscentralen (BVC), särskilt för de barn som haft anpassningar och/eller särskilt stöd i förskolan. I år var det många barn med sådana behov som skulle övergå till skolan, vilket ställde höga krav på noggrann överlämning.

Rektor och specialpedagog har träffats cirka två gånger i månaden inom ramen för Barnhälsoteamet (BHT), medan biträdande rektor har deltagit vid ett möte per månad. Fokus för träffarna har varit uppdelat mellan de olika förskolorna, enskilda ärenden samt stöd till arbetslagen och det fortsatta arbetet med pedagoggrupperna.

Under läsåret har rektor och specialpedagog även deltagit i arbetslagens planering. Varje arbetslag har fått minst två besök under höstterminen och tre under vårterminen. De arbetslag som haft ett större behov av stöd har fått extra besök vid behov.

Specialpedagogen har strävat efter att vara på varje förskola minst en dag i veckan. Detta har i stort sett fungerat, med undantag för vissa veckor då merparten av tiden behövt läggas på en specifik förskola med större behov.

Utöver arbete i barngrupper och handledning har specialpedagogen deltagit i nätverksträffar tillsammans med kommunens övriga specialpedagoger. Dessa träffar har bland annat innehållit litteratordiskussioner, kollegialt stöd i enskilda ärenden samt gemensamt arbete med att utveckla kommunens BHT-dokument.

Tid har även avsatts för samtal med vårdnadshavare, samverkan med externa aktörer såsom BVC och habilitering, samt för egen fortbildning.

Specialpedagogen har under läsåret ingått i kommunens centrala BHT samt deltagit på nätverksträffar för specialpedagoger som arbetar i Södra dalarna.

6.2 ANALYS

Specialpedagogens höga närvaro i barngrupperna har gett värdefulla insikter i hur både barngrupper och pedagoggrupper fungerar. Denna närvaro har möjliggjort ett proaktivt arbetssätt där specialpedagogen kunnat stötta pedagogerna direkt i verksamheten och fungera som en modell i det pedagogiska arbetet. Det har också skapat goda förutsättningar för att bygga och stärka relationer med både barn och personal. Samtidigt har denna prioritering medfört vissa konsekvenser. Till exempel har andra förebyggande insatser, såsom löpande fortbildning för pedagoger och deltagande i utvecklingsgrupper (UG), inte kunnat genomföras i önskad omfattning. Tid som varit avsatt för planering har i stället behövt användas i barngrupp. Om en liknande situation uppstår även kommande läsår planeras att komplettera arbetet i barngrupp med extra handledningstillfällen för pedagogerna. Syftet är att på ett mer strukturerat och mätbart sätt kunna följa upp, utvärdera och utveckla pedagogernas arbetssätt, så att nya metoder, förhållningssätt och strategier får fäste i verksamheten över tid.

Specialpedagogen ser fortsatt ett stort behov av att skapa forum där pedagoger kan ställa frågor, diskutera och reflektera tillsammans. Möjlighet att boka in specialpedagogen i fler arbetslagsplaneringar har funnits, men har inte utnyttjats i någon större omfattning.

Enligt den enkätundersökning som rektorerna genomfört har pedagogerna uttryckt ett ökat behov av kunskap kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och hur de kan bemöta och förstå de utmaningar som ofta följer med dessa. Ett förslag på organisering av fortbildning under kommande läsår är att varje arbetslag får möjlighet att uttrycka vilka områden de önskar kompetensutveckling inom. Utifrån detta kan vi erbjuda exempelvis bokcirklar kring utvalda titlar, workshops om Inprint, pedagogiska miljöer, tydliggörande pedagogik med mera.

Att rektor och specialpedagogen deltagit på samma arbetslagsplaneringar upplevs positivt. Det har bidragit till en snabbare beslutsväg, en gemensam syn för både pedagoger, rektor och specialpedagog och frigör flera arbetslagsplaneringar.

Specialpedagogen lyfter fram att samverkan med övriga specialpedagoger i kommunen är en viktig framgångsfaktor. Genom nätverket ges möjlighet att rådfråga och vägleda varandra i komplexa ärenden, vilket bidrar till samsyn och ökad likvärdighet i kommunens förskolor. En pågående diskussion inom nätverket handlar om hur vi kan underlätta och integrera olika pedagogiska verktyg och modeller, såsom ICDP, Förskolekompassen och tydliggörande pedagogik på ett sätt som blir tydligt och användbart för pedagogerna. Ett led i detta arbete är att se över språkbruket i våra dokument för att säkerställa en enhetlig och begriplig kommunikation.

Vi har även påbörjat ett gemensamt arbete med att utveckla en barnhälsoplan tillsammans med resultatsenhetschefen för förskolan. Detta kräver tid för reflektion och bearbetning för att kunna sammanfoga olika perspektiv till en tydlig och sammanhängande helhet. I detta arbete är samverkan mellan enheterna avgörande för att skapa gemensamma riktlinjer och dokument som stärker likvärdigheten i hela kommunen.

6.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Planerad samverkan och organisationsutveckling

Rektor och specialpedagog kommer att fortsätta samverka genom deltagande i arbetslagens planeringar, med anpassad närvaro utifrån avdelningarnas behov. Ett arbete med att stärka organisationen och skapa en gemensam samsyn inom enheten planeras, i syfte att underlätta vid personalbortfall och i den dagliga verksamheten. Detta arbete inleds under läsåret på PUD och fortsätter under APT och fortsätter och veckomöten.

Nätverksarbete och regional samverkan

Specialpedagogen kommer även fortsättningsvis att delta i kommunens nätverk för specialpedagoger, nätverket för specialpedagoger i södra Dalarna samt kommunens centrala BHT-nätverk. Samarbetet i dessa forum fungerar väl och deltagandet sker i den utsträckning som är möjlig. Nätverket i södra Dalarna träffas en gång per termin och är ett värdefullt forum för erfarenhetsutbyte och inblick i hur andra kommuner arbetar. Det centrala BHT-nätverket skapar trygghet i kontakten med externa aktörer och möjliggör ett mer samordnat och främjande arbete.

Kompetensutveckling

Under läsåret har fortbildningsinsatser gjorts i lägre utsträckning än tidigare år. Förkovring och utveckling har skett men den har inte varit lika systematisk som tidigare år. Ledningen, tillsammans med specialpedagog, kommer att ta fram en tydlig fortbildningsplan med fokus på den reviderade läroplanen, hållbarhet, undervisning, språk och NPF. Planen kommer att innehålla både obligatoriska delar för all personal och valbara delar där varje medarbetare kan fördjupa sig utifrån intresse och behov.

7. BARNS RÄTT TILL UTBILDNING (8 KAP. SKOLLAGEN) HUR SER FRÅNVARON UT I FÖRSKOLEOMRÅDET? (SCHEMAT I INFOMENTOR ÄR GRUNDEN) RESULTAT/LÄGESBILD, ANALYS OCH UTVECKLING 250101-250601

7.1 RESULTAT

HT 24			
Förskolor	Närvaron på förskolan	Oplanerad frånvaro	Kommentar
Rödluan	79% av schemalagd tid	21%	
Tallåsen	84% av schemalagd tid	16%	
Triangeln	86% av schemalagd tid	14%	
Förskoleområdet	83% av schemalagd tid	17%	

VT25			
Förskolor	Närvaron på förskolan	Oplanerad frånvaro	Kommentar
Rödluan	73% av schemalagd tid	27%	
Tallåsen	75% av schemalagd tid	25%	
Triangeln	79% av schemalagd tid	21%	
Förskoleområdet	76% av schemalagd tid	24%	

Barnen är på plats i relativ hög utsträckning av den tid som de är schemalagda. Precis som förra året så är den oplanerade frånvaron högre under våren än hösten.

Även om den oplanerade frånvaron är högre under våren så kan vi se att antal närvarotimmar ligger på samma nivå eller ökar överlag under våren jämfört med hösten.

7.2 ANALYS

Den största delen av den oplanerade frånvaron beror på att barnen har varit sjuka. I vissa fall handlar det om barn som får extra ledighet av olika skäl, särskilt under skolans lov. Detta mönster är särskilt tydligt på förskolan Rödluan. Statistiken bekräftar den upplevelse vi haft, att frånvaron är mest föränderlig på just denna förskola. Rödluan har haft störst utmaningar med att scheman saknas eller inte stämmer i InfoMentor. På grund av detta togs frågan upp särskilt under höstens föräldramöte.

Det förekommer även enstaka fall där barn inte kommer enligt planerat schema utan att vårdnadshavare meddelar orsak. I dessa fall kontaktar avdelningen vårdnadshavarna samma dag, i enlighet med förskolans rutin för att främja närvaro.

Vid upprepade tillfällen av hög frånvaro eller utebliven närvaro utan förklaring har personalen tagit kontakt med vårdnadshavare för att föra en dialog om anledning varför. Om detta inte lett till förbättring har även ledningen kontaktat vårdnadshavarna. Vi ser att denna åtgärdsplan har haft effekt, särskilda kontakter har i flera fall lett till förbättrad närvaro.

Närvaro och frånvaro diskuteras regelbundet på husmöten, vilket har visat sig vara ett effektivt sätt att identifiera avvikelser och vidta åtgärder i tid

7.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Rutinen vi har för att följa upp barnen frånvaro fungerar bra. Det vi behöver tänka på är att påminna om den regelbundet. Att ha en god dialog och samverkan med hemmet är av vikt för att främja närvaron.

8. REKTORNS ANSVAR SOM PEDAGOGISK LEDARE ATT INRIKTA VERKSAMHETEN MOT NATIONELLA MÅL (SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE). FRÅGAN LYDER I VILKEN UTSTRÄCKNING BEDRIVER REKTORN ETT AKTIVT OCH STRATEGISKT ARBETE FÖR ATT FRÄMJA NÄRVARON I FÖRSKOLAN (2. KAP. 9-10§, 4 KAP. SKOLLAG SAMT 2,8 LPFÖ 2018) BESKRIV LÄGET, DVS VAD SOM VARIT BETYDELSEFULLA STRATEGIER, GETT EFFEKTER, UTMANINGAR OCH LÄRDOMAR.

8.1 RESULTAT OCH EFFEKTER

Ledningen har informerat om rutinen för att främja barns närvaro både via veckobrev och under arbetsplatsträffar (APT). Rutinen har implementerats och i vissa fall har ledningen kontaktat vårdnadshavare till barn med hög oplanerad frånvaro, i syfte att stödja deras närvaro.

För att följa upp närvaron bevakar ledningen dagligen beläggningen i InfoMentor för samtliga förskolor. Dessutom görs regelbundna sammanställningar av månadsvis beläggning i samma system.

Barns närvaro och frånvaro är även en stående punkt på husmöten, vilket bidrar till kontinuerlig uppföljning och dialog kring närvaron.

8.2 ANALYS -VAR OCH VILKA INSATSER BEHÖVS. SKILJER DET SIG ÅT MELLAN ENHETERNA?

Vi ser tydligt vikten av att ha en tydlig rutin för området och att all personal är väl insatt i den. Eftersom det sker viss personalomsättning varje läsår, är det nödvändigt att regelbundet påminna om rutinen.

I flera barngrupper har vi inte haft några problem med att barnen inte kommer på utsatt tid under lång tid. När detta sker kan rutinen lätt glömmas bort, särskilt om det var länge sedan den senast togs upp. Därför är det viktigt att rutinen lyfts kontinuerligt för att säkerställa att den efterlevs.

8.3 STYRNING, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING – VAD, VAR OCH VILKA INSATSER BEHÖVS FÖR ATT FÅNGA UPP AVVIKELSER OCH VIDTA RELEVANTA ÅTGÄRDER SOM FRÄMJAR NÄRVARON

Rutinen fungerar väl, och andelen oplanerad frånvaro utan giltig anledning är låg. Att regelbundet lyfta frågor om barns närvaro och frånvaro på husmöten har visat sig vara ett effektivt sätt att säkerställa varje barns rätt till utbildning.

En utmaning vi fortsatt ser är att få in korrekta och uppdaterade scheman i InfoMentor. För att stödja detta arbete kommer ledningen att genomföra riktade insatser på varje förskola. Dessa insatser inkluderar information om vikten av att lägga in scheman korrekt samt direkt kontakt med vårdnadshavare där scheman ofta saknas eller inte stämmer.

8.4 KAN HUVUDMANNEN GE MER STÖD TILL REKTOR OCH VERKSAMHET FÖR ATT FRÄMJA BARNS NÄRVARO OCH PÅ VILKET SÄTT SKULLE DET KUNNA SKE?

Inget behov

9. KOMPETENSUTVECKLING RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING

(2. KAP. 34§ SKOLLAGEN)

9.1 RESULTATBILD

Fortbildningen under läsåret har haft fokus friskfaktorer och på de identifierade utvecklingsområdena från föregående års Kvalitetsredovisning. Vilka fortbildningsinsatser som kopplas till varje utvecklingsområde går att läsa under rubriken: *Sammanfattning av insatser och resultat av föregående års identifierade utvecklingsområden i Kvalitetsredovisningen samt verksamhetsplan.*

Det som inte varit kopplat till utvecklingsområdena har varit mindre fortbildningsinsatser kopplat främst till vårt kvalitetsarbete.

Förskoleområde Norra	Alla	Enskild	Spec. ped.	Föreläsning	Litt.	Diskussion	Högskola	Kommentar
Personal								
Katinka Vikingsen	x	x						Alla erbjöds, en handfull deltog
Petri Partanen	x							Social hållbarhet, PUD HT
Utvecklingsgrupp: systematiska ta reda på intressen och behov		x				x		Hade samma tema flera gånger så fler ur samma arbetslag kunde gå
Utvecklingsgrupp utifrån arbetslaget önskan: Hållbar utveckling, Teknik & Estetiska uttrycksformer		x		x				Ett arbetslag hade ett av områdena i fokus.
Barn- HLR		x						All går under en 2 års period
Internutbildning: Systematiskt kvalitetsarbete via Teams	x			x				Alla erbjöds,
Pedagogiska frågor	x					x		Olika frågor i fokus på APT eller LS, t.ex. språk
NTA- förskolan		x						
Vägledande samspel steg 1		x			x	x		
Intro vägledande samspel		x						Erbjudande till alla som ej gått steg1
IT-stöd/ InfoMentor		x						Alla erbjöds,
Grundläggande brand								Alla ska gå under en 4års period
Arbetsmiljödagar		x						En dag, Skyddsombud
Intro nya medarbetare		x						
Kollegialt erfarenhetsutbyte	x							Olika frågor i fokus på APT eller LS, t.ex. språk
Förskoleforum	x				x			Tillgängligt för alla, artiklar har delats och lästs av alla.
Bokombudsträffar		x						
Rörelse- Skol IF	x							PUD under HT
Ledning	Rektor	Bitr, rektor	Spec. ped.	Föreläsning	Litt.	Diskussion	Högskola	
Arbetsmiljödagar	x	x						En dag
Arbetsrätt		x		x		X		
WinLas & nya LAS regler		x		X				
Ledarforum	x	x		X		x		
Katinka Vikingsen								
Arbetsmiljöutbildning		x						
HLR		x		x				
Petri Partanen	x	x						

9.2 ANALYS

Förskollärarnas och barnskötarnas kompetens, lyfts fram i litteratur som något av stor vikt för utbildningens kvalitet. Vi ser att kontinuerlig fortbildning inte bara höjer kvaliteten i undervisningen, utan också stärker det kollegiala lärandet och bidrar till en mer likvärdig utbildning för alla barn. Genom att hålla oss uppdaterade kring aktuell forskning och pedagogiska metoder kan vi utveckla en verksamhet som är i takt med tiden och som ger varje barn bästa möjliga förutsättningar för lärande och utveckling.

För att skapa en tydlig röd tråd i utvecklingsarbetet har ledningen, tillsammans med specialpedagog, arbetat för att koppla större fortbildningsinsatser till förskolans aktuella utvecklingsområden. Detta har bidragit till en ökad känsla av sammanhang och riktning i det kollegiala lärandet.

En viktig grund i arbetet med kompetensutveckling har varit att ledningen haft en tydlig plan med mål och struktur för hur fortbildningen ska genomföras. Samtidigt har vi varit medvetna om vikten av att inte sprida fokus över för många områden samtidigt, utan i stället fördjupa oss i ett fåtal prioriterade områden för att uppnå verklig utveckling.

De former för fortbildning som använts under året har varit uppskattade av medarbetarna. Däremot kunde planeringen av utvecklingsgrupper (UG) tillsammans Krylbo/Karlbo förskoleområde inte genomföras som planerat, då dessa enheter redan hade flera utvecklingsområden i fokus. En ambition fanns vid läsårsstart att starta en utvecklingsgrupp med särskilt fokus på NPF och barn som utmanar, men detta kunde inte realiseras på grund av tidsbrist hos ledning och specialpedagog. Vi ser i efterhand att en tydligare planering i början av läsåret hade kunnat möjliggöra detta arbete. Det är en viktig lärdom som vi tar med oss i det fortsatta kvalitetsarbetet, där tidig planering och prioritering av insatser är avgörande för att kunna genomföra utvecklingsarbetet fullt ut.

Alla medarbetare inom förskolan i Avesta har under året haft tillgång till Förskoleforum – en digital plattform som erbjuder föreläsningar, artiklar och publikationer kopplade till förskolans uppdrag. Plattformen har använts av många pedagoger som ett verktyg för att fördjupa sina kunskaper inom områden som är relevanta för deras undervisning och aktuella utvecklingsområden. Förskoleforum har upplevts som lättillgängligt och användbart, då det möjliggör individuell kompetensutveckling i den egens takt. Ledningen har även använt material från plattformen som en del av den gemensamma fortbildningen, vilket har bidragit till ökad samsyn och förankring i styrdokumentet. Användningen av Förskoleforum har därmed varit ett värdefullt komplement i vårt kvalitetsarbete, och har stärkt både det individuella lärandet och de kollegiala samtalen.

9.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Under läsåret har fortbildningsinsatser gjort i lägre utsträckning än tidigare år. Förkovring och utveckling har skett men den har inte varit lika systematisk som tidigare år. Vi har valt att ha fortbildning som utvecklingsområde för att stärka den pedagogiska kvaliteten och främja en gemensam kompetensutveckling inom arbetslaget. Genom kontinuerlig fortbildning håller vi oss uppdaterade kring aktuella styrdokument, forskning och pedagogiska metoder. Det ger oss bättre förutsättningar att möta barnens behov och att utveckla en likvärdig och hållbar utbildning i förskolan. Ledningen, tillsammans med specialpedagog, kommer att ta fram en tydlig fortbildningsplan med fokus på den reviderade läroplanen, hållbarhet, undervisning, språk och NPF. Planen kommer att innehålla både obligatoriska delar för all personal och valbara delar där varje medarbetare kan fördjupa sig utifrån intresse och behov.

10.FÖRSKOLEOMRÅDETS DIGITALISERINGSARBETE GÄLLANDE MATERIAL/TILLGÅNG OCH FORMER FÖR UNDERVISNING – KORT OM NULÄGE OCH UTVECKLING

Varje avdelning har två datorer det finns även en planeringsdator på varje förskola i gemensamma utrymmen.

Utöver datorerna har varje pedagog en egen lärplatta. Det finns även lärplattor som är avsedda för barnen. På samtliga avdelningar finns ett digitalt klassrum, och alla förskolor är utrustade med programmerbara verktyg som Bee- och Blue-bots.

Alla arbetslag beskriver hur de använder digitala verktyg för att tillsammans med barnen söka fakta inom olika områden, ofta utifrån barnens egna frågor och funderingar. Många lyfter fram Polyglutt som en värdefull resurs, och den används av samtliga arbetslag.

God tillgång till digitala verktyg – såsom klassrum, datorer och lärplattor – underlättar det pedagogiska arbetet. Det märks tydligt att tillgängligheten påverkar användningen av digitala verktyg. De digitala klassrummen används i hög utsträckning. De fasta klassrummen nyttjas dock mer frekvent än de portabla. Under läsåret har de som haft portabla digitala klassrum fått fasta digitala klassrum installerade för att underlätta användningen samt att dessa har en bättre bildkvalité.

Digitala verktyg används främst som komplement till undervisningen inom områden där kopplingen till materialet är tydlig. Ett exempel är språkutveckling, där Polyglutt har bidragit till ett ökat användande av digitala resurser.

Ledningens engagemang har också haft betydelse. Genom att hålla sig uppdaterad och erbjuda handledning har ledningen stöttat pedagogerna i deras digitala utveckling. Detta har lett till en ökad medvetenhet, även om det fortfarande finns utrymme för utveckling. Pedagogernas positiva inställning till digitala verktyg är en viktig faktor i det fortsatta arbetet.

Inför det kommande läsåret har läroplanen reviderats. Kravet på att använda digitala verktyg har tagits bort, och istället uppmanas vi att vara restriktiva i vår användning av dem. Detta innebär att vi behöver föra gemensamma diskussioner om i vilka sammanhang digitala verktyg ska användas, samt hur och varför. Användningen ska alltid ha en tydlig pedagogisk vinning som inte kan uppnås genom andra arbetssätt. Dessa diskussioner kommer att föras under APT och PUD i början av läsåret. Målet är att tillsammans ta fram en plan som tydliggör när och hur digitala verktyg ska användas i undervisningen.

11. SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE (SKA)- RESULTAT, ANALYS OCH UTVECKLING (4.

KAP. 3-8§ SKOLLAGEN SAMT 2.6 LPFÖ 2018)

Arbetsmiljö: Området bedriver sitt arbete enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och följer fastställda rutiner. Friskfaktorer är i fokus på samtliga enheter, och en handlingsplan har utarbetats baserat på resultat från medarbetarenkäten.

Framgångsfaktorer i arbetsmiljöarbetet inkluderar en tydlig organisationsstruktur, etablerade mötesforum samt ett gott samarbete mellan medarbetare.

Den största utmaningen ligger i att anpassa utbildningen så att den möter behoven hos alla barn, inklusive de med särskilda behov. Personalen visar stor förmåga att individanpassa undervisningen, men detta kräver ett betydande engagemang och mycket energi – särskilt när olika metoder prövas utan det är svårt att hitta rätt arbetssätt.

Undervisning och lärande: Det systematiska kvalitetsarbetet syftar till att stödja utbildningens kvalitet för att stödja barnens lärande. Ett tydligt, känt och tillämpat systematiskt kvalitetsarbete förväntas ge alla förskolor en möjlighet att kvalitetsutveckla sin utbildning.

Ange med ett kryss om det finns en *Verksamhetsplan* med kopplingar till Kvalitetsredovisningen.

Förskolan har tagit fram en Hållbarhetsplan, vilken fokuseras på i årets "SKA" arbete

I Norra förskoleområdet arbetar vi systematiskt genom målplansarbete. Varje avdelning utformar egna målplaner utifrån läroplanens riktlinjer, vilka ligger till grund för det pedagogiska arbetet under läsåret. Arbetet följs upp månadsvis med fokus på en specifik målplan åt gången. Vid läsårets slut genomförs en samlad utvärdering, där underlaget består av både målplanerna och de veckovisa arbetslagsplaneringarna. Som ytterligare stöd används verksamhetspärmen med samlad bildokumentation, vilken finns tillgänglig via lärplattformen. Denna dokumentation bidrar till att ge en helhetsbild av verksamhetens utveckling och kvalitet.

Inför kommande läsår har ett omfattande revideringsarbete genomförts av vårt systematiska kvalitetsarbete. En av de största förändringarna är att målplanerna nu främst kommer att fokusera på att beskriva arbetet mot det aktuella målområdet. Kopplingen till vetenskaplig grund kommer att hanteras i ett separat dokument, vilket även gäller utvärderingen. Arbetslagsplaneringsmallen har också uppdaterats för att bättre stödja det nya arbetssättet. Antalet målplaner minskar från nio till åtta. Den målplan som tagits bort är den som tidigare behandlade pedagogik och förhållningssätt.

11.1 RESULTAT GÄLLANDE HÅLLBARHETSPLANEN

En större förståelse vad hållbar utveckling är samt vad de globala målen innebär finns hos personalen idag, vilket beror på att detta varit i fokus. Alla förskolor har haft minst en representant i nätverket för hållbar utveckling. Representanterna har kunnat delta på nästan alla träffar. De har genomfört de uppgifter på APT som de fått med sig för att skapa en förståelse för hållbar utveckling och de globala målen.

Utöver dessa uppgifter har personalen på två av förskolorna fått läsa delen gällande social hållbarhet från boken Hållbar utveckling. Denna text har de då fått analysera och jämföra med Förskolans Värdegrund och uppdrag från Lpfö18. En fokus har inte arbetat med detta då arbetsmiljö behövde vara i fokus.

Fördjupningsdagen vi hade på vår PUD i oktober/november var informativ. Dock var många av pedagogerna inte där själva i tanken än. Vi skulle behövt lägga en stabilare grund innan vi gick in på rörelse och lyssnade på föreläsningen av Petri Partanen. Personalen var inspirerad av dagen och planer gjordes för kontinuerlig rörelse, dock höll man inte i dessa aktiviteter i den utsträckning som önskats.

11.2 ANALYS

HÅLLBAR UTVECKLING

Hållbar utveckling och särskilt social hållbarhet har varit ett uppskattat område att arbeta med, Vi kan dock se att vi inte kunnat uppnå fullt ut den fördjupade kunskap kring ämnet det som vi skulle önska. Alla fortbildningsinsatser har inte gått hand i hand med andra kompetenshöjande åtgärder som vi genomfört. Social hållbarhet är även ett stort område med många olika delar och att fokusera på det under en sådan kort tid visade sig svårt. Speciellt när uppgifterna från nätverksträffarna fokuserade på den allmänna förståelsen kring hållbar utveckling och de globala målen. Norra kommer därför ha det i fokus under kommande läsår också. Då kommer vi fördjupa oss i Social hållbarhet och barns psykiska hälsa.

SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE

Alla arbetslag använder de aktuella dokumenten. Dock ser vi att vissa arbetslag behöver mer stöd för att komma igång med att använda den enskilda planeringsmallen. Vi såg en tydlig minskning i användningen av dokumentet när området inte längre var kopplat till lönekriterierna. Nu när en koppling återinförts i lönekriterierna har intresset ökat. Flera medarbetare har, utifrån samtal kring området, valt att inkludera användningen av dokumentet som en del av sin individuella utvecklingsplan.

Arbetslagen har utvecklat sin förmåga att kartlägga behoven i barngruppen, och en ökad medvetenhet finns hos pedagogerna kring syftet med detta arbete. De flesta arbetslag har etablerat en modell för att identifiera och sammanställa behoven på ett strukturerat sätt. Några arbetslag har ännu inte kommit igång fullt ut, men visar både vilja och intresse. Här ser vi ett behov av fortsatt stöd för att underlätta processen.

Inför kommande läsår har våra dokument reviderats, samtidigt som en uppdaterad läroplan träder i kraft. Under året kommer vi att lägga stort fokus på att implementera dessa förändringar. På APT och PUD kommer pedagogiska diskussioner att stå i centrum, som ett led i att fördjupa förståelsen och förankra arbetet i praktiken. Eftersom målplanen för pedagogik och förhållningssätt har tagits bort, har Norra förskoleområdet tagit fram ett eget dokument för att möjliggöra en grovplanering av övergripande utbildnings- och verksamhetsområden. Vi har även sett att avdelningar inom samma förskola behöver bli mer samsynkade i sin pedagogiska syn och att en tydligare progression behöver finnas inom förskolan.

11.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Det systematiska kvalitetsarbetet fungerar överlag väl i de flesta arbetslag. Målplanerna innehåller tydliga beskrivningar av hur olika områden hanteras, vilket stämmer väl överens med den utbildning som bedrivs i praktiken.

Inför kommande läsår behöver vi fokusera på att implementera den reviderade läroplanen och de uppdaterade dokumenten. Ett särskilt fokus kommer att ligga på att skapa en gemensam förståelse för förskolans pedagogiska inriktning och dess progression, vilket är avgörande för att säkerställa likvärdighet och kvalitet i hela verksamheten.

FOKUS PÅ BARNEN

Vi kan se att pedagogerna har ett stort fokus på barnens välmående. Att sätta barnens välmående i centrum är avgörande för att skapa en trygg, stimulerande och lärorik förskolemiljö. När barn känner sig sedda, trygga och delaktiga utvecklas deras självkänsla, nyfikenhet och lust att lära. Ett starkt fokus på välmående främjar både sociala relationer och lärande, och skapar förutsättningar för varje barn att nå sin fulla potential.

Vi ser att när barn känner sig trygga, sedda och delaktiga skapas de bästa förutsättningarna för lärande och utveckling. Ett starkt fokus på välmående har genomsyrat både det pedagogiska arbetet och våra rutiner, vilket har bidragit till en trygg och tillitsfull lärmiljö.

Genom att arbeta aktivt med relationsskapande, trygghetsfrämjande insatser och barns inflytande har de kunnat möta barnen utifrån deras individuella behov. Detta har inte bara stärkt barnens sociala och emotionella utveckling, utan också skapat en stabil grund för undervisning och lärande. Vi ser tydligt att barn som mår bra också har lättare att ta till sig nya kunskaper, delta i samspel och utveckla sin nyfikenhet.

VILJA ATT UTVECKLAS

Under året har vi sett att en stark vilja att utveckla utbildningen i vardagen. Pedagogernas engagemang, nyfikenhet och vilja att reflektera över och förbättra den pedagogiska praktiken har bidragit till utveckling av undervisningen. Genom kollegialt lärande, fortbildning och gemensam analys av verksamheten kan vi se att utveckling är en naturlig del av det dagliga arbetet

En levande och lärande förskola bygger på en gemensam vilja att ständigt utveckla utbildningen. När pedagoger är engagerade, nyfikna och öppna för nya idéer skapas en dynamisk verksamhet där kvaliteten förbättras. Denna vilja att utvecklas syns genom att de reflekterat över sin verksamhet, utvärderar sitt arbete och vågat pröva nya arbetsätt. Det leder till en mer medveten undervisning, ökad delaktighet och bättre förutsättningar för varje barns utveckling och lärande. En förskola som präglas av utvecklingsvilja är en förskola i ständig utveckling – där barnens bästa alltid står i centrum.

NÄRVARANDE LEDNING OCH SPECIALPEDAGOG

Ledning och specialpedagog är aktiva och delaktiga i utbildningen. En aktiv och närvarande ledning tillsammans med specialpedagog skapar goda förutsättningar för en likvärdig och inkluderande förskola. Genom att vara delaktiga i det dagliga arbetet kan vi ge stöd, vägledning och skapa samsyn i det pedagogiska uppdraget. Vår närvaro stärker det kollegiala lärandet, främjar tidiga insatser och bidrar till en trygg och utvecklande miljö för både barn och personal. Genom att vara synlig, lyhörd och aktiv i den dagliga verksamheten kan ledningen stötta personalen, främja samarbete och säkerställa att arbetet utgår från förskolans mål och värdegrund. Den gemensamma närvaron har också stärkt det kollegiala lärandet och bidragit till att tidiga insatser kunnat sättas in på ett mer strukturerat och behovsanpassat sätt.

HÅLLBAR UTVECKLING- SOCIAL HÅLLBARHET

Vi har valt att fortsätta fokusera på social hållbarhet som utvecklingsområde eftersom det är avgörande för att skapa en trygg, inkluderande och jämlik lärmiljö för alla barn. Genom att stärka barnens sociala kompetens, empati och förståelse för olikheter lägger vi grunden för ett hållbart samhälle. Arbetet främjar respekt, delaktighet och samarbete – värden som är centrala både i förskolan och i barnens framtida liv.

LÄRAPLANEN/PEDAGOGSIK SAMSYN/ PROGRESSION

Vi har valt att arbeta med den reviderade läroplanen som utvecklingsområde för att säkerställa att vår verksamhet är i linje med aktuella styrdokument och nationella mål. Genom att fördjupa vår förståelse för förändringarna i läroplanen kan vi utveckla vår pedagogik, stärka kvaliteten i undervisningen och skapa en ännu bättre lärmiljö för barnen. Det är ett viktigt steg i vårt gemensamma arbete för en likvärdig och hållbar förskola. Vi kommer därför arbeta för gemensamma målplaner för hela förskolan där vi vill skapa en tydlig progression i barnens lärande utifrån läroplanens mål. En medveten progression stärker kvaliteten i utbildningen och gör det möjligt att följa barnens utveckling över tid, från de yngsta till de äldsta barnen i förskolan.

FORTBILDNING

Under läsåret har fortbildningsinsatser gjorts i lägre utsträckning än tidigare år. Förkovring och utveckling har skett men den har inte varit lika systematisk som tidigare år. Vi har valt att ha fortbildning som utvecklingsområde för att stärka den pedagogiska kvaliteten och främja en gemensam kompetensutveckling inom arbetslaget. Genom kontinuerlig fortbildning håller vi oss uppdaterade kring aktuella styrdokument, forskning och pedagogiska metoder. Det ger oss bättre förutsättningar att möta barnens behov och att utveckla en likvärdig och hållbar utbildning i förskolan. Ledningen, tillsammans med specialpedagog, kommer att ta fram en tydlig fortbildningsplan med fokus på den reviderade läroplanen, hållbarhet, undervisning, språk och NPF. Planen kommer att innehålla både obligatoriska delar för all personal och valbara delar där varje medarbetare kan fördjupa sig utifrån intresse och behov.

14. SAMMANFATTNING AV INSATSER OCH RESULTAT AV FÖREGÅENDE ÅRS IDENTIFIERADE UTVECKLINGSOMRÅDEN I KVALITETSREDOVISNINGEN OCH VERKSAMHETSPLAN

SYSTEMATISKT KARTLÄGGA BARNENS INDIVIDUELLA INTRESSEN OCH BEHOV

Vårt systematiska kvalitetsarbete fungerar i det stora hela bra i de flesta arbetslag. Det finns beskrivningar i målplanerna kring hur de arbetar med olika områden som stämmer med den utbildning som bedrivs. Dock kan vi i det stora hela se att flera arbetslag behöver stöd i hur man *systematiskt* tar reda på barnens individuella intressen och behov. De har utvecklat detta under fjolåret men vi kan fortfarande se att systematiken behöver utvecklas. De är bra på att se individen behov i nuet och möta dem där men behöver bli bättre på att systematiskt kartlägga behoven inför planerade aktiviteter. Genom att bli med medveten om behoven kommer pedagogerna även bli bättre på att kunna se vilka resultat deras arbete fått då de har ett nuläge att utgå ifrån.

MÅL

- Ökad kunskap och förståelse kring begreppet systematik
- Regelbundna kartläggningar av barnens intressen och behov ska genomföras och dokumenteras utifrån en tydlig plan.
- Kartläggningarna ska användas för att planeras samt utvärdera utbildningen

INSATSER

- Ledning belyser vikten av detta på de första PUD
- Ledning visar på förslag hur man kan gå tillväga
- Området lyfts i samband med återkoppling på målplaner och extra fokus läggs på området vid planering
- Ledning följer upp arbete när denne är med på arbetslagsplaneringar
- En särskild punkt gällande kartlägga behov läggs till i arbetslagsplaneringsmallen

UTVÄRDERING

Att få konkreta förslag på hur behov kan kartläggas har upplevts som positivt och utvecklande. Vid återkopplingarna på målplaneringen uttryckte samtliga arbetslag en förståelse för betydelsen av detta arbete. Att inkludera en särskild punkt om kartläggning i arbetslagsplaneringen har visat sig vara en effektiv strategi för att lyfta frågan och skapa engagemang.

Detta har lett till att fler arbetslag än tidigare har påbörjat någon form av kartläggning. Även om något enstaka arbetslag ännu inte kommit lika långt i det praktiska genomförandet, finns både vilja och insikt om vikten av att arbeta systematiskt med att identifiera behov.

HÅLLBAR UTVECKLING-SOCIAL HÅLLBARHET

Social och kulturell hållbarhet handlar om frågor som handlar om människans möjlighet att uppfylla sin potential. Vad detta är beror på vart vi befinner och vad behoven är. Vi behöver sträva mot ett samhälle där grundläggande mänskilda rättigheter uppfylls, och frågor om välbefinnande, rättvisa, rättigheter och individens behov är i centrum. I detta behöver vi vuxna vara goda förebilder men även att vi blir medvetna om vad denna form av hållbarhet innebär. Vi arbetar mycket med området i olika former men då som en del av normer och värden, välbefinnande, delaktighet osv. vi är inte helt medvetna om vad social hållbarhet innebär och vi behöver arbeta vidare med detta.

MÅL

- Öka pedagogernas insikt i vad hållbar utveckling är
- Få en fördjupad kunskap kring social hållbarhet
- Öka barnens möjligheter till inspirerande utemiljöer utifrån alla målplaner

INSATSER

- I fokus på PUD, föreläsning och rörelsepass
- Fortbildning i form av litteratur
- I fokus på flera APT under läsåret
- Ett nätverk för hållbar utveckling skapas och träffas fyra gånger under läsåret

UTVÄDERING

Alla förskolor har haft minst en representant i nätverket för hållbar utveckling. Representanterna har kunnat delta på nästan alla träffar. De har genomfört de uppgifter på APT som de fått med sig för att skapa en förståelse för hållbar utveckling och de globala målen.

Utöver dessa uppgifter har personalen på två av förskolorna fått läsa delen gällande social hållbarhet från boken *Hållbar utveckling*. Denna text har de då fått analysera och jämföra med Förskolans Värdegrund och uppdrag från *Lpfö18*. En förskola har inte arbetat med detta då annat behövde vara i fokus.

Fördjupningsdagen vi hade på vår PUD i oktober/november var informativ. Dock var många av pedagogerna inte där själva i tanken än. Vi skulle behövt lägga en stabilare grund innan vi gick in på rörelse och lyssnade på föreläsningen av Petri Partanen. Personalen var inspirerad av dagen och planer gjordes för kontinuerlig rörelse, dock höll man inte i dessa aktiviteter i den utsträckning som önskats.

Social hållbarhet har varit ett uppskattat område att arbeta mer och vi kan se att vi inte kunnat uppnå fullt ut den fördjupade kunskap kring ämnet det som vi skulle önska. Därför kommer det vara i fokus under kommande läsår också. Då kommer vi fördjupa oss i social hållbarhet och barns psykiska hälsa.

UTEMILJÖ

MÅL

- Öka pedagogernas insikt i hur utemiljön kan konstrueras och användas
- En ökad användning av utemiljön i undervisningssyfte
- Öka barnens möjligheter till inspirerande utemiljöer utifrån alla målplaner

INSATSER

- Diskussion på APT och arbetslagsplaneringar hur man kan används utomhusmiljön
- Fortbildning hur man kan arbeta med rörelse på en PUD

UTVÄRDERING

En ökad insikt kring vikten av utemiljön som pedagogiskt rum finns hos pedagogerna. Material finns i högre utsträckning tillgängligt att använda utomhus bl.a. genom särskilda lådor. Utemiljön är precis som inomhusmiljön föränderlig utifrån barnens intressen och behov. Ett engagemang finns hos många för att arbeta med och utveckla utomhusmiljön.

15. KOMMUNFULLMÄKTIGE, MÅL OCH BUDGETDOKUMENT

Två mål från mål och budget som förskolan arbetar aktivt med är att minska sjuktalen till under 7% samt att höja andelen förskollärare.

Rektor ansvarar för att upprätta en handlingsplan för att säkerställa att verksamheten når sina uppsatta mål. En god arbetsmiljö har en positiv inverkan på sjukfrånvaron. Förskolan har därför tagit fram en övergripande plan för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). I denna plan beskrivs hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och vilka åtgärder som krävs för att uppnå en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Nedan redovisas även antalet anmälningar som registrerats i KIA-systemet.

Resultatenheten förskola har som mål att öka andelen behöriga förskollärare och satt följande mål:

Målnivåer i KF för förskolan Källa och mätperiod för förskolans verksamhetsområde: Kolada	HT21-VT24: Röd 0–31% Gul 32–45%, Grön: 41–61,5%	HT24-VT27: Röd 0–31% Gul 32–45%, Grön: 46–61,5%	HT27-VT30 Röd 0–31% Gul 32–50%, Grön: 51–61,5%
--	--	--	---

15.1 SJUKFRÅNVARO

15.1.1 RESULTAT

Ingen resultatenhet inom bildningsstyrelsen skall ha en sjukfrånvaro överstigande 7 %. Resultatet mäts av rektor för aktuell period. Källa och mätperiod: Adato												
	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
Förskolorna Triangeln, Rödluvan & Tallåsen	8,9%	30/6–20 31/12–20	6,7%	30/6–21 31/12–21	8,7%	30/6–22 31/12–22	5,8%	30/6–23 31/12–23	6,7%	30/6–24 31/12–24	8,2%	30/6–25 31/12–25

Åtta olycksfall och fyra tillbud har rapporterats i KIA. De rapporteringar i KIA som främst förekommit är halkolyckor samt barn som varit i affekt och då varit utåtagerande mot personal och barn.

15.1.2 ANALYS

Sjukfrånvaron i området bedöms inte vara alarmerande hög. Den domineras av korttidsfrånvaro, där vanliga orsaker är förkylningar, influensa och magsjuka. För medarbetare med upprepad frånvaro har omtankesamtal genomförts av ledning. Inga oroande mönster har framkommit i dessa samtal. Under våren förekom några längre sjukskrivningar, främst relaterade till fysiska besvär såsom rehabilitering efter operation. Detta har bidragit till en viss ökning av det totala sjuktalet.

Personalens arbetsmiljö och trivsel

Personal upplever generellt en god trivsel inom sina arbetslag. Det förekommer dock ibland mindre irritationsmoment mellan olika arbetslag. Dessa upplevs oftast som av begränsad omfattning, men det är ändå viktigt att fortsätta främja god kommunikation och samarbete mellan grupperna.

Arbetsbelastning och tidshantering

En återkommande utmaning är upplevelsen av att inte alltid hinna med sina arbetsuppgifter inom ordinarie arbetstid. Detta är ett område som lyfts årligen och bör fortsatt prioriteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Hygienrutiner

Vi ser att välfungerande hygienrutiner är avgörande – inte bara för att minska smittspridning bland barn, utan även för att säkerställa att pedagogerna håller sig friska. Det är därför viktigt att dessa rutiner kontinuerligt följs upp och utvecklas.

15.1.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi fortsätter arbeta med friskfaktorer samt att hålla i de hygienrutiner som finns.

15.2 BEHÖRIGHETSNIVÅ BEHÖRIGA FÖRSKOLLÄRARE

15.2.1 RESULTAT

Mätperiod:	2023	2024	VT 2025	HT 2025		
Norra	42%	30%	36%	35%		

Aktuellt Förskoleområde	FSK%	BSK%	Obeh. %	Grundtjänster FSK%	Grundtjänster BSK%
Norra	43%	57%	0%	53%	47%

Detta är om de som är föräldralediga skulle vara i arbete. För nuläge under läsåret se inledning.

15.2.2 ANALYS

Personalresurser och bemanning

Under det gångna läsåret har andelen förskollärare i aktiv tjänst varit lägre än tidigare år, vilket den även var under fjolåret. Detta beror på att två förskollärare varit föräldralediga på heltid och en på deltid, samt att ytterligare en varit tjänstledig. Det har även varit en pensionsavgång under året. Trots detta har andelen tjänster som bemannas av utbildade förskollärare ökat under de senaste åren. Denna positiva utveckling är ett resultat av både riktad rekrytering och att medarbetare utan förskolläraryrket har uppmuntrats att vidareutbilda sig. Att skapa goda förutsättningar och erbjuda stöd till dem som vill studera vidare har visat sig vara en viktig framgångsfaktor för att öka andelen behöriga förskollärare.

Arbetsmiljö och trivsel

Norra förskoleområdet har haft en relativt låg personalomsättning, vilket skapar stabilitet och en god grund att bygga vidare på. En möjlig förklaring till detta är vårt aktiva arbete med att skapa goda arbetsförutsättningar och en trivsam arbetsmiljö. Vi har en tydlig organisation med stödfunktioner såsom specialpedagog och ledning, vilket bidrar till att personalen känner sig stöttad i sitt uppdrag. Dessutom är personalen på våra förskolor duktig på att välkomna nya kollegor och skapa en inkluderande gemenskap. Detta gör att nya medarbetare ofta väljer att stanna kvar.

Kompetensförsörjning

En kompetens- och rekryteringsplan har tidigare tagits fram för hela resultatenheten i samråd med Sveriges Lärare. Denna plan ligger till grund för vårt fortsatta arbete med att säkra tillgången till behörig personal.

15.2.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi fortsätter skapa förutsättningar för de som vill studera vidare till förskollärare då detta varit lyckat för att få fler förskollärare till området eller kommunen.

AVESTA CENTRALA FÖRSKOLEOMRÅDE 1



VERKSAMHETSPLAN

LÄSÅRET 2025–2026

TITTI JUHLIN

AVESTA KOMMUN

INNEHÅLL

Avesta centrala Förskoleområde, Avesta kommun	3
Vår organisation	3
Kontaktpersoner	5
Avdelningar och telefonnummer	6
Inledning.....	7
Styrdokument i förskolan	7
systematiskt kvalitetsarbete	8
Avesta kommuns Kvalitetsplan för ett systematiskt kvalitetsarbete	8
pedagogiska målplaner.....	10
Uppföljning och utvärdering av Lpfö-18, reviderad 2025 och pedagogiska målplaner	11
Dokumentation utifrån det systematiska kvalitetsarbetet	11
Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling	11
arbetsmiljö.....	12
Minska sjuktal	12
Arbetsmiljö på förskolan	12
Diskriminering och kränkning.....	13
Medarbetarskapet.....	14
Medarbetarsamtal, lönesamtal	14
Vägledande samspel.....	14
Samverkan förskola och hem	15
Inskolning/introduktion.....	15
Utvecklingssamtal	16
Föräldramöte.....	16
Föräldraenkäten.....	16
Infomentor	17
Samverkan med förskoleklass.....	17
Arbetet/rutinerna kring barnärenden (BHT)	18
Sekretess och tystnadsplikt.....	18
Anmälningssplikt	18
Vikarier i förskolan	18
Roller i förskolan.....	18
Förskollärarens ansvar i undervisningen	19
Behöriga förskollärare.....	19
barnskötarens uppdrag	20
Rektors uppdrag	20

Rektors tillgänglighet	20
Pedagogisk måltid	21
Syfte med pedagogiska måltider inom Förskola och Skola	21
Specialkost och etiska kost	22
Regler för pedagogiska måltider	22
Information till medarbetare.....	22
Visentnet, MEJL och Infomentor	22
Rutinpärm	23
Medarbetare på Avesta Centrala Förskoleområde 1.....	23
Utvecklingsområden för Avesta centrala förskoleområde 1 läsåret 2025 - 2026	25
Lpfö 18 reviderad 2025	25
revidering av målplaner	25
Dokumentation i förskolan	25
Hållbar utveckling i förskolan	26
Kompetensutveckling för medarbetare	27
Kompetensutvecklingsfokus under läsåret 25/26	27
Läslyftet – Läsa och berätta	27
förskoleforum	28
Kommunikation	28
Litteratur	28

VÅR ORGANISATION

Förskoleområde och rektor för förskolan:

- Avesta Centrala 1: Titti Juhlin.
- Avesta Centrala 2: Sara Bergström.
- Norra: Alexandra Hållén.
- Skogsbo: Malin Larsson.
- Krylbo/Karlbo: Catharina Karlsson.

Förskoladministratör:

- Ulla Nordlöf.

Biträdande rektor för förskolan:

- Avesta Centrala 1: Emma Westlund och Jenny Johansson.
- Avesta Centrala 2: Anna-Karin Millberg
- Norra och Krylbo/Karlbo: Maria Sundström.
- Skogsbo: Sofia Höglund Strähle.

Vaktmästare:

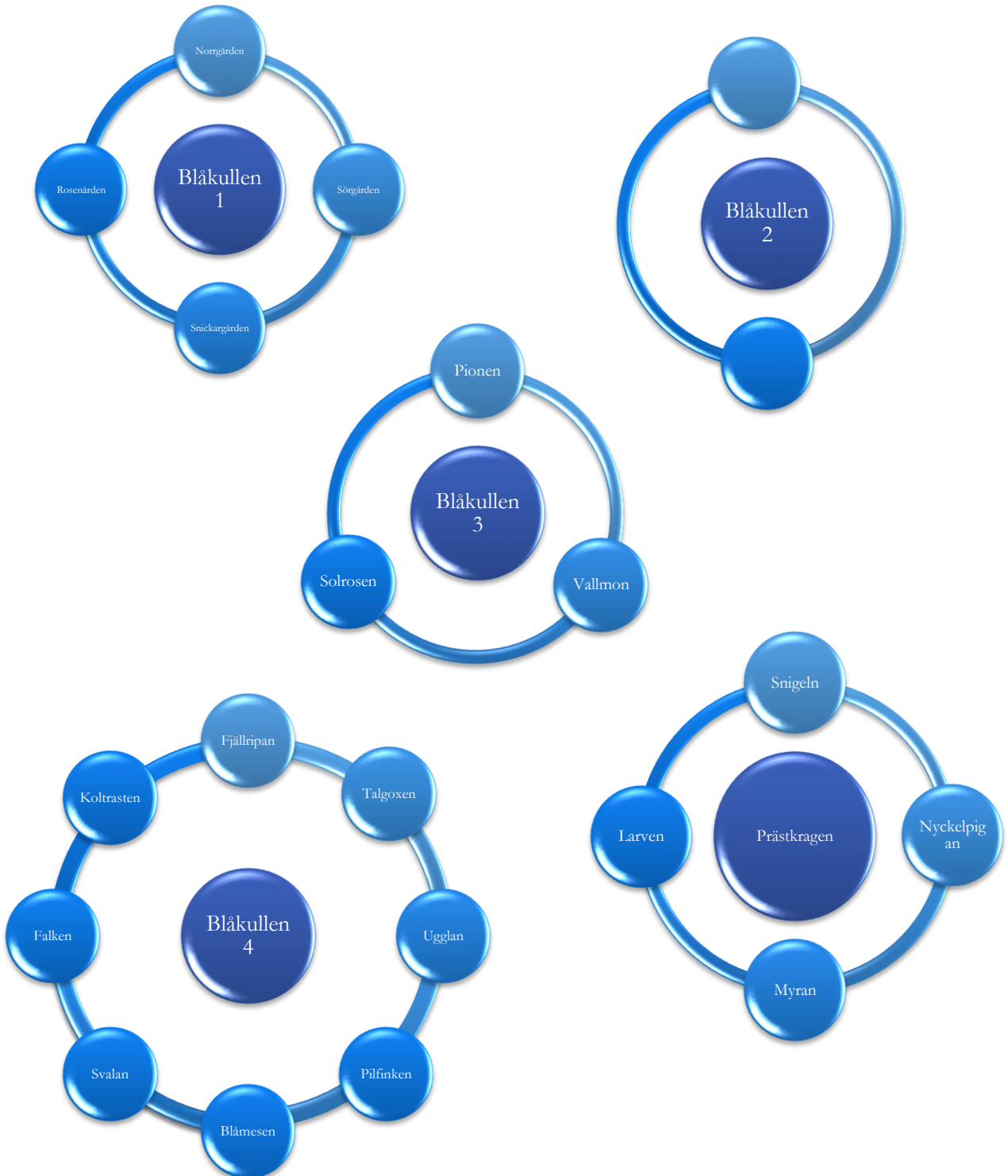
- Peter Crona; Avesta Centrala förskolor 1 och 2
- Magnus Källström Skogsbo, Norra och Krylbo/Karlbo.



Förskoleområde Avesta 1:

Består av förskolorna Blåkullen 1, Blåkullen 2, Blåkullen 3, Blåkullen 4 och Prästkragen.

Området kommer under läsåret 25/26 att ha åtta äldre barns avdelningar och åtta yngre barns avdelningar igång. Området har möjlighet att enkelt öppna ytterligare avdelningar vid behov.



KONTAKTPERSONER

Rektor:

Titti Juhlin tel. 0226-64 55 97

E-mail: titti.juhlin@avesta.se

Biträdande rektor:

Emma Westlund, tel. 0226-64 57 66

E-mail: emma.westlund@avesta.se

Jenny Johansson: tel. 0226-64 57 68

E-mail: jenny.johansson@avesta.se

Förskollärare med uttalat ansvar för pedagogisk utveckling, språkmiljö och handledning:

Ida Bivesjö: tel. 070 – 143 76 58

E-mail: ida.bivesjo@avesta.se

Specialpedagogisk kompetens:

Titti Juhlin och Ida Bivesjö ingår i BHT och träffas varje vecka.

Förskoladministratör:

Ulla Nordlöf tel. 0226-64 58 22

E-mail: ulla.nordlof@avesta.se

Verksamhetsutvecklare inom föräldrastöd:

Pernilla Hållén tel. 0226-64 59 28

E-mail: pernilla.hallen@avesta.se

Vaktmästare:

Peter Crona tel. 070-369 86 40

E-mail: peter.crona@avesta.se

POSTADRESS TILL EXPEDITIONEN:

PRÄSTGATAN 37

774 34 AVESTA

AVDELNINGAR OCH TELEFONNUMMER

Förskolan Blåkullen 1	Avdelning 1–3 år
Norrgården	Tel. 070-689 57 22
Sörgården	Tel. 070-689 57 21
Rosengården	Tel: 070-471 97 49
Snickargården	Tel: 070-864 57 05

Förskolan Blåkullen 2	Avdelning

Förskolan Blåkullen 3	Avdelning 1–3 år
Vallmon	Tel. 072-208 41 13
Pionen	Tel. 072-219 07 31

Blåkullen 4	Avdelning 3–5 år
Koltrasten	Tel. 076-126 28 54
Falken	Tel. 070-689 57 23
Blåmesen	Tel. 070-864 50 51
Ugglan	Tel. 070-689 57 75
Svalan	Tel. 073-083 76 79
Talgoxen	Tel. 070-551 04 61
Fjällripan	
Pilfinken	

Förskolan Prästkragen	
Snigeln	Tel. 072-586 54 14
Larven	Tel. 072-586 51 76
Myran	Tel. 072-586 51 26
Nyckelpigan	Tel. 072-586 52 63

INLEDNING

”Utbildningen i förskolan ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och lägga grunden för ett livslångt lärande. Den ska vara rolig, trygg och lärorik för alla barn. Utbildningen ska utgå från en helhetsyn på barn och barnens behov, där omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. I samarbete med hemmen ska förskolan främja barnens utveckling till aktiva, kreativa, kompetenta och ansvars-kännande människor och samhällsmedlemmar. (Lpfö18 reviderad 2025, sid.6).

Pedagogens roll i förskolan är att lyssna, se och lära av det barnen säger för att kunna skapa möjligheter för en god kunskapsutveckling i barngruppen. Förskolan har ett stort ansvar för att skapa en medveten och stimulerande miljö i verksamheten såväl inom- som utomhus för att följa upp varje barns utveckling genom kvalitativa former.

Vår ambition är att pedagogernas förhållningssätt ska kännetecknas av en professionell yrkesutövning, där kunskap om vägledande samspel är framträdande. Pedagogerna är medvetna om samspelets betydelse och använder sin kunskap om olika former av pedagogiska roller på förskolan, vilket har en stor betydelse i mötet med varje barn och barngrupp. Vi pratar bland annat om den härvarande, närvarande, medlekande, iakttagande, och scenledande pedagogen, roller som pedagogerna intar utifrån varje situation och behov.

Vi vill att samverkan mellan förskola och föräldrar ska vara god och uppmuntrar därför en givande dialog, aktivt deltagande och tar gärna emot synpunkter från vårdnadshavare. Vårdnadshavare och barn ska uppleva en genuin känsla av delaktighet och få möjligheter till inflytande i verksamheten. Vi vill att alla som kommer till förskolan ska känna sig välkomna.

STYRDOKUMENT I FÖRSKOLAN

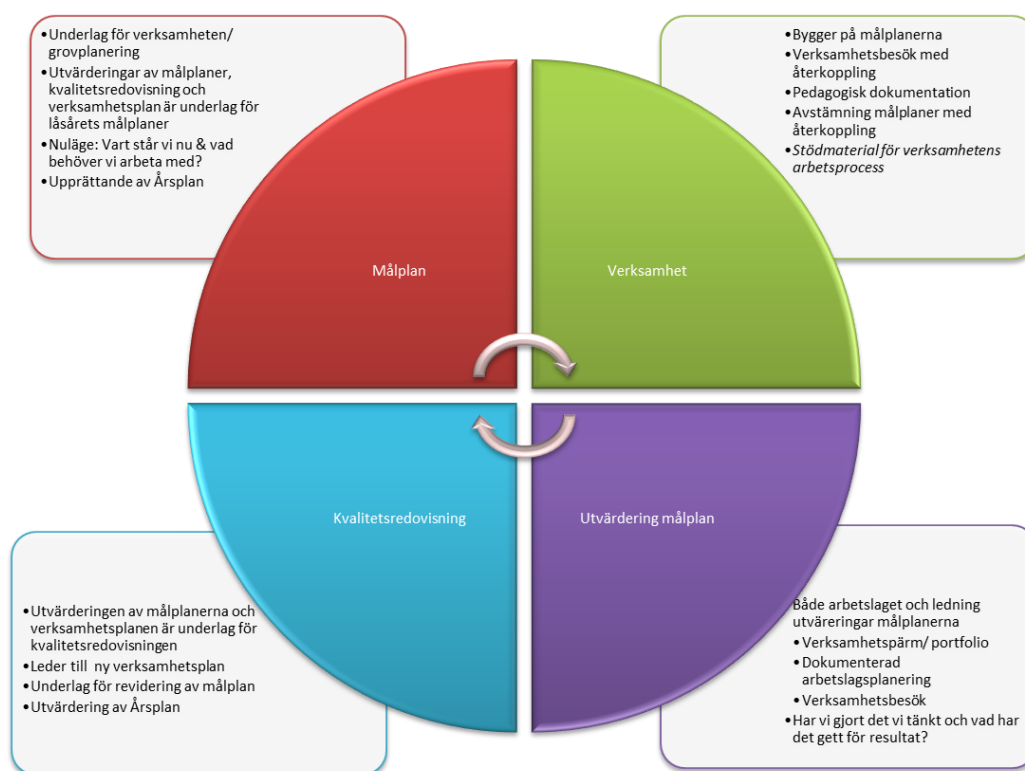
Förskolan lyder under Utbildningsdepartementet och Skolverket är den statliga myndigheten som styr, stödjer, följer upp och utvärderar kommuners och förskolors arbete med syfte att förbättra kvaliteten och resultaten i verksamheterna. Följande dokument styr och påverkar förskolans verksamhet:

- Staten - genom Skollag (2010:800).
- Förskolans Läroplan Lpfö18 reviderad 2025.
- Förskoleområdet – Verksamhetsplan och pedagogiska målplaner.
- Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling.
- FN:s barnkonvention.
- Kommunen - Fullmäktiges mål.
- Bildningsstyrelsens mål och budget.

SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE

Det systematiska kvalitetsarbetet utgår från våra styrdokument. Förskolans *pedagogiska målplaner* är upprättade utifrån *Läroplan för förskolan* (Lpfö18 reviderad 2025). Vi lägger stor vikt vid att målplanerna tydligt kan uppvisa beskrivet resultat och analys kopplat till resultat, samt pedagogernas tankar kring fortsatt utveckling av verksamheten. Uppföljning av utvärdering mot bedömningskriterier samt arbetets fortsättning och utveckling, ges till arbetslagen i form av muntlig eller skriftlig feedback av rektor.

Arbetslagens utvärderingar av målplanerna analyseras av rektor för förskolan och dokumenteras i *Kvalitetsredovisningen* som lämnas till resultatenhetscheferna, förvaltningschef och politikerna samt anslås på hemsidan.



AVESTA KOMMUNS KVALITETSPLAN FÖR ETT SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE

Kvalitetsplanen, se nedan, ska ge en översikt gällande innehåll, genomförande och omfattning av det systematiska kvalitetsarbetet på förvaltningsnivå, verksamhetsnivå och lokal nivå.

Kvalitetsplanen gäller för förskola/grundskola inom Bildningsförvaltningen och syftet är att förtydliga ansvarsområden för analys, uppföljning och utvärdering. Avsikten är att identifiera utvecklingsområden för verksamheterna, som ska kommuniceras på flera nivåer.

Förskola/ förvaltningsnivå	Verksamhetsnivå/ledning	Arbetslag/lokal nivå
<p>Förvaltningen samlar in och gör en kvalitetsöversyn av nedanstående dokument, för att få en samlad bild av Avesta kommuns förskolor gällande verksamhet och måluppfyllelse.</p> <p>Resultatbilderna kommuniceras med ledningen på verksamhets-träffar och med styrelsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förskoleområdets verksamhetsplan, - Kvalitetsredovisning i juni, utifrån en kommungemensam mall 	<p>Ledningen gör en uppföljning, analys och sammanställning av verksamhetens resultat, vilket även dokumenteras. Det ska tydligt framgå vad som fungerar väl och vilka utvecklingsområden som är identifierade.</p> <p>Ledningen kommunicerar verksamhetsresultat med arbetslag och personal samt med förvaltningsledning utifrån nedanstående dokument.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verksamhetsplan, upprättas inför kommande läsår - Mål- och budgetdokument kommuniceras och följs upp - Genomförande, analys och sammanställning av Kvalitetsenkäten, vt - Kompetensutvecklingsplaner upprättas, på individ- och verksamhetsnivå - Utvärdering och sammanställning av Lpfö-18 och Pedagogiska målplaner ht/vt, - Analys av Likabehandlingsarbetet - Kvalitetsredovisning genomförs i slutet av läsåret, vilken ligger till grund för kommande verksamhetsplan. 	<p>Arbetslag/personal genomför en planerad och strukturerad verksamhet utifrån nationella- och kommunala styrdokument.</p> <p>Deltar och genomför uppföljning och utvärdering av verksamheten med hjälp av planerings, observationer, pedagogisk dokumentation och självvärdering samt enkäter.</p> <p>Dialog med kollegor, barn och vårdnadshavare.</p> <p>Resultat redovisas och kommuniceras med ledningen utifrån nedanstående områden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verksamhetsplan - Upprättande och genomförande av Pedagogiska målplaner, med utvärdering ht/vt, - Likabehandlingsarbete med uppföljning/ utvärdering ht/vt, - Utvecklingssamtal minst en gång per år - Föräldrasamverkan

PEDAGOGISKA MÅLPLANER

Förskolan arbetar efter *Läroplan för förskolan* (Lpfö18 reviderad 2025) och i Avesta kommun arbetar vi med *pedagogiska målplaner* som utgår från läroplanen. Målplanerna ska vara en hjälp till verksamheten och rektor att säkerställa att förskolan arbetar systematiskt med läroplanen. De pedagogiska målplanerna hjälper förskollärare på förskolan, som har ett huvudansvar att säkerställa att alla avdelningar arbetar med läroplanens mål.

”Undervisningen i förskolan ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och ske under ledning av förskollärare och syfta till barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Förskollärare ska leda de målstyrda processerna och i undervisningen ansvara för att planering och genomförande utgår från läroplanen och från det kunnande och erfarenheter som barnen tidigare har tillägnat sig.” (Lpfö18 reviderad 2025 s. 21).

Målplanerna i kommunen har reviderats och kommer under hösten 2025 implementeras till alla medarbetare inom Avesta Centrala 1. De reviderade målplanerna är ett utvecklingsområde för förskoleområdet och en plan finns för implementeringen, se nedan utvecklingsområde s. 25

Målplanerna 2025–2026 för Avesta Centrala 1 är:

- *Delaktighet och inflytande.*
- *Förskola och hem.*
- *Lek, hälsa och välbefinnande.*
- *Matematik.*
- *Naturvetenskap.*
- *Normer och värden.*
- *Språk och kommunikation*
- *Teknik.*

Den inre och yttre miljön på förskolan och material som finns på förskolan och avdelningarna är genomtänkta utifrån: *Läroplan för förskolan* (Lpfö18 reviderad 2025), *pedagogiska målplaner* och *Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling*.

”Lek och rörelse ska ha en central plats i utbildningen. Ett förhållningssätt hos alla som ingår i arbetslaget och en miljö som uppmuntrar till lek och rörelse har stor betydelse för barnens utveckling, lärande och välbefinnande. (Lpfö18 reviderad 2025 s.8)

Vi har en pedagogisk tanke i miljö och undervisning/aktivitet. Barnen ska uppleva att de leker, vi har i uppdrag att de får stimulans efter varje individs förmåga till utveckling. Varje termin går arbetslagen igenom lärandemiljöerna på avdelningarna.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING AV LPFÖ-18, REVIDERAD 2025 OCH PEDAGOGISKA MÅLPLANER

För att kunna säkerhetsställa att alla arbetslag arbetar systematiskt med kvalitén på förskolan arbetar vi efter årshjul. Uppföljning sker med arbetslagen i december 2025 och utvärdering av målplansarbetet sker i maj 2026. Varje arbetslag ska ha ett eget pedagogiskt årshjul som de följer och stämmer av.

DOKUMENTATION UTIFRÅN DET SYSTEMATISKA KVALITETSARBETET

Dokumentation genomför vi för att synliggöra arbetet på förskolan. Den har sin grund i våra målplaner. Vi använder oss av:

- Pedagogisk dokumentation (foto, film och barnens alster).
- Dokumentationsvägg/verksamhetspärm, planeringsmallar och reflektionsprotokoll som finns på personalens G:/systematiskt kvalitetsarbete/planering.

I InfoMentor dokumenteras arbetet på individ- och gruppnivå. I InfoMentor hittar vårdnadshavarna innehållet:

- Dokumentation med foton kopplade till varje målplan.
- Målplaner.
- Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling.
- Verksamhetsplan.

ÅRLIG PLAN MOT DISKRIMINERING OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Alla förskolor har en egen *Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling* som gäller för alla som arbetar på förskolan. Vi arbetar aktivt med vår årliga plan genom kartläggning, revidering och utvärdering. Löpande sker det åtgärdande arbetet med stöd av incidentrapportering i Draftit. Vi arbetar under året systematiskt med det främjande arbetet vilket innebär att följa årshjulet.

Arbetet med *Delaktighet och inflytande* och *Normer och värden* återfinns i målplanerna med samma namn och är en del i vårt värdegrunds- och likabehandlingsarbete.

Förskolans värdegrund och uppdrag:

”Var och en som verkar inom förskolan skall främja aktningen för varje människas egen värde och verka för en hållbar utveckling” (Lpfö18 reviderad 2025 s.5)

Inget barn ska i förskolan utsättas för diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning hos någon anhörig, ålder, funktionsnedsättning eller för annan kränkande behandling.

ARBETSMILJÖ

MINSKA SJUKTAL

Rektor ansvarar för att upprätta en handlingsplan i syfte att klara av uppställda mål. Ingen resultatenhet inom bildningsstyrelsen skall ha en sjukfrånvaro överstigande 7 %. Resultatet mäts av rektor för aktuell period.

”En bra arbetsmiljö är det som kan få ner sjukfrånvaro, det finns en plan framtagen för hela det systematiska arbetsmiljöarbetet. I denna plan förklaras det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur förskolan ska arbeta för att uppnå detta. Då arbetet med systematiskt arbetsmiljöarbete är det som kan minska sjukfrånvaron så är den handlingsplanen för området.”¹

Förskola	2022	2023	2024
Avesta Centrala 1	10,9%	8,5%	9,4%

ARBETSMILJÖ PÅ FÖRSKOLAN

Vi arbetar förebyggande med friskfaktorer vilka utgår från resultatet av vår medarbetarundersökning. Alla på arbetsplatsen omfattas av arbetsmiljölagen och deltar i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen:

- SBA (systematiskt brandskyddsarbete) med brandinspektion en gång i kvartalet tillsammans med brandombud och brandinspektör.
- Skyddsronnd sker en gång per år tillsammans med skyddsombud. Där inget skyddsombud finns tillkallas huvudskyddsombud från fackligt håll.
- På medarbetarsamtalen en gång per år där arbetsmiljön är en punkt i samtalsformuläret. Det finns även tillfällen att samtala enskilt med rektor för förskolan vid andra tider under läsåret.
- Samverkan sker utifrån vårt nya samverkansavtal på APT.
- Rektor för förskolan har tillsammans med Avestahälsan och personalavdelningen *rehabiliteringsutredningar*. Utifrån dessa vidtas sedan åtgärder för att sjukskrivna

¹ Mål och Budget, Avesta Kommun

medarbetare ska kunna återgå i arbete så snart som möjligt. Vid behov kan enskild medarbetare efter samtal med rektor för förskolan få kontakt med Avesta hälsan

- Dokumentation som är tydlig. KIA, kommunens digitala ärendehanteringssystem används vid: *tillbud, kränkningar, olyckshändelser* samt *anmälan om arbetskada*.
- Vid omorganisationer och större förändringar används blanketten: *Risk och Konsekvensanalys*.
- Eventuella *skadeanmälningar* skickas av rektor för förskolan till arbetsmiljöverket.
- Husmöten(en gång i månaden): där arbetsmiljö är en punkt på dagordningen.
- Samråd med skyddsombuden på området genomförs en gång i månaden. Dessa möten kan ske oftare om behovet uppstår.
- Med en tidsintervall på 1 år gör Avesta kommun en medarbetarundersökning. Utifrån det resultat som enkäten visar gör rektor för förskolan en handlingsplan för området.
- På Blåkullen finns en intern vikariepool bestående av tre personal. Vikarier till verksamheten sköts även från den centrala vikarieanskaffningen. Det finns en ansvarig på varje avdelning som ser över vikariebehovet.
- Varje morgon sker en avstämning utifrån personal- och barntäthet för att främja arbetsmiljön och arbeta förebyggande.

Förskolans bemanning styrs från barnens schema, vilket vårdnadshavare ansvarar för att registrera in i InfoMentor. Förskolans öppettider är 06:30-18:30 och schemat för barnet utgår från förälders studie/arbetstider och eller föräldraledighet/arbetsökande (15h/vecka). De barnen som har ett 15h behov på förskolan (föräldraledig eller arbetsökande vårdnadshavare) beslutar rektor om schematiderna. I viss mån kan förskolorna tillmötesgå en tidigare starttid än 06:30. Vårdnadshavare ska informera rektor om behovet. Utökning eller annan anpassning av schemat beslutar rektor, rektor utgår alltid från barnets behov vid ett beslut.

DISKRIMINERING OCH KRÄNKNING

I förskolans *Ärliga plan mot diskriminering och kränkande särbehandling* finns det förklarat kring kränkning och diskriminering.

”Diskriminering: Att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt diskriminering. Bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är andra former av diskriminering. Det är förbjudet för skolans huvudman och personalen i verksamheten att utsätta ett barn eller en elev för diskriminering eller kränkande behandling.” (6 kap. 9 § skollagen och 2 kap. 5 § diskrimineringslagen)

För att säkerhetsställa en god arbetsmiljö för barn och medarbetare är det viktigt att meddela via systemet om man känner att detta som sades eller gjordes är fel. Genom att meddela i systemet

säkerställer vi arbetsmiljön och förskolans rutiner. Om du som vårdnadshavare upplever att något barn blivit kränkt så vänder du dig i första hand till rektor för förskolan. Rektor rapporterar ärendet i *Draftit*.

- Vid uppmärksammande av kränkning gällande:
 - Personal/annan vuxen mot barn
 - Barn mot barn
 - Barn mot personal

Personalen har skyldighet att göra en anmälan i datasystemet *Draftit*. På detta vis kommer kränkingsärendet via ett säkert system direkt till rektor och huvudman.

- Personal kan även meddela sitt skyddsombud om denne har blivit utsatt för kränkning.
- Alla kränkingsärenden rapporteras till huvudman via *Draftit*.

MEDARBETARSKAPET

Medarbetarskapet handlar om att alla tar ansvar till en god arbetsmiljö. Eget ansvar, arbetsmoral, inställning till arbetet och uppdraget. **Vi är varandras arbetsmiljö!** Förhållningsätt, bemötande, kommunikation i sak och inte i person. Alla som arbetar på förskolan ska följa *Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling* samt *Läroplan för förskolan* (Lpfö18 reviderad 2025). Alla har ett egenansvar att läsa dessa styrdokument och arbeta efter dem. Vi skall tänka att den värdegrund vi vill ge och lära våra barn skall börja med oss själva och hur vi är mot varandra. Via affektsmitta kan vi påverka varandras omgivning och arbetsmiljö. Om vi tänker och förhåller oss till vårt uppdrag i vår profession samt tänker och förhåller sig till det. Det är viktigt för oss att barn och vårdnadshavare får möte medarbetare som arbetar utifrån sin profession och inte som privatperson. Mitt sätt att vara och göra är att arbeta enligt vägledande samspel och mentalisering.

MEDARBETARSAMTAL, LÖNESAMTAL

Medarbetarsamtal/lönesamtal sker en gång per år utifrån kommungemensamma dokument.

VÄGLEDANDE SAMSPEL

Programmet *Vägledande samspel* (ICDP) är ett generellt hälsofrämjande program som uppmärksammar det positiva samspelets avgörande betydelse. Det är förankrat i FN:s konvention om barnets rättigheter.

- Avesta kommun/Bildning satsar på *Vägledande samspel* (ICDP). Kärnan i *Vägledande samspel* utgår från tre dialoger och åtta samspelsteman:

DEN EMOTIONELLA DIALOGEN

- 1) Visa positiva känslor – Visa att du tycker om barnet
- 2) Se och följ barnet/personen initiativ – Visa följsamhet med barnet
- 3) Intim dialog och turtagning – Ha en god dialog, utbyt positiva känslor
- 4) Bekräftelse och erkännande – Förmedla en känsla av betydelse och kompetens

DEN MENINGSSKAPANDE DIALOGEN

- 5) Gemensam uppmärksamhet och fokusering ("Se här!"). Hjälp barnet att koncentrera sin uppmärksamhet så att båda tar del av vad som händer.
- 6) Ge innebörd åt barnets upplevelse av omvärlden genom att beskriva vad båda upplever, samt genom att visa engagemang och entusiasm ("Vad är det?")
- 7) Utvidga och förklara för barnet vad båda upplever tillsammans ("Hur och varför?")

DEN REGLERANDE DIALOGEN

- 8)
 - a) Planera steg för steg
 - b) Anpassat stöd
 - c) Reglering med hjälp av situationen och fasta rutiner
 - d) Positiv gränssättning

Detta förhållningssätt ska genomsyra samspelet mellan vuxen-barn, vuxen-vuxen i alla möten. De pedagoger som utbildats Vägledande samspel (ICDP) ska vara medvetna om förhållningssättet i både teori och praktik i sin pedagogiska roll.

SAMVERKAN FÖRSKOLA OCH HEM

INSKOLNING/INTRODUKTION

Inskolning/introduktion lägger grunden till en trygg och bra start för barn och vårdnadshavare på förskolan. En rak och öppen dialog mellan vårdnadshavare och personal är den bästa grunden för ett gott samarbete. När ett nytt barn börjar hos oss på förskolan bjuder ledning för förskolan in vårdnadshavare till ett informationssamtal gällande inskolningen/introduktion. På samtalet berättar ledning om förskolan och om organisationen samt ger betydelsefull information. Vårdnadshavare ges också möjlighet att delge viktig information kring sitt barn till förskolan. Målet med inskolningen/introduktionen är inte att så snabbt som möjligt få barnet att klara av att vistas i förskolegruppen under dagen, utan att utifrån sina förutsättningar få vänja sig vid miljön och känna sig trygg. Detta kan ta olika lång tid, inskolningsperioden är oftast två veckor.

Mottagande avdelning kontaktar familjen i god tid innan startdatumet för att hälsa välkommen och bjuder in till inskolningsveckorna samt meddelar vilka tider som är lämpliga att ha inskolningen på.

UTVECKLINGSSAMTAL

Minst en gång varje år ska personalen och barnets vårdnadshavare genomföra ett samtal om barnets utveckling, lärande och verksamhetens innehåll (utvecklingssamtal). Inom Avesta 1 genomför vi utvecklingssamtal minst en gång per läsår, alternativt ett uppföljningssamtal om barnet nyligen börjat på förskolan. Verksamhetsparmen kopplat till målplanerna och läroplanen kvalitetssäkrar innehållet i samtalet. Vårdnadshavare ges stort utrymme till delaktighet vid samtalet. Rutin för utvecklingssamtal och underlag finns för pedagogerna på förskolornas gemensamma plattform G:/Underlag för samtal med VH. På dessa samtal får förskolan och vårdnadshavarna chans att tillsammans kunna ta del av och delge varandra kring barnets trivsel, utveckling och lärande.

FÖRÄLDRAMÖTE

”För att skapa bästa möjliga förutsättningar för att barnen ska kunna utvecklas rikt och mångsidigt ska förskolan samarbeta på ett nära och förtroendefullt sätt med hemmen” (Lpfö18 reviderad 2025 s. 18).

Förutom den dagliga kontakten med vårdnadshavare ser vi att föräldramöte ger ett bra tillfälle att ge fokus på verksamhetens syfte och mål. Alla avdelningar ska ha någon form av föräldramöte varje höst någon gång i oktober eller november. Det kan se olika ut och det är pedagogerna som själva ansvarar för mötets innehåll och struktur men det ska i mötet kunna visa upp verksamheten utifrån Lpfö18 reviderad 2025 och de pedagogiska målplanerna. Föräldramöten kan ha olika utformning från avdelning till avdelning. I oktober är ett APT avsatt för föräldramöte. Antingen används tiden på APT för att planera och förbereda ett dagföräldramöte i drop- in form eller så används en arbetslagsplanering till att planera ett kvällsföräldramöte som då inte får vara längre än till 18.30.

Innehåll föräldramöte:

- Presentation av pedagoger.
- Information från förskolan.
- Exempel på undervisningssituationer samt aktiviteter på avdelningen.
- Vi visar upp verksamheten utifrån Lpfö18 och informerar om våra målplaner.
- Möjlighet för vårdnadshavare att lämna synpunkter och ställa frågor.

FÖRÄLDRAENKÄTEN

Varje år genomförs en föräldraenkät för att kartlägga vårdnadshavarnas upplevelse av barnens trygghet och trivsel samt hur pedagogerna beaktar barns inflytande och intressen. Enkäten avspeglar även vårdnadshavarnas upplevelse av bemötande på förskolan. Enkätresultaten delges i maj/juni för personalen och analyseras i kvalitetsredovisningen för läsåret. Det är viktigt att

förskolan uppmuntrar och påminner vårdnadshavarna om att svara på enkäten. Enkäten ingår i Lpfö18's, reviderad 2025 del *Förskola hem*.

INFOMENTOR

InfoMentor är vår kommunikationsplattform för vårdnadshavare, personal och ledning. Här kommunicerar och dokumenterar personalen verksamhetens innehåll till vårdnadshavare. Genom InfoMentor sker in- och utcheckning av barnen genom Ipad/telefon på avdelningen. Viktigt är att schema stämmer. På varje förskola finns det "superanvändare" som samverkar med varandra kring utvecklingsfrågor. All personal har tillgång till InfoMentor. I InfoMentor sker även barnens dokumentation på individ- och gruppnivå.

SAMVERKAN MED FÖRSKOLEKLASS

För att identifiera och inventera kommande elever med särskilda behov genomförs ett informationsmöte med Avesta resurs under sista kvartalet året innan barnet ska börja i förskoleklass. Avesta resurs, rektorer och specialpedagog från förskolan deltar.

När skolvalet är genomfört träffas skolledare från förskolan och skolan för att boka in tider för särskilda överlämningar.

De särskilda överlämningarna genomförs sedan i april. Vårdnadshavarna föreslås, efter BHT-beslut, att ett överlämningsmöte bör genomföras. Rektor i förskolan bokar tid med rektorer i skolan. Skolledare, specialpedagog, speciallärare, elevhälsa, ansvarspedagog från förskolan samt vårdnadshavare deltar vid särskilda överlämningar.

I mitten/slutet av maj sker de allmänna överlämningarna. Skolledare, pedagoger i förskola och skola deltar. Vid behov kan även personal i fridshem delta. Detta är en pedagogisk överlämning där det finns möjlighet att för pedagogerna i förskolan att ge tips och råd till skolan.

Förberedelser för skolstart, besök på kommande skola med mera planeras. Rektor i förskolan kallar rektor från skolan. Personalen i förskolan genomför avslutningssamtal med vårdnadshavare till blivande förskoleklassbarn senast 30:e april. Då ber vi även vårdnadshavare att skriva på en samtyckesblankett (gäller samtliga barn). Vårdnadshavare informeras om vilken sorts information som kommer att delges. Främst tips kring vad som kan vara bra att tänka på vid gruppindelning och dylikt.

Det sista kvartalet samma år som barnen har börjat i förskoleklass genomförs en utvärdering av överlämningen för att säkerställa att rutinerna fungerar bra. Skolan ger en återkoppling av Skolverkets kartläggningar "*Hitta matematiken*" och "*Hitta språket*" som genomförts under höstterminen i förskoleklassen.

ARBETET/RUTINERNA KRING BARNÄRENDEN (BHT)

Det finns fastställda rutiner för BHT-ärenden och dokument angående kontakter vid nya och pågående BHT-ärenden, vilka pedagogerna hämtar i rutinpärmerna. I BHT-ärendegången ingår en kedja av åtgärder där kartläggning, uppföljning, arbetsplan och återkoppling ingår. Dessa rutiner tryggar och kvalitetssäkrar vårt barnhälsoteamsarbete då rektor för förskolan är delaktig i processen. BHT teamet träffas tisdagar 13.00 – 15.00. Arbetslagen bjuds in regelbundet för avstämning och återkoppling.

SEKRETESS OCH TYSTNADSPLIKT

Alla som arbetar på förskolan arbetar efter offentlighets- och sekretesslagen (2009:400 7 kap 4§) och har tystnadsplikt. En särskild blankett skall skrivas under av alla som arbetar inom förskolan. Utdrag ifrån belastningsregistret skall visas när en anställning på förskolan blir aktuell.

ANMÄLNINGSPLIKT

All personal i verksamheten har skyldighet att rapportera in till rektor för förskolan om man känner oro för barnets mående och utveckling. Inför en sådan oro kontaktas alltid vårdnadshavare och har ett samtal med rektor för förskolan. Om förskolan misstänker att barnet blir utsatt för övergrepp, fysisk eller psykisk misshandel i hemmet eller annan närstående, kontaktas ej vårdnadshavare utan en direkt anmälan görs enligt de rutiner som Avesta Kommun har.

VIKARIER I FÖRSKOLAN

Alla som arbetar som vikarie har lämnat utdrag från belastningsregistret och skrivit på sekretess, utifrån offentlighets- och sekretesslagen (2009:400 7 kap. 4§). Alla vikarier har fått två dagars introduktion från den centrala vikarieanskaffningen. Blåkullens förskolor har en intern vikariepool bestående av tre personer.

ROLLER I FÖRSKOLAN

Vem ansvarar för vad? I *Läroplan för förskola* (Lpfö18 reviderad 2025) finns det mål och riktlinjer.

”Målen anger inriktningen på utbildningen i förskolan och därmed den förväntade kvalitetsutvecklingen i utbildningen samt hur denna bidrar till varje barns utveckling och lärande. Riktlinjerna anger förskollärares ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen. Riktlinjerna anger också uppdraget för var och en i arbetslaget, där förskollärare, barnskötare och annan personal kan ingå, att erbjuda varje barn en trygg omsorg samt främja alla barns utveckling och lärande. Alla som arbetar i förskolan ska följa de normer och

värden som förskolans läroplan anger och bidra till att genomföra förskolans uppdrag.” (Lpfö-18 s 12 reviderad 2025).

FÖRSKOLLÄRARENS ANSVAR I UNDERVISNINGEN

I Lpfö 18 reviderad 2025 står följande gällande förskollärarens ansvar i undervisningen (2.7):

Undervisningen i förskolan ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och ske under ledning av förskollärare och syfta till barns utveckling och lärande genom inhämtande och utvecklande av kunskaper och värden. Förskollärare ska leda de målstyrda processerna och i undervisningen ansvara för att

- omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet.
- planering och genomförande utgår från läroplanen och från det kunnande och de erfarenheter som barnen tidigare har tillägnat sig,
- spontant uppkomna aktiviteter och intressen, vardagliga aktiviteter och rutiner i förskolan blir en del av undervisningen,
- utveckla pedagogiskt innehåll och goda, hälsofrämjande och tillgängliga miljöer som bidrar till utveckling och lärande och som utmanar och stimulerar barnens intresse och nyfikenhet samt håller kvar deras uppmärksamhet, och
- värdera och välja ändamålsenliga arbetsätt och lärverktyg som bidrar till barns utveckling och lärande.”

BEHÖRIGA FÖRSKOLLÄRARE

”Barnen är vår framtid, en bra utbildning är grunden för förutsättningar till goda uppväxtvillkor. Vi ska vara ledande när det kommer till barnomsorg och utbildning. Varje elev ska ha möjlighet att nå kunskapsmålen utifrån sina förutsättningar. I Avesta kommun finns goda förutsättningar för ett livslångt lärande.”²

Resultatenheten förskola har som mål att öka andelen behöriga förskollärare och satt följande mål: Grönt: 41% och högre, Gult: 32 – 40%, Rött: 31% och lägre.

En kompetens och rekryteringsplan har tagits fram för hela resultatenheten i samråd med Sveriges lärare.

Behöriga förskollärare %

Mätperiod:	HT 2023	VT 2024	HT 2024	VT 2025
Blåkullen	53%	68%	80%	83%

² Mål och Budget, Avesta Kommun

Prästkragen	100%	100%	100%	100%
-------------	------	------	------	------

BARNSKÖTARENS UPPDRAG

Barnskötarna ska tillsammans med förskollärarna arbeta efter den målstyrda pedagogiska utvecklingen och tillhörande processerna så att det bildar en helhet tillsammans med övrig personal på avdelningen.

REKTORS UPPDRAG

” Som pedagogisk ledare och chef för förskollärare, barnskötare och övrig personal vid förskoleenheten har rektorn det övergripande ansvaret för att utbildningen som helhet vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet samt genomförs i enlighet med de nationella målen”. (Lpfö18 reviderad 2025 s.22)

Det är rektorns ansvar att enheterna har en god kvalitet. Rektorn organiserar verksamheten så att den följer upp, utvärderar, utvecklar utbildningen systematiskt och kontinuerligt tillsammans med förskollärare, barnskötare och övrig personal. Rektor ska även säkerställa att vårdnadshavare bli delaktiga i arbetet gällande de målstyrda lärprocesserna och arbetet med den *Ärliga planen mot diskriminering och kränkande särbehandling*.

Att skapa bra förutsättningar för förskollärare att kunna ta ansvar för undervisningen är också viktigt. Avesta kommun har en rekommenderad planeringstid för förskollärare, barnskötare och arbetslagen som rektor utgår ifrån. Rektor ger arbetslagen friheten att själva planera in tiden utifrån det givna arbetstidsschemat och tidsramar som finns med utgångspunkt för barnen och personalens bästa. Om det inte går eller om man inte kommer överens är det viktigt att arbetslaget tar kontakt med rektor och rektor då lägger ut tiden för planering. Rektor säkerhetsställer att alla arbetslag arbetar med den inre och den yttre miljön på förskolan. Rektor har ett ansvar för att säkerhetsställa att personal har rätt kompetens för att utbildningen utformas så att barn i behov av särskilt stöd i sin utveckling får det stöd och de utmaningar de behöver. Rektor har även ett ansvar för att utforma utbildningen så att alla barn får det stöd och de utmaningar de behöver för utveckling och lärande. Rektor ska utveckla samverkansformer för förskoleklass, skolan och fritidshemmet för att stödja barnens utveckling och lärande.

REKTORS TILLGÄNGLIGHET

Det är viktigt att ha en tillgänglig chef och närvara på olika sätt i den dagliga verksamheten. Att vara tillgänglig behöver inte betyda att rektor är på plats fysiskt utan går att nå vid frågor. Rektor tar inte med sig telefon ut i verksamheten. Vid planerade möten med vårdnadshavare och pedagoger samt vid utbildningar/verksamhetskonferens har rektor sin telefon avstängd. Det

innebär att det kan vara svårt att få kontakt med rektor via telefonen under vissa tider och dagar. Mejlkontakt ger effektivaste kontaktmöjligheter.

PEDAGOGISK MÅLTID

En pedagogisk måltid, enligt Avesta kommuns definition, är en måltid som sker på arbetstid. Pedagogisk måltid innebär att man har ansvar för hela måltidssituationen, både i matkön och vid matbordet. Man sitter med barnen/eleverna och interagerar med dem, är en god förebild.

Pedagogisk lunch är viktig för att barnen/eleverna ska få en positiv upplevelse av måltiden, och en naturlig inställning till mat.

Regler för pedagogiska måltider:

- Den pedagogiska måltiden ska vara schemalagd och ingå i personalens arbetstid.
- Pedagogen ska skapa en trevlig och aptitfrämjande måltidsatmosfär med ett positivt förhållningssätt.
- Pedagogen ska sitta och äta tillsammans med barnen/eleverna.
- Pedagogen ska föregå med gott exempel och visa vad en balanserad måltid är. Tallriksmodellen är ett bra instrument för att visa detta.
- Pedagogen ska belysa vad en hållbar måltid är genom att påtala vikten av matens påverkan på miljön, främja grönsaksätandet och att inte slänga mat i onödan.
- Personalen har ett gemensamt tillsynsansvar för samtliga barn/elever som äter.
- Personalen ska delge ansvarig kock eventuella synpunkter på måltiden och maten som serveras så snart som möjligt, men vid annat tillfälle än vid måltidssituationen.

Om ovanstående kriterier är uppfyllda är måltiden att betrakta som en pedagogisk måltid. Den subventionerade måltiden är då skattefri. (Se Skatteverkets regelverk SKV M 2011:25)

SYFTE MED PEDAGOGISKA MÅLTIDER INOM FÖRSKOLA OCH SKOLA

Matvanor grundläggs i en tidig ålder. Förutsättningar för att skapa goda matvanor bör därför starta tidigt. En måltid är så mycket mer än bara själva maten på tallriken. Måltiden som helhet handlar om måltidsmiljön, tiden maten serveras på, gemenskap runt matbordet, valfrihet att välja maträtt, doft, dukning och hur man lägger upp och presenterar maten.

Syftet med den pedagogiska måltiden är att skapa en måltidsmiljö som är lugn och balanserad och att på ett naturligt sätt skapa förutsättning för samtal kring mat, måltidsmiljö, miljömedvetenhet och hälsa. Målet är en positiv måltidsupplevelse. Barn och elever behöver vuxna som förebilder och stöd. Det är mycket betydelsefullt att den pedagogiskt ätande personalen vid måltiderna äter

samma mat som barnen/eleverna. Undantaget är då personal av medicinska orsaker eller etiska skäl behöver annan mat.

SPECIALKOSTER OCH ETISKA KOSTER

Pedagoger som av medicinska orsaker eller etiska skäl behöver specialkost erbjuds detta om det finns barn med likadan kost, som tillagas på förskola/skolan. I annat fall kan den avvikande kosten inte erbjudas.

Det är inte tillåtet för personal att äta medhavd mat tillsammans med barnen. Medhavd mat äts i särskilda personalutrymmen. Undantag från denna regel är pedagoger som av medicinska skäl och etiska skäl äter avvikande medhavd mat.

Nötter och mandel får inte ingå i maten på grund av allergier och överkänslighet.

REGLER FÖR PEDAGOGISKA MÅLTIDER

Förskolan: All personal som ingår i ordinarie verksamhet äter pedagogisk lunch gratis.

(Riktlinjer för Erbjuden Pedagogisk måltid inom förskola och skola, Avesta kommun 2024-03-06)

KUI-elever och nystarsjobb/extratjänst får ej äta förskolans mat men har ett avtal som gör att det har valet att kunna äta matlåda (liknande mat som tillagas) som pedagogisklunch. Barn och fritid och praoelever från Avesta Kommuns skolor äter gratis. KUI-elever och nystarsjobb/extratjänst äter annars sin lunch på avsedd plats på sin rast.

INFORMATION TILL MEDARBETARE

På G:/ledningsinformation finns i slutet av varje vecka ett informationsbrev med viktig information. Även ledningens schema finns i denna mapp. Dock skall schemat ses med förbehåll om att förändringar kan ske snabbt beroende på att omprioriteringar kan behövas göra av uppkomna situationer. Det är varje medarbetares ansvar att ta del av informationen. Rektor bjuder in till husmöte 1ggr/månad för att ha en nära dialog med arbetslagen.

VISENTNET, MEJL OCH INFOMENTOR

På kommunens intranät - Visentnet finns information som berör alla som arbetar inom kommunen, varje medarbetare har ett eget ansvar att hålla sig uppdaterad. Alla medarbetare har ansvar att öppna och läsa mejlen minst ett par gånger varje vecka. Man har ett egenansvar att läsa

kring utbildningar och kompetensutvecklingar som man är inbjuden till via mejl. Om det finns en kalenderinbjudan svarar man med de olika valfunktioner som finns. Inbjudan finns kvar i kalendern i Outlook. Alla har ett eget ansvar att ta del av information som läggs på anslag i InfoMentor. På G:/kommunövergripande finns information som gäller alla förskolor i Avesta, det kan till exempel vara rutiner, riktlinjer och nätverk inom kommunen.

RUTINPÄRM

På G:/Förskola/Kommunövergripande/Rutinpärm finns en kommunövergripande Rutinpärm. Vi arbetar ständigt med att revidera, aktualisera och komplettera våra rutiner. Det sker utifrån tillsyn, inspektioner, tillbud och händelser eller utifrån reviderad information från 1177, Giftcentralen eller liknande.

MEDARBETARE PÅ AVESTA CENTRALA FÖRSKOLEOMRÅDE 1

- I Personec (<https://lon.avesta.se/>) syns arbetstider, semester och här anmäler du även frånvaro (sjuk, vård av barn och semester).
- Som medarbetare ansöker du om semester. Personal meddelar och informerar arbetslag om önskad ledighet för att se över hur det blir i den pedagogiska verksamheten för dagen. All personal måste ta ut 20 semesterdagar per år. Rektor beviljar semester.
- Vid partiell ledighet och föräldraledigt skickas en Ledighetsansökansblankett in till rektor för förskolan.
- Om du blir sjuk meddelar du ditt arbetslag för att ge information samt meddelar rektor via mejl eller sms/telefon. Du meddelar hur länge du tror att du kommer vara frånvarande och meddelar senast kl. 13 dagen innan om du kommer eller inte kommer till arbetet. Detta för att avdelningen ska kunna planera och ev. justera tider.
- All personal skall ha 30 minuters rast och har ett eget ansvar att rasten tas ut. Allas raster finns angivna på varje avdelning och på medarbetarens schema. Om ej rast kan tas skall rektor meddelas så snart det går, dock senast dagen efter.
- Endast rektor kan beordra övertid. Viktigt att ha en dialog och ge information innan det blir aktuellt.
- Som medarbetare i Avesta kommun har du möjlighet att utnyttja upp till en timme för friskvård på arbetstid varje vecka om arbetsuppgifterna tillåter och under överenskommelse med närmaste chef.
 - Friskvårdstiden får inte användas som arbetstidsförkortning utan ska nyttjas till fysisk aktivitet.
 - Friskvårdstidens omfattning är i förhållande till din sysselsättningsgrad.
 - Du får utnyttja friskvårdstiden när arbetsuppgifterna tillåter och efter överenskommelse med din chef.
 - Friskvårdstiden kan utnyttjas för valfri fysisk aktivitet eller mental träning så som promenad, jogging, styrketräning, cykling, simning, yoga, avspänning mm.

- Friskvårdstiden kan delas upp under flera tillfällen under en vecka.
- Friskvårdstiden ska ses som en möjlighet, inte en rättighet.
- Friskvårdsbidrag
 - Avesta kommun är anslutna till friskvårdsaktören Epassi, för att veta mer gå in på: [Personalförmåner som booster din vardag | Epassi](#)
- Vi följer de avtal gällande riktlinjer för planeringstider som Avesta Kommun har, se planeringsavtal för Avesta kommun. Arbetslaget anger och planerar själva in när planeringstiderna för arbetslaget och eden enskilda planeringen ligger i sin inre struktur samt delger rektor i början av terminen. Om det inte går är det rektorns uppdrag att schema lägga planeringstiden i schemat.
- Pedagogiskmåltid får alla anställda samt studenter från gymnasiet Barn och fritid äta på avdelningen. Frukost och mellanmål ingår inte. Medarbetaren har rätt att ta med likvärdig frukost och mellanmål och äta samtidigt med barnen. Mer information finns på kommunens intranät.
- InfoMentor är en pedagogisk plattform för dokument och information. Du som anställd skall vara aktiv och ta del av information som delges.
 - På G:/kommunövergripande finns alla dokument och information som gäller för all personal på Avesta kommuns förskolor som tex rutinpärm, medarbetarsamtal/lönesamtal, och avtal.
- Som nyanställd får du ett introduktionssamtal och handledning av våra digitala system och det pedagogiska arbetet av rektor eller biträdande rektor för förskolan.
- All personal har ett ID - kort som används för att logga in i IT systemet samt för dörrpassage. Via intranätet bokas tid för att göra en ID - handling.
- Arbetskläder erbjuds till medarbetare som arbetar i förskolan om du har en tillsvidareanställning. Visstidsanställda erbjuds vissa arbetskläder. Medarbetare som har kvitterat ut arbetskläder ansvarar för att förhålla sig till riktlinjerna.

LPFÖ 18 REVIDERAD 2025

Regeringen har fattat beslut om ändringar i förskolans läroplan som börjar att gälla den 1 juli 2025. Förändringarna innebär att förskolans lärverktyg främst ska vara analoga och att vikten av högläsning och lek och rörelse i förskolan betonas ytterligare.

[Guide till ändringar i förskolans läroplan - Skolverket](#)

[Jämförelsedokument – Läroplan för förskolan Pdf, 323 kB. \(Pdf, 323 kB\)](#)

Citat uppdatering rev. Läroplan

“Barnen ska erbjudas stimulerande läsmiljöer som skapar intresse och nyfikenhet för såväl skönlitteratur som sakprosa och andra texter. De ska få lyssna till högläsning och ges möjlighet till delaktighet genom att samtala om texter och bilder.”

All personal ska ladda ned läroplanen på sin arbets-Ipad, alternativt skriva ut ett exemplar.

REVIDERING AV MÅLPLANER

Avesta kommun arbetar utifrån pedagogiska målplaner som bygger på Lpfö18 reviderad 2025. Under hösten 2025 kommer implementering av reviderade målplaner ske. Tanken med implementeringen är att alla medarbetare ska arbeta i enighet med Lpfö18 reviderad 2025 för att säkerställa en bra kvalitet på utbildningen, ett livslångt lärande där utveckling och lärande bildar en helhet för barnen.

Kompetensutveckling:

- Implementering för alla medarbetare på PUD
- Fortbildning på APT
- Grupptillfällen på fredagar
- Implementering på arbetslagsplanering samt på medarbetares enskilda planering.



DOKUMENTATION I FÖRSKOLAN

- Undervisning sker under hela dagen. Både planerat och spontant. Vi planerar, följer upp och utvärderar vår undervisning för att säkerställa att det lärande vi planerat för sker. Vad sa barnen? Vad gjorde barnen? Skedde det lärande jag planerat för? Hur går jag vidare? Fokus på undervisningen ska vara väl synligt i arbetslagets samtliga målplaner. Vi har en helhetssyn och en röd tråd i utbildningen.

- I utvärdering och dokumentation i målplanerna framgår tydligt hur arbetet med våra utvecklingsområden har gått.
- Alla avdelningar skall dokumentera aktivt i InfoMentor genom att ladda upp information och månadsbrev. **Dokumentation sker på individ- och gruppnivå. (olika förslag)**

Kompetensutveckling:

Med hjälp av dokumentation ska du och dina kollegor följa barnens utveckling och lärande men också analysera och utvärdera utbildningens kvalitet. Här hittar du förslag på hur du kan dokumentera med ett tydligt syfte och med olika metoder:

[Dokumentation i förskolan - Skolverket](#)

[Pedagogisk dokumentation som verktyg för bedömning | Förskoleforum](#)

Dokumentation:

- Lpfö18 reviderad. 2025
- Förskoleforum
- Skolverkets publikationer:
- Målplaner: Koppling mellan planerad undervisning och analys.
- Förskollärarnätverk.
- Barnskötarnätverk
- Infomentor
- Lagen
- Synlig dokumentation
- Lärprocessen
- Ped. Dokumentation

HÅLLBAR UTVECKLING I FÖRSKOLAN

Avesta kommun har en kommunövergripande plan för hållbar utveckling, *Förskolans plan för Hållbar utveckling, hälsa och rörelse i förskolan, 2024 – 2026.*

Förskolans hållbarhetsarbete sker utifrån tre kända perspektiv - Social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet.

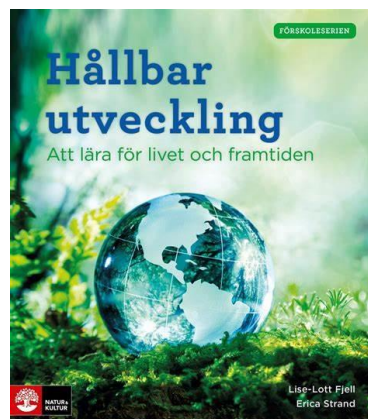
Syftet med Hållbarhetsplanen är att synliggöra förskolans riktning och arbete för ”Hållbarhet” genom att beskriva, inspirera och exemplifiera insatser på förskolan. Planens struktur bygger på Skolverkets stödmaterial för ”Hållbarhet” och ligger i linje med kommunens Hållbarhetsprogram

och förskolans styrdokument. Vi aver öka kompetensen och intresset hos både stora och små gällande klimatfrågor och vår arbetsmiljö. Hållbarhet i undervisningen handlar dels om kunskap och dialog om hur vi utformar vår undervisning med relevant innehåll, aktiviteter och material, dels om planering av ”dagen”, dvs hur vi skapar balans mellan lugna och rörelsefyllda aktiviteter. Gemenskap, lustfylld lek och samspel är grundläggande inslag på förskolan.

Kompetensutveckling:

Fortsätta arbeta efter *Förskolans plan för Hållbar utveckling, hälsa och rörelse i förskolan, 2024 – 2026*.

- Nätverksträffar för hållbarhetsrepresentanter, en till två träffar per termin. Arbeta utifrån material: Hållbar utveckling- Att lära för livet och framtiden
- Fortbildning på APT för alla medarbetare där hållbarhetsrepresentanterna håller i agendan för fortbildningen.
- NTA Teknik och hållbar utveckling som utbildning.
- Ifous- Ett stödmaterial för hur man kan främja psykisk hälsa i förskolan. [Stödmaterial för förskolan - Stockholms län](#)



KOMPETENSUTVECKLING FÖR MEDARBETARE

Sex dagar under läsåret har förskolan gemensam fortbildning (PUD Pedagogisk utvecklingsdag) och kompetensutveckling för personalen. På dessa dagar arbetar förskolan även med det systematiska kvalitetsarbetet. Förskolan är stängd för barnens verksamhet. Förskolan skall anslå information på Infomentor och på avdelningarna minst 2 månad före angivet datum. Övrig personlig kompetensutveckling tas upp i samband med medarbetarsamtalet där en individuell utvecklingsplan skapas.

KOMPETENSUTVECKLINGSFOKUS UNDER LÅSÅRET 25/26

LÄSLYFTET – LÄSA OCH BERÄTTA

Under ledning av förskolans språkutvecklare kommer AC1 tillsammans med Krylbo/Karlbo förskoleområde att arbeta utifrån Skolverkets modul ”Läsa och berätta”. Denna modul lyfter hur högläsning, berättande och strukturerade samtal om olika texter skapar förutsättningar för alla barn att utifrån sin erfarenhetsvärld ta viktiga steg i sin utveckling till läsare. Modulen belyser olika aspekter av högläsning, samtal om text och berättande och hur detta kan vara en del i det språkutvecklande arbetet på förskolan. Modulen tar också upp hur vi målmedvetet kan planera förskolans läsmiljö och fungera som läsande förebilder.

FÖRSKOLEFORUM

På Förskoleforum tar personalen del av material och vetenskapliga artiklar som är viktiga i undervisningen. I ledningsinformationen tipsar ledningen varje vecka om aktuella artiklar. Det är en del av kompetensutvecklingen att ta del av aktuell forskning, material och vetenskapliga artiklar genom Förskoleforum.

KOMMUNIKATION

- Bildstödsprogram InPrint. Personal fortsätter att erbjudas introduktion, viktigt är att programmet är installerat och fungerar på samtliga datorer. Personal ansvarar för att anmäla sitt intresse till ledning.
- TAKK. Tecken används för att stötta barnens kommunikation och språkutveckling. I följande mapp finns artiklar, två digitala TAKK - kurser samt dokument med tecken i olika kategorier att ta del av:

[G:\Forskola\Avesta Centrala 1\2. Vi lyfter språket\Språk- och kommunikationsmaterial\InPrint & TAKK](#)

- Vägledande samspel.
 - Utbilda fler inom ICDP Steg 1.
 - Vägledningsgrupp med Emelie Hedin och Emma Östberg.
- Väglednings-möte med Sofia Höglund Stråle och Pernilla Hällén.
- Vi lyfter språket i Avesta. Ida Bivesjö introducerar ny personal i arbetet med Före Bornholmsmodellen, praxisalfabetet samt dialogisk högläsning.

LITTERATUR

Här hittar du litteratur som kan ge dig inspiration utifrån våra fokusområden. **Gulmarkerad litteratur är ny litteratur som köpts in.**

- Förskolans arbete med tidig litteracitet – Liv Gjems
- Väcka läslust i förskolan – Åsa Delblance
- Läroplanen utifrån tre Totteböcker
- Förskoleprojekt i naturvetenskap och teknik utifrån litteratur
- Högläsning och berättande i förskolan – Ann s. Pihlgren
- Lek en bok – Cedervall, Hallgren m.fl.
- Språkleka med toddlare - Catarina Sjöberg
- Fysisk aktivitet i förskolan – Daniel Berglind
- Undervisning i förskolan - Ann S. Pihlgren.
- Rum för lärande - Katinka Vikingsen.
- Systematiskt kvalitetsarbete i förskolans utbildning och undervisning – Susanne Svedberg.

- Mångfaldens förskola – Anniqa Sandell Ring.
- En likvärdig och hållbar förskola – Christian Ejdevald, Ingrid Engdahl, Charlotte Geijer.
- Språkfrämjande arbete i förskolan, med läroplanen som grund – Matilda Gniste & Lina Öinert.
- Guidad lek i förskolan – Robin Samuelsson.
- Nyckelkompetenser i förskolan – Maria Heimer & Ann S. Pihlgren.
- Demokrati i förskolan - Maria Heimer & Ann S. Pihlgren.
- Högläsning i praktiken – Maria Heimer.
- Språkleka i förskolan, barns möjlighet till ett rikt språk – Catarina Sjöberg.
- Björklund, C., & Palmér, H. (2018). Matematikundervisning i förskolan. Att se världen i ljuset av matematik. Stockholm: Natur & Kultur.
- De yngsta barnens matematik – Camilla Björklund & Karin Franzen.
- Upptäck matematiken i förskolan – 100 kopieringsunderlag Patricia Blomqvist.
- De yngsta barnen och undervisningen – Lena Edlund.
- Barnskötare: att främja utveckling och lärande – Ramona Krantz & Maria Nygren.
- Hållbarutveckling - Att lära för livet och framtiden – Lise-Lott Fjell & Erica Strand.

Länkar:

Här hittar du Skolverkets läslistor som innehåller förslag på bland annat bilderböcker, romaner, dikter och noveller. De kan ge dig inspiration och nya idéer när du ska välja litteratur till din undervisning. Du hittar också mallar för att göra egna läslistor:

<https://www.skolverket.se/kompetensutveckling/stod-i-arbetet/laslistor>

Följ sökvägen och hitta mappen för litteraturtips och länkar:

G:\Forskola\Avesta Centrala 1\Systematiskt kvalitetsarbete\3.Verksamhetsplan\Litteraturtips och länkar



Bildningsstyrelsens tillsynsbesök

Avesta centrala förskoleområde 1
Datum: 2026-03-11

Planera, följ upp, analysera och utveckla utbildningen



Skollag (2010:800) Utbildningens syfte, kap 8. 2 §

Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg. Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. Förskolan ska främja allsidiga kontakter och social gemenskap och förbereda barnen för fortsatt utbildning.

Bilagor

Kvalitetsredovisning

Verksamhetsplan

Plan mot diskriminering och kränkande behandling

Program Tillsynsbesök i Avesta centrala förskoleområde 1, 260311

Plats: Avesta centrala förskoleområde 1, Kolgillaregatan 3 Avesta. (Blåkullen)

Deltagande förskolor: Blåkullen och Prästkragen

Rektor:

- Titti Juhlin

Bitr. rektor

- Emma Westlund
- Jenny Johansson

Närvarande:

Bildningsstyrelsen

- Mikael Westberg, ord. BS (S)
- Maria Andersson, vice ordf. (S)
- Pernilla Eklund, (C)
- Johannes Kotschy, ledamot (M)
- Katarina Andersson, ledamot (M)

- Matilda Dellen, kontaktpolitiker
- Anton Sundin, kontaktpolitiker

Tf Förvaltningschef

- Karin Vestman

Tf Resultatenhetschef

- Sara Bergström

Personalrepresentanter

- Matilda Anderson
- Sara Rompainen,
- Evelina Johansson
- Emma Östberg
- Julia Fält
- Anna Bengts
- Madeleine Thunström
- Sarah Sadaka

Tider	Verksamhet	Kommentar
08.00-9.30	Rektor och Bit. rektor	Förskolan Blåkullen, 4
9.30-9.40	Kaffe och smörgås	
9.40-10.40	Personalrepresentanter från förskolorna	Förskolan Blåkullen, Kolgillaregatan 3
10.50- 11.50	Verksamhetsbesök	Deltagarna delar upp sig på representanterna
12.00-12.30	Lunch	Blåkullen
12.40-13.10	Sammanfattning av ovanstående intervjuer och förslag från arbetsutskottet till förskolan diskuteras och formuleras	Anvisad lokal på Blåkullen
13.10-13.30	Rektor och Bit. rektor	Se ovan

Intervjufrågor till rektor och bitr. rektor

1. Kommunens övergripande mål

1.1. Är kommunens övergripande mål i form av budgetdokument kända för samtliga i personalen?

Svar: Ja, visentnet finns till för alla. Ledningsinformation kommer ut varje torsdag för att förstärka information Det som berör förskolan finns i verksamhetsplanen.

2. Förskolans systematiska kvalitetsarbete Skollag (2010:800 kap. 4, kap. 8)

2.1. Hur fungerar arbetet med planering och resultatuppföljning?

Svar: Vi på enheten genomför tillsammans med personalen. Följer upp och planerar och analyserar utbildningen. SKA arbete målplaner utifrån Lpfö 18, dessa är kommunövergripande. Planering arbetslagsplanering och enskilda planeringen. Grovplaneringen sker på PUD (pedagogisk utvecklingsdag) och sedan en utvärdering på den som ligger på slutet av läsåret.

Viktigt att vi har olika roller och funktioner som ledning eftersom vi är tre. Vetenskapliggrund och beprövad erfarenhet och att vi har bra vägledning kring det.

2.2. Hur säkerställer ni pedagogens bedömning av resultatet/måluppfyllelsen?

Svar: femåringarna som är hos oss gör vi en kartläggning av språket så att vi också dom får en bra start. Nu gör språkstödande pedagogen det och sedan är tanken att förskollärare ska göra det. Vi stämmer av och handleder personal. Skolan (Markusskolan i huvudsak) utför Hitta språket och Hitta matematiken, skolan ger återkoppling till rektor. Här ser vi att vårt arbete har gett ett bra resultat.

Analys av resultatet för att sedan arbete vidare på gruppnivå och hela förskolan/området. Verksamhetsbesök.

2.3. Vilka har varit delaktiga i förskolans kvalitetsredovisning? Hur använder förskolan kvalitetsredovisningen som ett verktyg för utveckling?

Svar:

2.4. Hur kommuniceras och utvärderas resultatet/måluppfyllelsen med och pedagogerna, så att det leder till utveckling?

Svar: Dialog i arbetslag och alla.

3. Barns stöd Skollag (2010:800 kap. 3) (2010:800, 25 kap. 2§)

3.1. På vilket sätt utreds och dokumenteras barn i behov av särskilt stöd? Beskriv ärendegången från att uppmärksamma, till åtgärd och uppföljning?

Svar: Lyfter detta med att vi har långa köer till logopederna. Rektor har haft utbildning med specialpedagogerna. Lyfter detta med talet. Lyfter vikten av att ha material på plats för att kunna hjälpa barnen på plats. Varje vecka har vi BHT bjuder in arbetslag för att arbetslagen kan arbeta på "rätt" sätt för alla barn på gruppnivå. Rektor lyfter rutinen kring BHT. Att uppmärksamma, arbetsplan och vilka mål som vi har tillsammans för att barnet ska lyckas. Vh är med i detta. Bra dialog och samarbete med BVC. Lyfter vikten med samsyn kring barnet.

3.2. Hur arbetar ni med det kompensatoriska uppdraget?

Svar: Hitta verktygen till barn och pedagogerna. Det är av betydelse att vi förstår och tar ansvar för anpassningar.

3.3. Hur och när följer ni upp effekterna av de insatser som görs för barn i behov av särskilt stöd?

Svar: Möten och att vi analyserar kontinuerligt. 20% frånvaro hur jobbar vi med det. Ringer och har kontakt. Vissa familjer får vi jobba mer med.

Funkalista, så att vi vet vad som fungerar och detta lämnas över till skolan. Det ger också tydlighet. Flera barn har utökad tid eftersom dem har behov av det, barnens språkutveckling och socialt samspel.

3.4. Har ni tillgång till material och effektfulla redskap? Saknar ni något?

Svar: Ja,

3.5. På vilket sätt involveras vårdnadshavare?

Svar: Dialog och kommunikation, möten

4. Hållbarhet

4.1 Hur ser ert Hållbarhetsarbete ut, och vad gör det för skillnad för barnen? Är Hållbarhetsplanen ett stöd för utveckling?

Svar: Biträdande driver Hållbarhetsplanen under två år. De tre dimensionerna har vi arbetat med under dessa år. Ett viktigt arbete som gett effekt. Globala målen är tydligare med denna. Kollegiala lärandet och att vi stärker det. Kontakt med Elin som är representant för kommunen. Vi väver in syfte och mål.

5. Barns lärande Skollag (2010:800, 8 kap. 2§) (2010, 25 kap. 2§ 6§)

5.1. På vilket sätt skapas förutsättningar för att barn får mötas av en utvecklande pedagogisk miljö?

Svar: Titti läser utdraget från skollagen. Viktigt att vi är inlyssnande. Vad har vi för behov. Att ha tillit till varandra. Närvarande ledning.

5.2. Beskriv arbetet med planerad undervisning, dvs planering, uppföljning, material och hur ni vet att barnen ges möjlighet att lära sig saker.

Svar: Lyfter ett motorikrum på Blåkullen 2. På BK4 fem gemensamma utrymmen som är uppbyggda utifrån Lpfö-18. Numicum som material som köpts in till förskolan. Sju olika gårdar på Blåkullen.

5.3. Ge exempel från något kunskapsområde och hur det tillämpas genom lekfulla former?

Svar:

5.4. Likvärdig utbildning, vad innebär det på förskolan och har ni en likvärdig förskola?

Svar: Årshjul för varje förskola gemensamma traditioner, religioner och den årliga planen mot diskriminering finns med. Avdelning och förskola.

5.5. På vilket sätt stärker ni barns förmågor, dvs att hantera motgångar, turtagning, vänta på sin tur, stärkt självkänsla och självförtroende?

Svar:

6. Trygghet och studiero Skollag (2010:800 kap.5)

5.1 Beskriv hur verksamheten är utformad så att alla barn möts av en trygg miljö på förskolan?

Svar: Närvarande pedagoger som är lyhörda för barnens behov. Samarbete med vårdnadshavare. Kvalitetsenkät. Barnen är i mindre grupper under dagen. Ge barnen tid skapar trygghet. Tydliggörande pedagogik skapar en trygghet och studiero.

Hot och våld. Inrymningsplan finns på varje avdelning.

7. Värdegrundsarbete och årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skollag (2010:800 kap. 6)

7.1. På vilket sätt arbetar ni med att främja mångfaldsperspektivet och jämställdhet mellan pojkar och flickor i barngruppen?

Svar: Just nu pågår en utvärdering av hur vi arbetar med detta för att vi tydliggörande och analyserar med det som vi arbetat med under året. Ledningen lyfter att det är viktigt att vi alla är medvetna om varför och syfte.

7.2. På vilket sätt arbetar ni med barns delaktighet och inflytande?

Svar:

7.3. Hur arbetar ni för att motverka och förhindra diskriminerande och kränkande behandling?

Svar: *Det demokratiska uppdraget.*

7.4. På vilket sätt kommuniceras planen med barn, personal och vårdnadshavare?

Svar: *Dialog och delaktighet. Barnes tar med sig kunskaper till hemmet och man får reflektioner från hemmet.*

8. Stadieövergångar

8.1. Hur sker överlämning vid stadieövergång?

Svar: *Förskolan har yngre till äldre på förskolan. Rektor ser över vilka barn som vi har att lämna över till skolan och finns det behov där vi ska kopplas in på Avesta resurs.*

8.2. Finns det något som bör utvecklas?

Svar: *Det praktiska i själva skolvalet kan bli bättre speciellt på annat språk.*

9. Forum för samråd mellan förskola och vårdnadshavare Skollag (2010:800 kap. 4)

7.1 På vilket sätt arbetar verksamheten för att skapa förutsättningar till samverkan, inflytande och delaktighet?

Svar: *Föräldramöten och utvecklingssamtal samt andra möte och vi träffas i hallen varje dag.*

10. Övriga frågor gällande organisation, lokaler, särskilda utbildningsåtgärder. Vägledande samspel, språk och -kommunikation och annat av betydelse?

Svar:

11. Hur ser nuläget ut gällande personal/behörighetsnivån ut. Rekryteringsbehov?

Svar:

Intervjufrågor till personalrepresentanter

12. Kommunens övergripande mål

12.1. Är kommunens övergripande mål i form av budgetdokument kända för samtlig personal?

Svar: *Ja, Visentnet APT och områdes-möten.*

13. Förskolans systematiska kvalitetsarbete Skollag (2010:800 kap. 4)

Svar:

13.1. Hur fungerar arbetet med planering och resultatuppföljning? Hur arbetar ni med bedömning av resultat/måluppfyllelse?

Svar: *Läroplanen och målplaner som säkerställer att vi arbetar med det som är. Ledning stöttar och vi kan säga till om vi har ett behov för stöttning. Vi arbetar kontinuerliga utvärderingar och analyserar det arbete som vi gör. Lyfter och kopplar ihop SKA på ett bra sätt.*

13.2. Vilka har varit delaktiga i förskolans kvalitetsredovisning?

Svar: Uppföljning kontinuerligt.

13.3. Hur använder förskolan kvalitetsredovisningen som ett verktyg för utveckling?

Svar: Vi arbetar med helheten och vi arbetar med varje avdelnings behov. Lyfter hur ledningen kan behöva stötta på olika sätt eftersom vi är i olika. Vi har mycket forum vilket vi tycker är bra.

13.4. Hur kommuniceras och utvärderas resultat/måluppfyllelse, så att det leder till utveckling?

Svar: SKA

14. Barns behov av särskilt stöd Skollag (2010:800 kap. 3)

14.1. På vilket sätt utreds och dokumenteras barn i behov av särskilt stöd? Beskriv ärendegången från att uppmärksamma, till åtgärd och uppföljning?

Svar: Vi finns med barnen och att vi tillsammans reflekterar och ser själva utifrån vår kompetens och ser vi att det inte fungera då måste vi lyfta detta med ledning men viktigt att vi tar det med vh med, lyfter att detta är viktigt. Att uppmärksamma lyfts, liksom förskolekompassen. BHT är inbokat kontinuerligt.

14.2. Hur arbetar ni med det kompensatoriska uppdraget?

Svar: Dialog med vh och hur vi kan stötta för att barnen ska lyckas. Lyfter öppen ingång. Språkstöd, böcker som vi lånar ut. Viktigt med relationer. Utökad tid för de barn som behöver.

14.3. Hur och när följer ni upp effekterna av de insatser som görs för barn i behov av särskilt stöd?

Svar:

14.4. Har ni tillgång till material och effektfulla redskap? Saknar ni något?

Svar: Dialog och ramar att förhålla sig. Lyfter David Edfelt är en del som kan skapa en gemensam plattform och erfarenhet.

14.5. På vilket sätt involveras vårdnadshavare?

Svar:

15. Hållbarhet

15.1 Hur ser ert Hållbarhetsarbete ut och vad gör det för skillnad för barnen? Är Hållbarhetsplanen ett stöd för utveckling?

Svar: Implementering har skett under två år och social, ekonomisk och ekologisk. Rörelse har lyfts som en större effekt. Musikhjälpen och hur vi arbetar för framtiden. Inkludering, kön, material viktigt att vi sätter ord på det som vi gör det förstärker arbetet med Normer och värden. Verksamhetsnära när man får äga processen själv.

Barn lärande Skollag (2010:800, 8 kap. 2§)

15.1. På vilket sätt skapas förutsättningar för att barn får mötas av en utvecklande pedagogisk miljö?

Svar: Att se kompetensen hos barnen och att vi finns där.

15.2. Beskriv arbetet med planerad undervisning, dvs planering, uppföljning, material och hur ni vet att barnen ges möjlighet att lära sig saker.

Svar: Undervisning sker under hela dagen och att vi är medvetna vad vi är medveten om och att vi tänker på vårt förhållningssätt. Material ci innehåll. Organisatoriska frågor. Tid för reflektion arbetslag och enskildplanering.

15.3. Ge exempel från något kunskapsområde och hur det tillämpas genom lekfulla former?

Svar: Att hitta tex i rutschkanan och då kan man prata tex friktion. Att ge tid för leken. Tar till barnens intresse från vad de leker hemma.

15.4. På vilket sätt stärker ni barns förmågor, dvs att hantera motgångar, turtagning, vänta på sin tur, stärkt självkänsla och självförtroende?

Svar: Att hitta barnens nivå och var barnet befinner sig. Gruppindelningar och att det finns en analys kring hur vi tänker. Lekfullhet i undervisningen.

15.5. Likvärdig utbildning, vad innebär det på förskolan och har ni en likvärdig förskola?

Svar:

16. Trygghet och studiero Skollag (2010:800 kap.5)

5.1 Beskriv hur verksamheten är utformad så att alla barn möts av en trygg arbetsmiljö?

Svar: *Den lilla enheten i det stora. Upplever inte att det är stort. Vi delar upp i mindre grupper under dagen. Rutin och struktur blir viktigt. Pooltjänster är bra eftersom det skapar en trygghet.*

Hantera känslor och att barnen har svårare att möta motgångar idag. Starka känslor. Vh har svårare att sätta gränser och att säga nej. Barn får fler valmöjligheter idag och det blir svårt.

17. Värdegrundsarbete och årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skollag (2010:800 kap. 6)

Svar: *Främjande arbete. Medvetenhet kring litteratur och den leken som vi har. Vårt förhållningssätt att rikta blicken till oss själva.*

17.1. På vilket sätt arbetar ni med att främja mångfaldsperspektivet och jämställdhet mellan pojkar och flickor i barngruppen?

Svar:

17.2. På vilket sätt arbetar ni med barns delaktighet och inflytande i värdegrundsarbetet?

Svar: *Arbetet gör att vi barnen mer leker med varandra oberoende av kön och etniskt tillhörighet.*

17.3. Hur arbetar ni för att motverka och förhindra diskriminerande och kränkande behandling?

Svar:

17.4. På vilket sätt kommuniceras planen med barn, personal och vårdnadshavare?

Svar: *Kartläggning och att vi arbetar med det.*

18. Stadieövergångar

18.1. Hur sker överlämning vid stadieövergång?

Svar: *Rutin yngre till äldre på förskolan. Lyfter även till stadieövergång till skola och att det har blivit bättre.*

18.2. Finns det något som bör utvecklas??

Svar: *kontakten med tex att en förskollärare följer med till skolan.*

19. Forum för samråd mellan förskola och vårdnadshavare Skollag (2010:800 kap. 4)

19.1. På vilket sätt arbetar verksamheten för att skapa förutsättningar till samverkan, inflytande och delaktighet?

Svar:

20. Övriga frågor gällande organisation, lokaler, särskilda satsningar, Vägledande samspel, språk- och kommunikation, omsorg och annat...

Svar:

Önskemål och vi har en önskar att man tittar på Skolverkets rekommendationer. Speciellt de äldre avdelningar. Bra att vi har kollen så att vi inte har en överflytt före 3 års ålder. Barn med särskilda behov och att vi vill rätta till för alla.

När barn placeras hos oss utifrån närhetsprincipen.

Det som framkommit från Prästkragen är att ventilationen är dålig. Förråd saknas speciellt för

barnvagnar. Fler gungor är ett önskemål. Rihageskogen finns det en önskan om att man fixar i ordning så att det blir en bra skog att gå till. Hög trivsel på förskolan. Positivt med rörelse på förskolan.

Bildningsstyrelsens förslag till förskolans ledning

Kommentaren/resultatet från tillsynen var följande

Ledning och personal gav en samstämmig bild av verksamhetens kvalitet och innehåll. Verksamheten gav intrycket av att leva upp till styrdokumentens intentioner, med ett påtagligt engagemang och kompetens. Tillsynen genomfördes utan anmärkning.

Tillsynsprogrammet gav förutsättningar för uppföljning, kvalitetsdialog och utrymme för att ta upp frågor.

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Förskolan AC1 2025-2026



Innehåll

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling	3
Lagstiftning	3
Enligt skollagen 6 kap. 1 – 16§§ (2010:800) skall huvudmannen för förskolan se till att	3
Diskrimineringslagen (Nya bestämmelser för förskola och skola 2017)	3
Övriga styrdokument.....	4
Läroplanen Lpfö 18 reviderad 2025	4
Barnkonventionen	4
Begrepp och definitioner.....	5
Vision för förskolan	6
Utvärdering av förskolans föregående års insatser	7
Nulägesanalys utifrån förskolans kartläggning	7
Mål och konkreta åtgärder för förskolan	8
Främjande arbete.....	8
Pedagogernas delaktighet i planen	8
Förskolans egna insatser för främjande arbete är	9
Barnens delaktighet i det främjande arbetet	9
Kön Mål: Förskolan genomsyras av ett genusperspektiv genom förhållningsätt, material och miljöer för att öka jämställdheten.	9
Etnisk tillhörighet Mål: Förståelse för allas lika värde och ett synsätt där man ser olikheter som en tillgång.	10
Religion och annan trosuppfattning Mål: Alla är accepterade och respekterade för den de är oavsett religion eller annan trosuppfattning.	10
Funktionsnedsättning Mål: Förskolan skapar en accepterande atmosfär där alla är lika mycket värda oavsett funktionsnedsättningar och alla barn ges samma rättigheter och möjligheter att delta i verksamheten.....	10
Sexuell läggning Mål: Alla blir respekterade oavsett sexuell läggning.....	11
Ålder Mål: Förskolan har ett respektfullt bemötande till varandra oavsett ålder och ges möjlighet till individuell utveckling.....	11
Könsöverskridande identitetsuttryck Mål: Förskolan har en accepterande och respekterande inställning till könsöverskridande identitetsuttryck.....	12
Förebyggande arbete	12
Arbetsgång för incidentrapportering	12
Barnens delaktighet i planen.....	13
Vårdnadshavarnas delaktighet i planen	13
Dokument för likabehandlingsarbetet	13
Uppföljning och utvärdering	13
Ansvar - Rektor	13

Ansvar - Pedagoger och övrig personal.....	14
Vem kontaktar jag?	14
Ärendegång om personal blir kränkt av annan vuxen	14
Exempel på kränkande särbehandling	15
Huvudansvarig för Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen	16

Årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

för Förskolan Blåkullen 1,3, Avesta centrala förskoleområde 1, 2025-2026.

Barn och alla som verkar inom förskolan har rätt att känna trygghet på sin arbetsplats. I lagstiftningen av 1 januari 2009 förtydligas förskolans ansvar att arbeta mot alla former av kränkande behandling.

Detta dokument utgör förskolans Plan mot diskriminering och kränkande behandling mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Lagstiftning

Enligt skollagen 6 kap. 1 – 16§§ (2010:800) skall huvudmannen för förskolan se till att:

- det bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever.
- det vidtas förebyggande åtgärder för att förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.
- det upprättas en årlig plan mot kränkande behandling.

Diskrimineringslagen (Nya bestämmelser för förskola och skola 2017)

Den 1 januari 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Lagändringen innebär att utbildningsanordnare har fått ett utökat ansvar för att förebygga diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett lagens sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Bestämmelserna i korthet

Arbetet med aktiva åtgärder omfattar i korthet att inom varje verksamhet:

- arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera).
- ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.
- dokumentera alla delar av det fortlöpande arbetet.
- samverka med dem som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten.

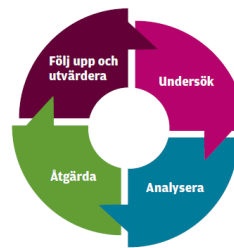
Det är inte bara undervisningen som omfattas av arbetet utan hela verksamheten. Det handlar alltså om allt från till exempel pedagogiskt material, prov och betygssättning till studiemiljö, raster och utflykter. Skolresor, friluftsdagar och avslutningar omfattas också. Detta är bara några exempel på delar som förskolan och skolan behöver arbeta med.

Utgångspunkten är att alla barn och elever ska kunna delta i all verksamhet på likvärdiga villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Fyra steg – sju diskrimineringsgrunder

Utbildningsanordnaren ska fortlöpande arbeta i fyra steg:

1. undersöka risker och hinder
2. analysera orsaker
3. genomföra åtgärder
4. följa upp och utvärdera.



Övriga styrdokument

Läroplanen för förskolan, Lpfö 18 reviderad 2025

Förskolans värdegrund och uppdrag

Var och en som verkar inom förskolan ska främja aktning för människolivets okränkbarhet, individens frihet och integritet, alla människors lika värde, jämställdhet mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, samt solidaritet mellan människor. Inget barn ska i förskolan bli utsatt för diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, hos barnet eller någon som barnet har anknytning till, eller för annan kränkande behandling. Alla sådana tendenser ska aktivt motverkas. (s.4 Lpfö18 reviderad 2025)

Normer och värden

Mål

Förskolan skall sträva efter att varje barn utvecklar:

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna,

Riktlinjer

Alla som arbetar i förskolan skall visa respekt för individen och medverka till att det skapas ett demokratiskt klimat i förskolan, där samhörighet och ansvar kan utvecklas och där barnen får möjlighet att visa solidaritet.

Barnkonventionen

FN:s konvention om barns rättigheter slår fast att alla barn har samma rättigheter och lika värde.

Principer:

- beslut skall vara för barnens bästa.
- vikten av att lyssna till barnet.
- skydda barns liv och utveckling.
- rätt att slippa bli diskriminerad.

Begrepp och definitioner

Begrepp	Definition
Främja	Innebär att identifiera och stärka de positiva förutsättningarna för likabehandling som finns i verksamheten. Utgår från förskolans uppdrag att arbeta för demokratiska värderingar och för respekt för de mänskliga rättigheterna. Riktas till alla och bedrivs kontinuerligt utan förekommande anledning och är en del i det vardagliga arbetet.
Förebygga	Syftar till att avvärja risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Utgår från konkreta risker och problem som upptäckts vid regelbundna kartläggningar av situationen i förskolan.
Åtgärda	Handlar om att agera när någon kan ha utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det ska finnas rutiner för hur akuta situationer ska hanteras och lösas. Rutinerna för åtgärderna ska vara väl förankrade i verksamheten.
Barn	Den som deltar i eller söker förskoleverksamhet eller skolbarnsomsorg enligt skollagen.
Personal	Anställda eller uppdragstagare i utbildning eller annan verksamhet.
Etnisk tillhörighet	Att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
Ålder	Uppnådd levnadslängd.
Könsöverskridande identitet	Att någon inte identifierar sig som kvinna/flicka eller man/pojke eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
Kön	Att någon är man/pojke eller kvinna/flicka.
Religion eller annan trosuppfattning	Omfattar alla olika religioner t.ex. islam, judendom, kristendom och hinduism. Trosuppfattning innefattar uppfattningar som sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t.ex. buddism eller ateism.
Diskriminering	Ett övergripande begrepp för negativ och kränkande behandling av individer eller grupper utifrån olika grunder. Diskriminering används också som begrepp där institutioner genom t.ex. struktur och arbetssätt upplevs som kränkande. Diskrimineringsgrunderna är kön, etnisk

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Diskriminering kan endast utföras av person i maktposition.

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller könsöverskridande identitet. Trakasserier kan utföras av vuxna/barn, barn/barn och mellan barn/vuxna.

Kränkande behandling

Ett uppträdande som, utan att vara trakasserier, kränker någons värdighet.

Befogade tillsägelser

Förskolans personal måste ibland tillrättavisa ett barn för att skapa god miljö för barngruppen. En befogad tillrättavisning är inte en kränkning i lagens mening även om barnet ifråga kan uppleva det som kränkande (*"Förebygga diskriminering och kränkande behandling, DO, BEO & Skolinspektionen*).

Vision för förskolan

Förskolan ska vara en plats där alla trivs, känner sig trygga, har inflytande och får en möjlighet att utvecklas och lyckas. Förskolan ska vara en plats där alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, funktionshinder, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller etnisk tillhörighet. Den ska även vara en plats där ingen individ upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt.

Det främjande arbetet pågår alltid och utan att något särskilt har hänt. Det bedrivs långsiktigt, gäller alla, sker kontinuerligt både på och utanför lektionstid och det är målinriktat. Det betyder att detta arbete är en viktig del vid planering och genomförande av undervisningen och den undervisningsfria tid som eleverna tillbringar på skolan. Det handlar bland annat om att lärare har samma positiva förväntningar på alla klasser och på alla enskilda elever, hur grupper organiseras så att alla elever kommer till sin rätt och hur lärare och elever bemöter varandra. Det handlar också om att organisera undervisningen så att alla elever utmanas och utvecklas, att eleverna får samtala om vilka värderingar som är viktiga att vårda och att de görs delaktiga i skolans verksamheter. (<https://www.skolverket.se/publikationsserier/stodmaterial/2019/framja-forebygga-upptacka-och-atgarda---hur-skolan-kan-arbeta-mot-trakasserier-och-krankningar>).

Utvärdering av förskolans föregående års insatser

(Genom systematiskt kvalitetsarbete samt aktivt arbete med målplanen Normer och värden och därefter analysera nuläget, så kan vi mäta och jämföra resultaten mellan olika år).

Genom att medvetet använda oss av vägledande samspel så positionerar personalen sig nära barnen på deras nivå, vilket kan leda till färre incidenter och konflikter. När konflikter uppstår är det viktigt att vi använder oss av ovanstående verktyg. Den positiva effekt vi kan se av att arbeta medvetet med positionering är att vi ser trygga barn som gärna kommer till förskolan. Vi strävar mot att all personal ska utbildas i tecken som stöd, vägledande samspel och lågaffektivt bemötande.

Vårt förhållningssätt gentemot varandra, kollegor emellan, kan tolkas och återspeglas hos barnen. Därför är det viktigt att vi reflekterar över hur vi agerar emot varandra.

Något vi har uppmärksammat, oavsett ålder på barnet, är att när den verbala kommunikationen är svag kan det uppstå fler fysiska incidenter. Vi ser att alla barn behöver olika mycket vägledning i vår dagliga verksamhet. De yngre barnen kommunicerar med olika kommunikationsverktyg, verbala och ickeverbala. Vi är observanta på alla kommunikationsverktyg och vägleder barnen på olika sätt.

Genom lekens betydelse och vår viktiga roll som medlekande pedagoger kan vi vägleda barnen på ett tryggt och pedagogiskt sätt.

Fasta rutiner och tydlig struktur över dagen skapar ett lugn i verksamheten. Vi erbjuder barnen en anpassad och stimulerande miljö som ger möjlighet till inläring och återhämtning. Vi försöker att se oss som en enhet och det är "allas" barn oavsett avdelning.

Barnen delas upp i mindre grupper, för att ge varje individ bättre förutsättningar i sitt lärande och sin utveckling.

Goda relationer med vårdnadshavare är viktigt. Vi strävar efter att vara lyhörda för vårdnadshavares tankar och upplevelser, och ha en god relation. Vårdnadshavarna har insyn i vår verksamhet och vi vill att de ska känna trygghet och en delaktighet i sitt barns utveckling.

Nulägesanalys utifrån förskolans kartläggning

(Analys av bland annat incidentrapporter, kvalitetsenkäter, dagliga observationer, arbetslagens reflektioner).

Genom vårt gemensamma förhållningssätt vilket är vägledande samspel och lågaffektivt bemötande. Att vara medlekande pedagoger ser vi möjliggör skapandet av trygghet för barnen.

Positioneringen av personal både utomhus/inomhus gör att det blir lättare att upptäcka, förhindra och förebygga eventuella kränkningar.

Vi ser fördelar av att utbilda och använda oss av olika kommunikationsverktyg. Exempelvis InPrint och TAKK. Fördelarna med AKK (Alternativ Kompletterande Kommunikation) är att barnen ges en möjlighet att uttrycka sig utöver det verbala språket.

Fasta rutiner och tydlig struktur över dagen skapar ett lugn i verksamheten. Vi erbjuder en anpassad och stimulerande miljö som ger möjlighet till inläring och återhämtning, utifrån varje barns behov och förutsättningar.

Vi ser att barnen ges större utrymme att bli hörda och sedda genom arbetet i mindre grupper. Det blir enklare att utmana barnen och anpassa mer efter de olika individerna.

Goda relationer med vårdnadshavare är ett viktigt inslag i vårt arbete. Genom en god relation med vårdnadshavare blir föräldrarna trygga, vilket leder till att även barnen blir trygga. Det är viktigt att vara lyhörd för vårdnadshavares tankar och upplevelser och ha dagliga dialoger. Vårdnadshavarna har insyn i vår verksamhet och vi vill att de ska känna delaktighet, som tex genom föräldramöte, infoMentor och den dagliga kontakten.

Mål och konkreta åtgärder för förskolan

Vi fortsätter att reflektera över och arbeta med vårt gemensamma förhållningssätt.

Vi ser ett behov av att fortsätta diskutera gruppindelningar samt sträva efter att ha en genomtänkt gruppindelning utifrån barnens behov och intresse.

Vi fortsätter att skapa stimulerande och väl anpassade inlärningsmiljöer utifrån läroplanens mål och barnets intresse, både inomhus och utomhus.

Vi vårdar och utvecklar goda relationer med vårdnadshavare, för att ge dem möjlighet till insyn och delaktighet.

Fortsätta utveckla arbetet med AKK (Alternativ Kompletterande Kommunikation).

Främjande arbete

Pedagogernas delaktighet i planen

Vi arbetar utifrån områdets pedagogiska målplaner **Språk och kommunikation, Förskola och hem, Delaktighet och inflytande, Normer och värden samt Lek, hälsa och välbefinnande.**

- **Vägledande samspel** (i enlighet ICDP) – att skapa ett medvetet förhållningssätt genom de tre dialogerna; emotionella dialogen, meningsskapande dialogen och den reglerande dialogen.
- **Mentalisering**, att sätta sig in i andra personers upplevelser, situation och känsla.
- Diskuterar etiska dilemman på gemensamma planeringar och i barngruppen.
- Arbetar efter **ett lågaffektivt bemötande**, vilket innebär ett förhållningssätt och tänk att skapa förutsättningar för alla att lyckas.

Förskolans egna insatser för främjande arbete är att:

Arbeta förebyggande genom olika material t.ex. känslorollar, spegel, känslorullar med olika ansiktsuttryck, skönlitteratur, TAKK. Samt litteratur för personal, exempelvis *Normkreativitet i förskolan*, *Det händer i hallen*, *Barn som bråkar*. Förskoleforum (artiklar, föreläsningar mm).

Vid konflikter och incidenter förs en dialog tillsammans med barnen, varför det blev som det blev och vad kan man göra annorlunda, samt vägleda barnen att använda olika strategier. Det kan vara fördelaktigt att använda sig utav visuellt stöd.

Var och en ska ges möjlighet att säga sin mening och bli lyssnade på. Tillsammans kommer vi fram till en lösning. Detta kan ske både verbalt och icke verbalt.

Vi vägleder barnen till att både förstå och sätta ord på sina egna, samt andras känslor. Genom att arbeta med dessa på ett medvetet sätt. Detta kan bidra till både en ökad medvetenhet och självkänedom hos barnen.

Personal använder ett vårdat språk, pratar med varandra med hövlig ton och uppmärksammar när någon missbrukar språket. Vi är goda förebilder.

Vi bemöter vårdnadshavare med respekt och ett tillmötesgående förhållningssätt.

Vi delar in barnen i mindre grupper över dagen vilket ger varje barn möjlighet att växa i ett mindre sammanhang. Det skapar också möjlighet att ge varje barn mer uppmärksamhet samt en möjlighet till individuella anpassningar.

Barnens delaktighet i det främjande arbetet

Tillsammans med barnen arbetar vi med de sju diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck och ålder, exempelvis genom att barnen är delaktiga i etiska frågeställningar och dilemman.

Förskolans arbete med diskrimineringsgrunderna**Kön**

Mål: Förskolan genomsyras av ett genusperspektiv genom förhållningssätt, material och miljöer för att öka jämställdheten.

Förskolans konkreta åtgärder är att

Informera vårdnadshavarna om hur vi arbetar med genus utifrån målplanerna och Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen.

Båda vårdnadshavarna bjuds in till utvecklingssamtal, föräldramöten, mm.

Arbeta medvetet med vårt förhållningssätt gällande barns talutrymme och känslor (Vägledande Samspel).

Samtal/reflektion i arbetslagen kring förhållningssätt utifrån ett reflekterande arbetssätt.

Vi arbetar med att erbjuda okodat material.

Etnisk tillhörighet

Mål: Förståelse för allas lika värde och ett synsätt där man ser olikheter som en tillgång.

Förskolans konkreta åtgärder är att

Ha ett positivt bemötande och intresse i vardagen utifrån barnens olika kulturer.

Använda tolk när det behövs i samtal.

Tänka på vid inköp, att olika etniciteter finns representerade.

Vi använder biblioteket regelbundet för att få ett språkligt mångfald samt Polyglutt.

Religion och annan trosuppfattning

Mål: Alla är accepterade och respekterade för den de är oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Förskolans konkreta åtgärder är att

Vi bejakar utan värderingar barnen när de talar om sin trosuppfattning

Ta hänsyn till familjens trosuppfattning när det gäller måltiderna på förskolan.

Funktionsnedsättning

Mål: Förskolan skapar en accepterande atmosfär där alla är lika mycket värda oavsett funktionsnedsättningar och alla barn ges samma rättigheter och möjligheter att delta i verksamheten.

Förskolans konkreta åtgärder är att

Anpassa verksamheten utifrån barnens och pedagogernas behov och förutsättningar.

Möta varje barns individuella behov utifrån deras förutsättningar och förmågor

Vi har tillgång till specialpedagogiska insatser för handledning och vägledning

Vi delar barnen i mindre grupper vilket ger möjligheter att erbjuda anpassat stöd till de barn som behöver detta.

Vi ser olikheter som berikande där det individuella behovet utav stöd kan berika hela gruppen. Vi ser olikheter som en tillgång.

Sexuell läggning

Mål: Alla blir respekterade oavsett sexuell läggning

Förskolans konkreta åtgärder är att

Vi bejakar utan värderingar olika familjekonstellationer.

Förskolan har till exempel böcker om olika familjekonstellationer.

Inte medvetet förstärka heteronormen, könsstereotypa mönster.

Ålder

Mål: Förskolan har ett respektfullt bemötande till varandra oavsett ålder och ges möjlighet till individuell utveckling.

Förskolans konkreta åtgärder är att

Planera och anpassa miljöer efter barngruppens behov och intressen.

Planera smågrupper och aktiviteter efter behov/intressen ej efter ålder.

Könsöverskridande identitetsuttryck

Mål: Förskolan har en accepterande och respekterande inställning till könsöverskridande identitetsuttryck.

Förskolans konkreta åtgärder är att

Alla barn ska inspireras och tillåtas att prova olika roller i olika sammanhang och bli stärkta och bekräftade för den de är.

Pedagogerna läser till exempel böcker som tar upp ämnet.

Förebyggande arbete

- **Pedagogerna arbetar systematiskt med att identifiera och medvetandegöra för det förebyggande arbetet**
Valda kartläggningsmetoder
 - Observationer, samtal, trygghetsvandringar, barnintervjuer
 - Genom att vara positionerade ute och inne för att täcka upp området där barnen är.
 - Genom att vara närvarande och medlekande pedagoger ser och hör vi vad som sker och identifierar otrygga situationer och miljöer.
 - Genom att systematiskt arbeta med målplanen Normer och värden, planera och dokumentera, genomföra och dokumentera, följa upp och sedan utvärdera våra insatser och undervisning av arbetet med målplanen och det främjande arbetet av diskrimineringsgrunderna.
- **Nulägesanalys av riskområden görs tillsammans i respektive arbetslag**
 - Det är nödvändigt att göra en analys av dokumentationen av målplansarbetet Normer och värden för att veta vad just den **egna** förskolan främst behöver arbeta med under det kommande året. Detta för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.
 - Arbetet dokumenteras i målplanen Normer och värden
- **Mål och åtgärder**
 - Utifrån analysen tar arbetslaget fram mål och åtgärder för hur vi ska arbeta under det kommande året
 - Dessa mål och åtgärder sammanställs och förs sedan in i såväl målplanen Normer och värden som i Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling.

Rektor håller medarbetarsamtal enligt årshjul, där frågor för området lyfts och blir därmed en kartläggning av medarbetares psykosociala arbetsmiljö. Rutiner för åtgärdande arbete och akuta situationer. Det är allas ansvar att uppmärksamma och stoppa om de får signaler på att någon känner sig kränkt på förskolan. Den som uppmärksammat händelsen har ansvar för att de inblandade barnen/vuxna får stöd och hjälp att reda upp situationen (se främjande arbete mot kränkande behandling). Vid kränkningar eller trakasserier anmäls händelsen omgående till rektor där särskilda rutiner följs och dokumenteras.

Arbetsgång för incidentrapportering

- *Incidentrapport*, skrivs via Draftit av närvarande pedagog.
- Rektor och huvudman tar del av rapporten.

- Arbetslaget ansvarar för att ta fram arbetsmetoder och åtgärder som följs upp efter två veckor gällande insatser för barn.
- Information till vårdnadshavarna om vilka åtgärder som utförs sker löpande tills ärendet är avslutat.

Barnens delaktighet i planen

Genom barnintervjuer och/eller samtal med barnen ges barnen möjlighet att berätta hur de upplever sin situation på förskolan och hur de tänker kring sina rättigheter och skyldigheter. Tillsammans i möten med barnen har pedagogerna enkla samtal vid samlingar, måltider där de också pratar om barnens rättigheter och skyldigheter och hur man är mot varandra i en grupp.

Vårdnadshavarnas delaktighet i planen

Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen för förskolan finns tillgänglig för vårdnadshavarna i varje avdelnings verksamhetspärm, i InfoMentor samt kommuniceras av biträdande rektor under inskolningssamtalet med vårdnadshavarna. Vårdnadshavarna informeras om likabehandlingsarbetet genom verksamhetspärm och på föräldramöten samt blir inbjudna att delta i en föräldraenkät som årligen genomförs i Avesta Kommun.

Dokument för likabehandlingsarbetet

Dokumentet finns under fliken "Plan mot diskriminering och kränkande behandling" i G:

- Målplanen Normer och värden.
- Årsarbetsplan med kommentarer för de sju diskrimineringsgrunderna.

Uppföljning och utvärdering

Genom att arbetslagen löpande följer upp arbetet och insatser avseende främjande och förebyggande på arbetslagsplaneringarna, samt genom att vara närvarande med barnen och dela in barnen i smågrupper ges möjligheter att analysera nuläget och jämföra trygghetsarbetet mellan olika år. Arbetet med normer och värden samt de främjande insatserna kring diskrimineringsgrunderna dokumenteras i målplanen för Normer och värden, vilken löpande följs upp och sedan utvärderas i maj. Förskolans Plan mot diskriminering och kränkande behandling bearbetas och går igenom för revidering på ett gruppstillfälle i november med pedagoger, en från varje avdelning och rektor/biträdande rektor. Uppföljning av incidentrapporter sker enligt rutin.

Ansvar - Rektor

Ovanstående personer ansvarar för att

- Det finns en Plan mot diskriminering och kränkande behandling upprättad.
- Se till att all personal och vårdnadshavare känner till Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen och var den finns att tillgå.
- Se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja allas lika rättigheter och ansvarar för fortbildningsinsatser.

- Motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och könsöverskridande identitetsuttryck samt annan kränkande behandling.
- Årligen utvärdera och revidera Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen i samarbete med pedagoger, samt informera övrig personal (ex. kök, lokalvårdare, vaktmästare).
- Om förskolan får kännedom om att diskriminering eller annan kränkande behandling förekommer, se till att utredning görs och att åtgärder vidtas.
- Se till att personal har ett gemensamt system för hur de dokumenterar anmäld/upptäckt diskriminering eller annan kränkande behandling och de åtgärder som vidtagits.

Ansvar - Pedagoger och övrig personal

Ovanstående personer ansvarar för att

- Vara väl förtrogna med samt följa förskolans Plan mot diskriminering och kränkande behandling.
- Använda de dokument som beskrivs i Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen.
- Informera och involvera barn och föräldrar i likabehandlingsarbetet bland annat vid föräldramöten och utvecklingssamtal.
- Ifrågasätta och reflektera över de normer och värderingar som de förmedlar och sträva efter likabehandling.
- Reagera direkt där diskriminering, trakasseri eller kränkande handling utförs. Om möjligt lösa detta direkt på plats.
- Se till att åtgärder vidtas då diskriminering, trakasseri eller kränkande handling behöver anmälas.
- Bevaka att utreda fall av diskriminering, trakasseri eller kränkande handling, där den enskilde är berörd, följs upp.

Vem kontaktar jag?

- Om du som vårdnadshavare upplever att något barn blivit kränkt så vänder du dig i första hand till personal på avdelningen som rapporterar vidare till rektor.
- Personal som uppmärksammar kränkning mot barn av annan personal har skyldighet att anmäla detta till rektor.

Ärendegång om personal blir kränkt av annan vuxen

Anmälan

1. Anmälan

Medarbetare som upplevt kränkande särbehandling av annan vuxen och där berörda inte på egen hand lyckats reda upp situationen, vänder sig till sin chef. Om arbetstagaren inte kan vända sig till sin närmaste chef kan arbetstagaren vända sig till en högre chef och dessutom till skyddsombud. Det kan finnas behov av att ingripa snabbt och göra en bedömning av situationen för att förhindra att den förvärras och se till att punkt 3 är ombesörjd.

2. Agera

Chefen tillsammans med medarbetaren, skriver en incidentrapport i Draft-it, informerar omgående förvaltningschef och huvudman om händelsen och att incidentrapport om kränkingsärende upprättats. I incidentrapporten skrivs handlingsplan med åtgärder och insatser för händelsen, vilket följs upp två tillfällen med 2–3 veckors mellanrum.

3.Utredning

Chef samtalar med berörda och initierar en utredning så att risker för ohälsa fortsättningsvis kan förebyggas. Den som genomför utredningen skall ha tillräcklig kompetens och möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende. En arbetsorganisation eller juridiskt ombud kan ge juridisk hjälp. En handlingsplan tas fram för vidare åtgärder. Arbetsgivaren kan ge företagshälsovård eller annan sakkunniguppdraget att ge stöd och hjälp.

Skulle den kränkande särbehandlingen ha en grund i eller koppling till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder handlar det om diskriminering.

Avesta kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Definition

Kränkning enligt att någon genom ord eller handling nervärderar eller förnedrar en eller flera personer, när någon blir behandlad på ett sådant sätt att denne särskiljs från övriga i en grupp handlar det om särbehandling. Det kan vara genom exempelvis orättvisa eller annat missförhållande. Dessa handlingar innebär en stor risk att personen i fråga kan komma att hamna i utanförskap.

Trakasserier menas att någon på något vis upprör en annan person genom ett beteendemönster som anses stötande. Beteendet upprepas avsiktligt för att besvära personen. Är det här beteendet av sexuell natur handlar det om **sexuella trakasserier**.

Med **repressalier** menas att någon via straffåtgärd eller hämndaktion agerar gentemot en annan i syfte att exempelvis försämrå någons villkor på arbetsplatsen.

Skulle den kränkande särbehandlingen ha en grund i eller koppling till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder handlar det om diskriminering.

Avesta kommun accepterar inte någon form av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Exempel på kränkande särbehandling

- att inte hälsa på någon
- att kalla någon för öknamn
- att frysa ut någon
- att exkludera någon från möten
- att anklaga någon orättvist
- att hänga ut någon personligen

- att kalla någon för kränkande saker inför andra

Huvudansvarig för Plan mot diskriminering och kränkande behandlingen

Rektor: Titti Juhlin

Tel: 0226-674 55 97

Mail: titti.juhlin@avesta.se



Kvalitetsredovisning

för läsåret 2024/2025

Förskola

Datum: 250805

Rektor: Titti Juhlin

Resultatenhetschef: Karin Vestman

Varje förskolas utveckling

Utbildningen i förskolan ska utvecklas så att den svarar mot de nationella målen. Huvudmannen har ett ansvar för att det sker. Rektorns ledning, samt förskollärares ansvar för att undervisningen bedrivs i enlighet med målen i läroplanen och arbetslagets uppdrag att främja barns utveckling och lärande är en förutsättning för att utbildningen ska utvecklas och hålla hög kvalitet. En sådan utveckling kräver att rektorn och alla som ingår i arbetslagets systematiska och kontinuerligt dokumenterar, följer upp, utvärderar och analyserar resultaten i utbildningen (Lpfö 2018, rev. 2025).

Kvalitetsredovisningen syftar till att ge en samlad bild av enheten/verksamhetens kvalitet i utbildningen, vilken förväntas bidra till barns lärande, trygghet och kunskapsutveckling.

Kvalitetsbilden bygger på analys av fakta och reflektioner av planerade och genomförda insatser. Meningen är att den kända resultatbilden gällande kvalitetseffekter ska ligga till grund för aktuell kvalitets- och verksamhetsutveckling för området.

För att bidra till en kvalitativ utbildning behöver verksamheten föra kvalitetsdialoger och tillämpa ett känt och tillgängligt systematiskt kvalitetsarbete, där fakta, kriterier, reflektion och effekter följs upp och diskuteras som stöd för en likvärdig verksamhet för barnens möjlighet till utveckling.

Riktlinjer och referensmaterial inför Kvalitetsredovisningen

Nationella styrdokument gällande förskolan: Skollag, läroplan och Barnkonvention

Kommunala styrdokument och enkäter

Verksamhetsplaner, lokala handlingsplaner och relevanta dokument för systematiskt kvalitetsarbete

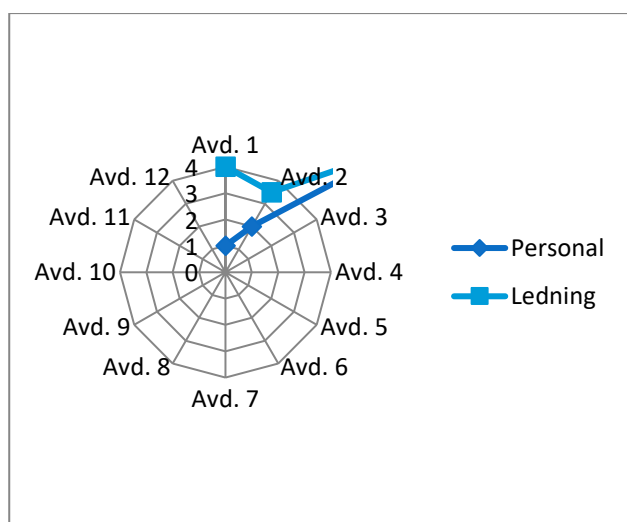
Under varje huvudrubrik presenteras

Resultatbild – Vad ser ni? Effekter av era insatser...

Analys – Varför ser det ut som det gör?

Utveckling – Vad, och hur kan ni bidra med relevanta insatser för att nå en kvalitetsutveckling?

Resultat från Målplaner redovisas med kort text och i form av spindeldiagram, enligt skala:



1= Bristfällig kvalitet
2= Tillfredställande kvalitet
3= God kvalitet
4= Mycket god kvalitet

Innehåll

Förskoleområdet/ORGANISATION (Kortfattad information, barngruppernas sammansättning, samt förändringar av betydelse) 8 kap. 8§ skollagen	5
1. Normer och värden – resultatbild och effekter, analys och utveckling	6
(6.kap. 8 kap. skollagen samt 2.1 Lpfö 2018, Barnkonventionen).....	6
1.1 resultat (Spindeldiagram och kommentarer)	6
1.2 Analys.....	7
1.3 Uppföljning och Utveckling.....	7
1.4 Kvalitetsenkäten	7
2.Barns delaktighet och inflytande (Forum) – resultatbild och effekter, analys och utveckling (4.kap. 9§ samt 2.3, Lpfö 2018)	8
2.1 Resultat	9
2.2 Analys.....	9
2.3 Uppföljning och Utveckling.....	9
3. Utveckling och lärande – resultatbild och effekter, analys och utveckling	9
(8.kap. 2§ skollagen samt 2.2, 2,4 Lpfö 2018)	9
3.1 Språk: Resultat och effekter, analys, uppföljning och utveckling	9
3.3 Uppföljning och Utveckling.....	11
3.4 matematik: Resultat och effekter, analys, uppföljning och utveckling.....	11
3.5 Analys.....	12
3.6 Uppföljning och Utveckling.....	12
3.7 naturvetenskap: Resultat och effekter, analys, uppföljning och utveckling.....	12
3.8 Analys.....	13
3.9 Uppföljning och Utveckling.....	13
4. Samarbetsformer, Övergång och samverkan – resultatbild och effekter, analys och utveckling (2.5, Lpfö 2018)	14
4.1. Resultat	14
4.2 analys	15
4.3 uppföljning och utveckling.....	15
5. förskola och hem – resultatbild och effekter, analys och utveckling	15
(2.4, Lpfö 2018)	15
5.1 Resultat	15
5.2 Analys.....	16
5.3 Uppföljning och Utveckling.....	16
6. Barnhälsoteamarbete/stöd- resultatbild och effekter, analys och utveckling (8.kap. 9§ skollagen).16	
6.1 Resultat	16
6.2 Analys.....	17
6.3 Uppföljning och Utveckling.....	17
7.barns rätt till utbildning (8 kap. Skollagen).....	17
Hur ser frånvaron ut i förskoleområdet? (Schemat i infomentor är grunden)	17
resultat/Lägesbild, analys och utveckling 250101-250601.....	17
7.1 Resultat	17

Förskolor	17
Närvaron på förskolan	17
Oplanerad frånvaro.....	17
Kommentar	17
7.2 Analys.....	18
7.3 Uppföljning och Utveckling.....	18
8. rektorns ansvar som pedagogisk ledare att inrikta verksamheten mot nationella mål (systematiskt kvalitetsarbete).	18
Frågan lyder i vilken utsträckning bedriver rektorn ett aktivt och strategiskt arbete för att främja närvaron i förskolan	18
(2. kap. 9-10§, 4 kap. skollag samt 2,8 Lpfö 2018) Beskriv läget, dvs vad som varit betydelsefulla strategier, gett effekter, utmaningar och lärdomar.	18
8.1 resultat och effekter	18
8.2 Analys -Var och vika insatser behövs. Skiljer det sig åt mellan enheterna?	19
8.3 Styrning, Uppföljning och Utveckling – Vad, var och vilka insatser behövs för att fånga upp avvikelser och vidta relevanta åtgärder som främjar närvaron	19
8.4 kan huvudmannen ge mer stöd till rektor och verksamhet för att främja barns närvaro och på vilket sätt skulle det kunna ske?	19
9. Kompetensutveckling - resultatbild och effekter, analys och utveckling (2. kap. 34§ skollagen)	
Mallen anpassas med inslag efter resp. fsk-område	19
9.1 Resultatbild	19
9.2 Analys.....	20
9.3 Uppföljning och Utveckling.....	21
10.förskoleområdets Digitaliseringsarbete gällande material/tillgång och former för undervisning – Kort om Nuläge och utveckling	21
11. Systematiskt kvalitetsarbete (SKA) - resultat och effekter, analys och utveckling (4. kap. 3-8§ skollagen samt 2.6 Lpfö 2018)	22
11.1 resultat Gällande hållbarhetsplanen	23
11.2 Analys.....	25
11.3 Uppföljning och Utveckling.....	25
12. Sammanfattning av Identifierade framgångsfaktorer under läsåret	27
13. Sammanfattning av Identifierade utvecklingsområden under läsåret.....	27
Behov av fler utbildningsdagar ICDP,.....	27
14. Sammanfattning av Insatser och resultat från föregående års utvecklingsområden i Kvalitetsredovisningen och verksamhetsplan	27
15. Kommunfullmäktige, Mål och budgetdokument.....	28
15.1. Resultat	28
15.2 analys	28
15.3 uppföljning och utveckling.....	29
15.4. Resultat	29
15.5 analys	29
15.6 uppföljning och utveckling	29

FÖRSKOLEOMRÅDET/ORGANISATION (KORTFATTAD INFORMATION, BARNGRUPPERNAS SAMMANSÄTTNING, SAMT FÖRÄNDRINGAR AV BETYDELSE) 8 KAP. 8§ SKOLLAGEN

Förskoleområdet/organisation: Avesta centrala förskoleområde 1

Kortfattad information gällande barngruppernas sammansättning, resultat och förändringar av betydelse

Avesta Centrala förskoleområde 1 består av förskolorna Blåkullen 1, Blåkullen 2, Blåkullen 3, Blåkullen 4 och Prästkragen. Avdelningarna är uppdelade på nio äldrebarndelningar och åtta yngrebarndelningar. Alla äldrebarndelningarna består av 20 barnplaceringar, fyra av yngrebarndelningar består av 16 barnplaceringar, resterande består av 12 barnplaceringar. I augusti 2023 öppnades nya förskolan Blåkullen 4 där det finns plats för 140–160 platser. Vi har sju avdelningar. På Blåkullen 123 vistas de yngre barnen. Prästkragen består av två yngrebarndelningar och två äldrebarndelningar. Förskolorna är mångkulturella och vi har många barn med många olika förstaspråk. Byggnaderna är väl fungerande för barn med funktionsnedsättning och NPF, då det finns utrymme för anpassningar, material och hjälpmedel.

Befattning	Antal/tjgr	Kommentar
Ledningsfunktion	3	(2 kap. 9–10§§) Rektor och biträdande rektorer
Antal förskolor i området	2	Fem enheter/hus
Antal avd. i förskoleområdet	17	(Som rapporteras till SCB)
Specialpedagog i området	0	Specialpedagogisk kompetens: Finns hos rektor som även ansvarar för specialpedagogiska insatser.
Verksamhetsutvecklare för språk och kommunikation	1	
Antal resurser	HT: 6 VT: 7	Tre resurser är förstärkning i barngrupp, resterande är för barn med autism typ 3.
Antal Internpooler	3	
Antal barn, 250601	BK yngre: 73 BK äldre: 135 PK yngre: 25 PK äldre: 40	Några av barnen har hunnit sluta 1/6.

Bemanning	Fsk	Bsk	Obehöriga	Resurs, antal/tjgr.	Kommentar	Förskolans bemanning, 250601: fsk/bsk/obehöriga %
Avesta Centrala 1	25	28	2	7	Alla resurser är ej budgeterade	45/51/4
Blåkullen	18	22	2	5		43/52/5
Prästkragen	7	6	0	2		54/46/0

1. NORMER OCH VÄRDEN – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (6.KAP. 8 KAP. SKOLLAGEN SAMT 2.1 LPFÖ 2018, BARNKONVENTIONEN)

X

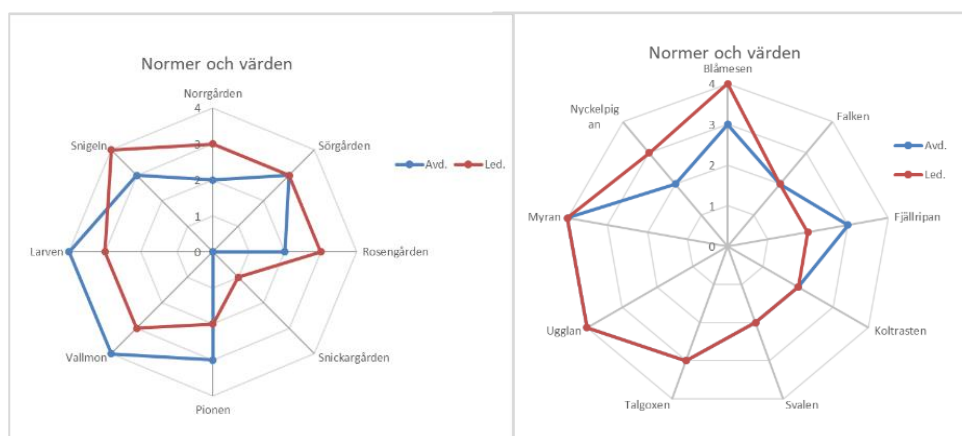
Ange med ett kryss om det finns rutiner för att motverka alla former av kränkande behandlingen och diskriminering. Kartläggningsområden för orosområden finns upprättade, samt en plan för insatser.

0

Antal anmälda kränkingsärenden till huvudman (Antal kränkingsärenden i aktuellt system - Draftit).

Kommentar om resultat, analys och utveckling för likabehandlingsarbetet och förebyggande insatser för att motverka alla former av kränkningar och diskriminering.

1.1 RESULTAT (SPINDELDIAGRAM OCH KOMMENTARER)



Den årliga planen för diskriminering och kränkande behandling fortsätter att vara ett levande dokument. Arbetet utifrån Barnkonventionen som lag utvecklas hela tiden, nu handlar det inte bara om att ta upp Barnkonventionen under en viss dag eller någon månad, utan det finns ett tänk utifrån Barnkonventionen som lag och barnens rättigheter under hela läsåret.



Vi har köpt in flera exemplar av boken Lekande rätt, en förskola för barnens rättigheter som vi hoppas att pedagogerna ska kunna ta till sig ännu mer. I boken finns i kap. fem många bra övningar att genomföra som pedagog samt tillsammans med barnen.

Pedagogerna visar i sin dokumentation att de ser att samarbetsövningar de genomför ger resultat, även möjligheten att dela i barnen i mindre grupper skapar enligt pedagogerna mer delaktighet av barnen. Vissa avdelningar har barnråd och beskriver att de genom dessa får fram viktig information kring barnens tankar kring normer och värden och bemötande av varandra.



Boken Färgmonstret ser vi som en framgångsfaktor när det gäller delaktighet och inflytande, denna bok passar in i flera målplaner genom att den visar tankar och känslor på ett mycket tydligt och för barnen lättillgängligt sätt. Vägledande samspel används i förskolevardagen och pedagogerna ser vikten av att fortsätta att utveckla arbetet för att ännu mer kunna tydliggöra arbetet med normer och värden (dialog gällande samsyn, barnsyn, relationsstärkande övningar).

Arbetet utifrån Förskolekompassen är levande och fortsätter att utvecklas i flera arbetslag. Pedagogerna upplever att Kompassen är ett mycket bra arbetsmaterial för att synliggöra barnens behov och hur pedagogerna kan arbeta.

1.2 ANALYS

Arbetslagen belyser vikten av att arbeta med barnens trygghet. De ser att trygga barn ger en trygg miljö och barnen får lättare att förstå, utvecklas och känna trygghet utifrån perspektivet normer och värden. Att ha olika litteratur för pedagoger att utgå ifrån är enligt oss en framgångsfaktor. Att implementeringen tagit tid vet vi, men vi ser även att det är av yttersta vikt att inte ge upp. Vi skyndar inte utan låter saker och ting sätta sig så att pedagogerna får möjlighet att känna sig trygga och ges möjlighet att själva kunna se progressionen hos sig själva och hos barnen.

1.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi kommer att följa upp och utveckla arbetet utifrån Leka rätt samt bli ännu tydligare i att i sin dokumentation använda sig av vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Här ser vi att trots insatser glömmer pedagogerna att ta med det i sin dokumentation även om vi ser att det sker i deras verksamhet. Arbetet med normer och värden ska fortsätta att vara levande och vi ska genomföra olika övningar för både barn och personalgrupp.

1.4 KVALITETSENKÄTEN

Svarsfrekvens för förskoleområdet, 24/25:

Svarsfrekvens för förskoleområdet, 23/24:

Blåkullen: 26 %
Prästkragen: 32 %

Blåkullen: 23%
Prästkragen: 20%

Kommentarer av betydelse

Årets enkät till VH gjordes i Forms och bestod av följande frågor:

Känner du dig välkommen till förskolan?

På Blåkullen upplever 88% att det stämmer bra, 11% att det stämmer och 2% att det inte stämmer. VH beskriver att det känns att personal tar emot dem väl samt är duktiga på att informera om hur dagen varit och att de kan prata öppet kring sina funderingar. Många skriver att pedagogerna alltid hälsar och någon enstaka att det inte görs.

På Prästkragen upplever 86% att det stämmer bra, 10% att det stämmer och 5% att det inte stämmer. Flertalet VH skriver att pedagogerna alltid hälsar på barn och VH och någon enstaka att de skulle uppskatta om det gjordes i ännu större utsträckning. Pedagogerna får beröm över att de visar stor förståelse kring olika familjesituationer. Att även städ och matpersonal är duktiga på att hälsa upplever VH som positivt.

Upplever du att ditt barn trivs på förskolan?

På Blåkullen upplever 71% att det stämmer bra, 27% att det stämmer och 1% att det inte stämmer. VH berömmar pedagogerna för sitt fina jobb, någon skriver att det finns barn som saknar respekt för andra barn och pedagoger och känner oro för sitt barns säkerhet. De skriver om att deras barn känns trygga men tar även upp att det kan vara svårt ibland med vikarier.

På Prästkragen upplever 90% att det stämmer bra, 10% att det stämmer.

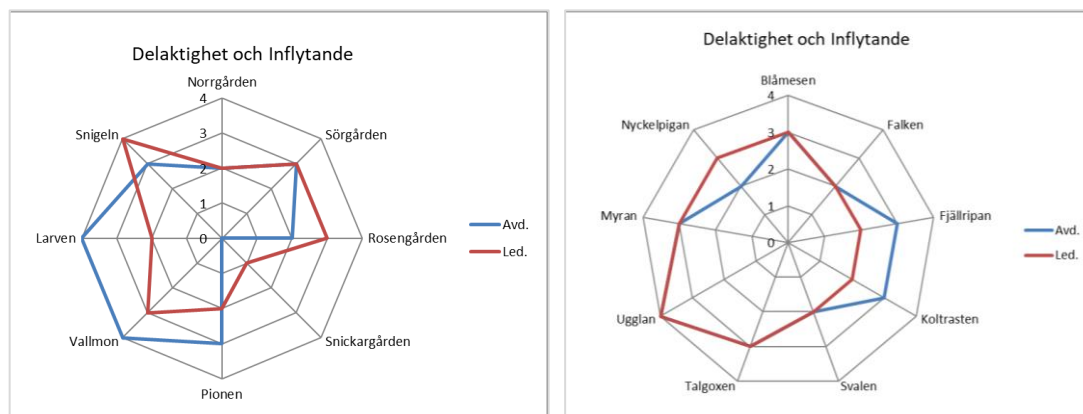
I kommentarerna skrivs om att barnet upplevs tryggt, det finns även kommentarer om vikten av att vikarier presenterar sig för VH och barn vid hämtning och lämning. VH upplever att deras barn har flera olika kamrater på förskolan.

Resultatet gick vi igenom vid ett APT där vi diskuterade hur vi kan få VH och barn att känna sig ännu tryggare, vi tog även upp vikten av att inte ta kommentarer personligt utan se enkäten som ett viktigt verktyg till att utvecklas ännu mer. Vi samtalade även om vikten av att barnen alltid ska ha en pedagog som den känner igen vid lämning och att hur pedagoger hälsar kan upplevas olika hos olika VH.

Vi gläds åt att svarsfrekvensen ökat under detta läsår och tror att enkätens form gjort att fler VH förstår och tar sig tid att svara.

Antal "Prövning av Barnets Bästa" (Ange områden under resultatdelen)

2.1 RESULTAT



Pedagoger skriver i sina utvärderingar att de ser barnråden som ett bra tillfälle att göra barnen mer delaktiga, de belyser även vikten av att dela in barnen i mindre grupper för att alla barn ska ges möjlighet till delaktighet och inflytande. Processväggar används på flertalet avdelningar och barnen berättar gärna för ledning vad de arbetat med och kommit fram till. Pedagogerna tar till sig av barnens intressen och utvecklar avdelningens miljöer utifrån det.

2.2 ANALYS

Barnen blir hela tiden mer delaktiga i sin förskolevardag och vi upplever att många barn känner sig trygga. Barnen kan uttrycka sina tankar och funderingar genom att pedagogerna ger barnen verktyg. Barnen har i högsta grad varit aktiva i utformandet av de olika utemiljöerna. Vi ser att det kan bero på att pedagogerna tagit till sig olika litteratur, utegruppen är aktiv och att det genom dessa verktyg ges möjlighet för barnen att vara delaktiga.

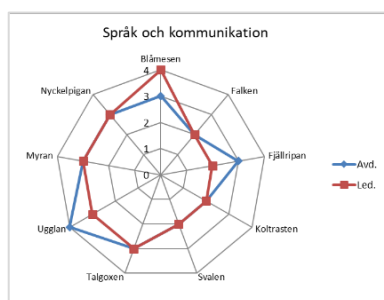
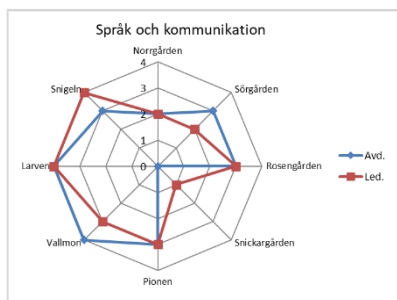
2.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi arbetar vidare med att pedagogerna tillsammans kan diskutera och delge varandra hur de arbetar med demokratiska beslut. Frekvensmätning, trygghetsvandring samt barnintervjuer genomförs för att säkerställa barnens delaktighet och inflytande. Ord och begreppsförståelse hos barn och pedagoger är av största vikt.

3. UTVECKLING OCH LÄRANDE – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING

(8.KAP. 2§ SKOLLAGEN SAMT 2.2, 2,4 LPFÖ 2018)

3.1 SPRÅK: RESULTAT OCH EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING



Nu finns ett litet bibliotek samt ett läsrum på Prästkragen och avdelningarna har fina läsmiljöer. Yngrebarnsavdelningarna på Blåkullen har läsmiljöer på sina avdelningar, Blåkullen 3 har även ett litet bibliotek. Hela området är medvetna om att de kan boka och besöka biblioteket på Blåkullen. Under året har vi haft möjlighet att köpa in mycket barnlitteratur, samt materialet Språka Mera. Pedagogerna arbetar med högläsning varje dag och vi ser även en utveckling kring dialogisk

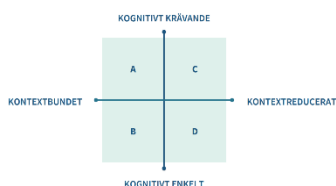
högläsning som vi även kommer att arbeta vidare med genom utbildningsinsatser. Polyglutt fortsätter att vara ett viktigt verktyg för barnen att utveckla sin läslust, samt vid uppbyggande av ordförråd. Inom hela området arbetas det utifrån "Vi lyfter språket i Avesta". Vi genomför löpande fortbildning inom de lika områden som ingår (högläsning, dialogisk högläsning, Praxis och Före Bornholmsmodellen). Språk- och kommunikationsplanen är ett levande dokument inom hela området. Kartläggning genomförs varje år på blivande förskoleklassbarn där pedagogerna har fått ta del av resultatet på gruppnivå, samt får förslag på passande insatser och material utifrån behov. En förskollärare med uttalat ansvar för pedagogisk utveckling, språkmiljö och handledning finns tillgänglig på förskolorna. På pedagogernas G: finns lättillgängligt material att ta del av. Visuellt stöd har nu blivit en självklarhet på alla avdelningar och flertalet av pedagogerna bär "nyckelknipor" med visuellt stöd. Pedagogerna är medvetna om vikten av att utveckla barnen i att förstå muntliga instruktioner. Spel såsom lotto, memory och brädspel är en del av vardagen och utvecklar barnens turtagning, ordförråd och språkliga medvetenhet vilket utvecklar den språkliga kommunikationen. Vi har under läsåret genomfört en kompetensutveckling gällande matematik och läsning med stadsbidrag från Skolverket, mer information finns under rubrik 9.

Under läsåret har pedagogerna arbetat under ledning av Ida Bivesjö utifrån Cummins fyrfältare då vi velat stärka pedagogernas medvetenhet om deras egen roll i barnens utveckling och lärande. Arbetet har skett under PUD och APT i form av föreläsning, workshops och diskussioner samt handledning löpande under läsåret.

3.2 ANALYS

Genom att hålla de planer och insatser som genomförts i kommunen kring språk och kommunikation levande ser vi att pedagogerna arbetar med språk och kommunikation på ett medvetet sätt. De delger varandra kring tips och idéer, samt saker som fungerar. Att vi även köpt in material såsom Språka Mera till alla enheter skapar möjligheter att göra arbetet kring litteratur mer levande och ger en likvärdig undervisning för barnen. Materialet innebär även att pedagoger skapar material kring

annan litteratur. Flera avdelningar har även valt att arbeta med en bok under hela läsåret och får då in alla målplaner i denna undervisning. Vi ser att läsårets satsning kring matematik och högläsning startat ringar på vattnet och att kompetensutveckling inom området högläsning efterfrågas.



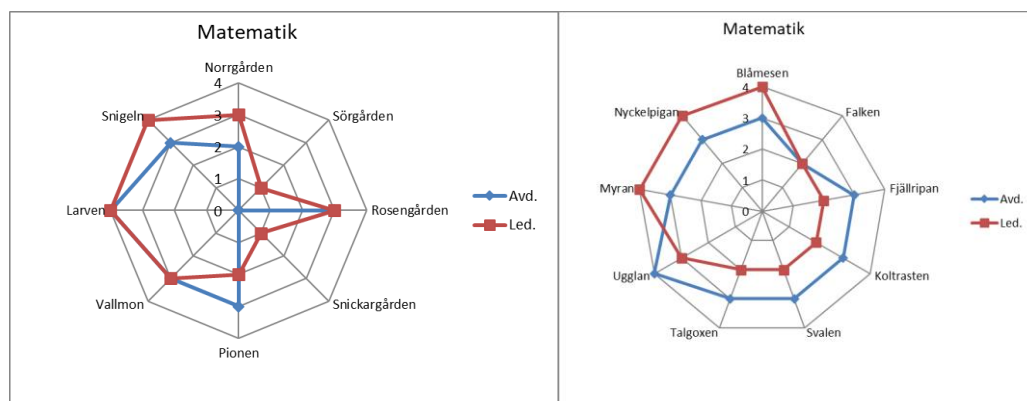
Genom Cummins fyrfältare upplever vi att pedagogerna blivit mer medvetna om sin viktiga roll i barnens utveckling. De har även sett vinsterna med att utifrån Cummins fyrfältare se barnens språkutveckling.

3.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi fortsätter att utveckla det kollegiala lärandet. Vi väljer att utgå från talesättet "Charing is caring". Vi ser att intresse finns hos flera avdelningar att arbeta under en längre tid utifrån en bok. Detta är ett arbetssätt vi i ledning ser som en framgångsfaktor.

Under nästa läsår kommer vi att genomföra en kompetensutveckling som leds av Ida Bivesjö och Lotta Björklund. Den kommer att handla om högläsning, berättande och läsmiljöer. Intresset är stort hos pedagoger och många har redan anmält sitt intresse. Vi ser fram emot att samverka med ytterligare ett förskoleområde.

3.4 MATEMATIK: RESULTAT OCH EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING



Vi har köpt in laborativt material och haft workshop för pedagogerna utifrån att vi tidigare år upplevt att många avdelningar fokuserar på siffror istället för matematiska begrepp, sorteringsövningar, mönster och antasluppfattning. Numicon är ett undervisningsmaterial och en metod för matematik som består av taktila och visuella hjälpmedel som gör matematik mer konkret och tillgängligt för barn barn och pedaoger. Det är ett multisensoriskt material.



3.5 ANALYS

Arbetet kring matematik har utvecklats, på Blåkullen 4 ser vi att matematik, teknik och konstruktionsrummet används flitigt. Vi ser även att pedagoger utvecklat sitt användande av rummet inom just de avsedda områdena istället för att som det tidigare kunnat vara, ett rum för fri lek. Vi ser att de utbildningsinsatser och diskussioner vi har kring olika delar inom matematiken ger effekt, även om det fortfarande är många avdelningar som i sin dokumentation skriver mycket om att barnen skriver siffror.

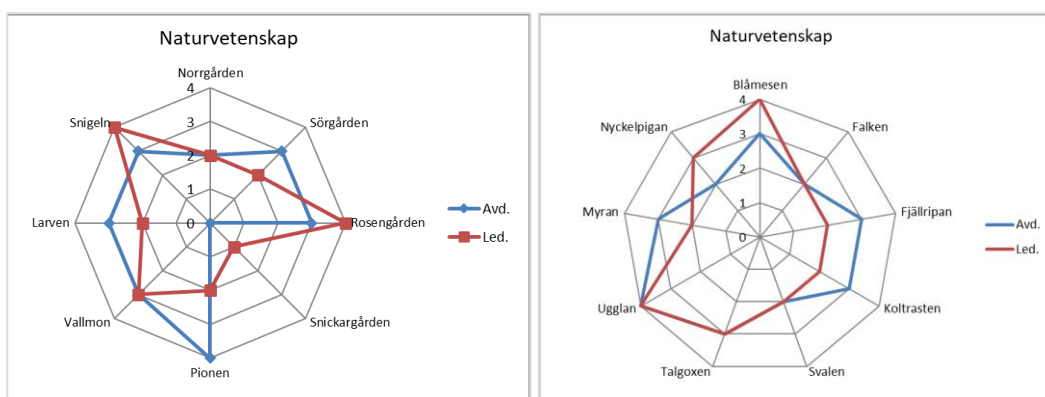
På Prästkragen har matematiska miljöer utvecklats utifrån våra fortbildningsinsatser och vi upplever att pedagogerna uppskattar våra workshops samt återkopplingar vid arbetslagsplaneringar.

Vi ser även att pedagogerna inspireras när de får delta i en matematikundervisning som observatörer. Det ger dem inspiration till att arbeta mer laborativt på ett lekfullt sätt.

3.6 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi kommer att fortsätta med våra workshops, utförande av laborativ matematikundervisning och målet är att alla arbetslag under nästa läsår ska ha deltagit. Vi kommer även att delta i matematikundervisning som observatörer för att sedan diskutera med pedagogerna utifrån genomförandet. Vi lägger kompetensutveckling i förskolans vardag.

3.7 NATURVETENSKAP: RESULTAT OCH EFFEKTER, ANALYS, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING



På Blåkullen 4 finns naturvetenskapsrummet. Vi har köpt in material som ska skapa intresse hos barn och pedagoger kring fåglar, djur, insekter, växter och blommor. Vi ser att laborativt material uppmuntrar till utforskande utifrån kroppens alla sinnen. Material som finns i NTA-lådorna ljus, ljud, luft och vatten finns placerat i rummet och uppmuntrar såväl barn som pedagoger att undersöka olika fenomen och processer.

På Prästkragen finns olika material i lådor och plockas fram i barnens miljöer utifrån intresse och målplansarbete.

De pedagoger som anmält sitt intresse av de NTA-utbildningar vi erbjuder (Teknik och hållbar utveckling och Uppleva fysik och kemi) har deltagit i minst en av utbildningarna.

Varje enhet har en utegrupp där ledning deltar. Gruppens främsta uppdrag är att utveckla lär- och lekmiljöerna utomhus. Vi ser ett varierande resultat på de olika enheterna. Under nästa läsår har vi ett uppdrag i att skapa likvärdiga lek- och lärmiljöer utomhus för alla barn.

Två pedagoger har under våren deltagit i Friluftsförbundet utbildning för Mulleverksamhet i förskolan. Vi ser fram emot att utveckla utomhusundervisningen ytterligare med hjälp av denna kompetensutveckling.

3.8 ANALYS

Att ha tillgängligt material och litteratur skapar intresse och engagemang hos både barn och pedagoger. De fåglar vi köpt in med tillhörande läte är mycket uppskattade. Vi ser att rummet på BK4 används utifrån ett naturvetenskapligt tänk, även om det kan utvecklas ännu mer. Ledning är med och inreder rummet, men tanken är att skapa ett intresse så att pedagogerna tar mer ansvar. På Prästkragen ser vi ett ökat intresse för naturvetenskapen både inne och i utemiljön. Det material vi har köpt in används och är mycket uppskattat.

Engagemang och ansvar skapar utveckling framåt. Viljan och intresset av att vara delaktig i förskolans utvecklingsarbete ligger hos varje individ medan ledning skapar förutsättningar för att viljan och intresset omvandlas till engagemang och ansvar. Möjligheten att frigöras från verksamheten för att arbeta med miljöerna har varit avgörande för det resultat vi har fått på enheterna.

3.9 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi strävar mot att pedagogerna ska se fördelen av att ha lättillgängligt material för undervisning och att de ska kunna bli bättre på att delge varandra olika tips eller undervisningsmoment. Vi har introducerat hur de kan skapa planeringar i Infomentor och hoppas att det ska kunna bli ett verktyg för kollegialt lärande.

NTA-utbildningarna är uppskattade av pedagogerna och flertalet har anmält sitt intresse för kommande utbildningstillfällen. Till hösten kommer en ny pedagog att börja på Blåkullen som är utbildad inom NTA. Vi ser det som en möjlighet till ett kollegialt lärande och att hålla NTA-arbetet vid liv. Vi i ledning kommer att skapa förutsättningar för att ha planerade fortbildningstillfällen på fredagar, som vi också ser är ett vinnande koncept.

Under kommande läsår kommer vi att satsa i ännu större utsträckning på uteverksamhet och undervisning utomhus. Vi har en strävan om att fler avdelningar ska bedriva större delen av sin verksamhet utomhus och därför behöver vi se över våra utemiljöer så att det finns stimulerande miljöer för olika undervisningsmoment. Där kommer utegruppen in, liksom de två pedagoger som har gått utbildning via Friluftsförbundet (Mulle i förskolan) samt Hållbarhetsrepresentanterna (hälsa, lek

och välbefinnande/rörelse). Det kommer att bli en omställning och en utmaning men vi strävar efter små steg framåt.

4. SAMARBETSFORMER, ÖVERGÅNG OCH SAMVERKAN – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (2.5, LPFÖ 2018)

4.1. RESULTAT

Samverkan utförs på APT där all personal deltar. Vi ser att det blir bra diskussioner även om det ibland kan vara svårt för pedagoger att acceptera att deras egen åsikt inte alltid blir det beslut som tas. Samråd med skyddsombuden fortlöper vi har under läsåret genomfört ROK utifrån förändringar, diskuterat våra friskfaktorer, scheman, innehåll APT, personliga Ipads, sammanslagning där vi även bjöd in Leka Lära till ett möte inför sammanslagningen.

På Blåkullen genomförs morgonmöten varje dag för att på så sätt kunna se var sårbarheterna för dagen kan finnas. BK4 har ett möte och BK 1,2,3 har ett möte. Ledning deltar oftast. Vi lägger stor vikt vid att alla barn på förskolan ska bli sedda och ser att vi genom morgonmötena där de ser över dagen, barn- och personalantal synliggör vart hjälp behövs. Prästkragen öppnar på en avdelning och pedagogerna stämmer av med varandra innan varje avdelning går till sig. Vi jobbar för att all personal ska känna ansvarsglädje och delaktighet i hela verksamheten.

Rutin för överskolning finns, vi upptäckte vid vårens överskolning att det fanns oklarheter i planen vilket ledde till missförstånd mellan avdelningarna. Vi kommer att se över detta till nästa läsår.

Rutinpärmen är reviderad.

På Blåkullen och Prästkragen har vi aktiva utegrupper som arbetar för att utveckla utemiljön på förskolorna. På BK4 har vi utifrån pedagogernas önskemål en utvecklingsgrupp där vi tittar på olika högtider mm och har skapat ett årshjul för att främja en likvärdig förskola utifrån händelser och traditioner.

Förskollärarnätverket är aktivt och vi har under läsåret även startat ett Barnskötarnätverk. Avesta Centrala förskoleområden har ett fint samarbete som vi fortsätter att utveckla. Det samarbete vi utvecklat under året är arbetet kring hållbar utveckling. Vi har även fått till ett samarbete mellan hållbarhetsrepresentanterna inom hela Avesta Centrala. Under läsåret har AC1 bitr. rektorer bjudit in till egna hållbarhetssträffar för alla inom det centrala området då AC2 och AC3 har saknat en bitr. funktion. Detta har varit uppskattat både av pedagogerna, som ett kollegialt tillfälle, och för ledning då deras hållbarhetsrepresentanter har fått stöttning på annat håll.

Sommarsammanslagningen innebär att flera förskolor får möjlighet att samverka. Denna sommar har besökande förskolor vid flera tillfällen uttryckt att de fått inspiration från våra lärmiljöer, tillgång till material och dokumenterat dessa för att utveckla sina lärmiljöer på sina förskolor. Det är roligt att Blåkullen inspirerar andra enheter.

På Blåkullen sker alla arbetslagsplaneringar på måndagar. Prästkragens planeringar sker måndagar och tisdagar. Samarbete sker på förskolorna under arbetslagsplaneringen. Fredagar är tillgängliga för fortbildningstillfällen.

4.2 ANALYS

Genom att arbetslagsplaneringen på Blåkullen nu genomförs på måndagar innebär det att fredagen nu är tillgänglig för fortbildningstillfällen och fokusgrupper att träffas. Det är även enklare för ledning att besöka arbetslagsplaneringar då de nu ej är så utspridda. Ledning finns oftast tillgängliga under hela måndagen. Detta är även en framgångsfaktor för kollegialt lärande. Ibland kan personal uttrycka att de känner stress för olika samsamarbetsformer utifrån sin arbetsmiljö. Vi har hela tiden koll på antal barn på de olika avdelningarna och ser att det inte varit "personalbrist" vid genomförda fortbildningsinsatser. Vid tillfällen då detta skulle kunna ske har vi valt att ställa in. Genom utegruppens insatser ser vi att samarbetet kring utemiljöerna har utvecklats ytterligare och vi känner att flertalet pedagoger samverkar kring utemiljön.

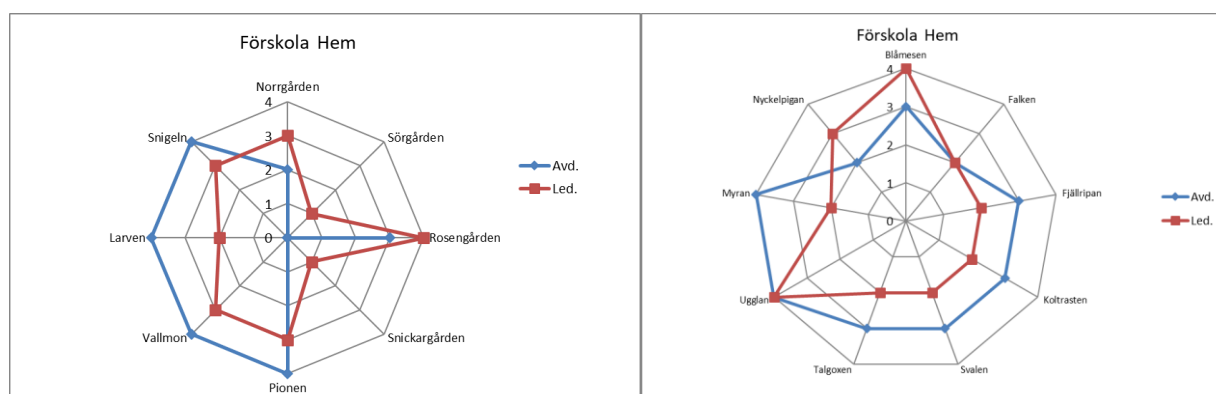
Genom att förskoleområdena inom Avesta Centrala samarbetar ser vi en mindre sårbarhet vid ev. ledningsbortfall. Vi har under läsåret sett en fin utveckling av våra skyddsombuds samverkan. Vi upplever även att de tar allt större ansvar för arbetsmiljön och att samverkan med ledning utvecklats positivt. Vi är varandras arbetsmiljö och har ett gemensamt fokus på uppdraget.

4.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vår strävan är att personal i ännu större utsträckning är aktiva i att leda samverkan. Husmöten har ibland blivit inställda pga. andra aktiviteter eller pga. för få deltagande. Det kan vara att dessa inte upplevs som lika viktiga nu när vi har morgonmöten. Detta blir en uppgift för samrådet att titta på under nästa läsår.

5. FÖRSKOLA OCH HEM – RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (2.4, LPFÖ 2018)

5.1 RESULTAT



Vi ser att vårdnadshavare och pedagoger alltmer använder sig av InfoMentor som kommunikationskanal. Många arbetslag belyser även vikten den dagliga kommunikationen med vårdnadshavare vid hämtning och lämning. Bokpåsar till kapprumsbibliotek är uppskattade av vårdnadshavare. Att den visuella kommunikationen nu är befäst på alla avdelningar ser fler arbetslag som en framgångsfaktor i kommunikationen med vårdnadshavare. Avdelningar använder flerspråkigheten hos pedagogerna som en kommunikationskanal och tycker att den har mycket positiv effekt. Föräldramöten genomförs på olika sätt. Att ha drop-in föräldramöten med olika aktiviteter ser avdelningar som en framgångsfaktor. Vissa avdelningar använder sig av workshops andra avdelningar av skapande utöver de punkter ett föräldramöte ska innehålla enligt rutinen. Arbetslag upplever att de har god kommunikation och nöjda vårdnadshavare som även vågar säga sin åsikt. Ledning ser att antalet VH som kontaktar ledning med synpunkter har minskat. Vi upplever att VH och pedagoger utvecklat sin kommunikation markant.

5.2 ANALYS

Att dokumentationen och kommunikationen via InfoMentor har utvecklats har bidragit till att VH nu har mer insyn i vad som händer på förskolan. Dokumentation och kommunikation digitalt samt på plats är en bra kombination. VH kan i lugn och ro titta på informationen och dokumentationen på Infomentor. Det kan vara så att detta ger upphov till samtal kring lärande och utveckling vid hämtning och lämning.

5.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Fortsatta diskussioner kring innehåll och genomförande av föräldramöten samt hur de olika avdelningarna kan utveckla sitt samarbete med hemmet ytterligare. Ta del av varandras erfarenheter samt utveckla det kollegiala lärandet.

Vi ser en klar utveckling hos pedagoger gällande vikten av att barnen ska vara på förskolan. Pedagoger ska höra av sig till VH via samtal om barnet haft längre frånvaro eller om barnet ej har aviserad frånvaro. Ledning är även tydlig med att pedagoger ej ska höra av sig till arbetsplatser/SFI för att kontrollera om VH har arbete/studier som de uppger. Vi vill utgå från en god kommunikation och relation med VH.

Under läsåret kommer vi att bjuda in Soc. så att de kan informera VH och pedagoger om sitt arbete utifrån Kompassen.

6. BARNHÄLSOTEAMARBETE/STÖD- RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (8.KAP. 9§ SKOLLAGEN)

6.1 RESULTAT

Barnhälsoteamet (BHT) träffas varje tisdag 13.00-15.00. Vi har ett rullande schema där varje avdelning bjuds in på avstämning. BHT skapar arbetsplaner tillsammans med pedagogerna och är

delaktiga i uppföljning, och utveckling av dessa. Vi erbjuder även riktade insatser såsom fortbildning, handledning, observationer, skapande av anpassat material, workshops, samt hjälp att hitta lämpliga utbildningar via SPSM. Vi lägger stor vikt vid att utvärdera insatserna regelbundet för att säkerställa att dessa ger önskvärt resultat. Insatserna ska vara levande och inte bli en text i ett dokument. Vi arbetar mycket på gruppnivå då vi ser att det ger ett positivt resultat för barnens inläring och utveckling. Vi har ett gott samarbete med barnhälsovård och habilitering.

6.2 ANALYS

Att vi regelbundet stämmer av med pedagogerna gör att dessa känner trygghet och lugn i sitt arbete tillsammans med barnen. Vi ser även att de riktade insatserna skapar ett intresse hos pedagogerna till att vilja utvecklas ännu mer, de ställer frågor, berättar om goda exempel och tar även upp moment där det inte riktigt blev som de tänkt sig. Genom vårt arbetssätt märker vi att pedagogernas efterfrågan om resurs har minskat, de får istället verktyg att använda på gruppnivå och kan genom dessa öka sin samsyn och samarbete i barngruppen.

6.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Vi kommer under nästa läsår att utveckla samarbetet med Avesta resurs, vilket vi verkligen ser fram emot. Psykolog kommer att delta vid överlämningar av utredningar samt erbjuda handledning av vår specialpedagogiska kompetens samt pedagoger. Detta ser vi som en fin utveckling i vårt samarbete med skolan. Detta känns extra viktigt inför införandet av tioårig grundskola.

De olika insatser vi genomför fortlöper och utvecklas utifrån behov. Vi känner att kompetensen är god inom Barnhälsoteamet i AC1. Personal fortsätta att delge sina kollegor kring den kompetensutveckling som de genomfört. Rektor för området är förskolans representant i kommunens övergripande Barnhälsoteam för förskolan där fler professioner ingår.

7. BARNS RÄTT TILL UTBILDNING (8 KAP. SKOLLAGEN)

HUR SER FRÅNVARON UT I FÖRSKOLEOMRÅDET? (SCHEMAT I INFOMENTOR ÄR GRUNDEN)

RESULTAT/LÄGESBILD, ANALYS OCH UTVECKLING 250101-250601

7.1 RESULTAT

	NÄRVARON PÅ FÖRSKOLAN	OPLANERAD FRÅNVARO	KOMMENTAR
FÖRSKOLOR			
Avesta centrala 1			
Blåkullen	Ca 110 barn/dag	20 %	
Prästkragen	Ca 30 barn/dag	18 %	

Vad signalerar resultatet?

Vi ser att Prästkragen har många barn inskrivna, men ej så hög närvaro. Under läsåret får vi i ledning undersöka vad detta kan bero på och hur vi kan främja barnens närvaro.

7.2 ANALYS

Vilka mönster går att se, stämmer bilden med vår uppfattning av läget?

Enligt skollagen kap. 8 ska förskolan vara rolig, trygg och lärorik och lägga grunden för ett livslångt lärande. Vi anser att vi hela tiden strävar mot att följa och utveckla detta. För att barnen ska utvecklas på förskolan är en av förutsättningarna att barnen vistas på förskolan. Personalen är väl medvetna om vikten av att höra av sig via samtal till VH om barnen är hemma under en längre tid.

7.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Hur kan vi anpassa och vidta åtgärder för att främja ökad närvaro på avdelningen?

Genom uppsökande verksamhet. Vi måste säkerställa att kommunikation sker mellan förskolan och hemmet genom möten och samtal. Pedagoger och rektorer ska vara delaktiga i kommunikationen.

Vi fortsätter att utveckla goda relationer med barn och VH. Att hjälpa pedagogerna till att mentalisera kring VH och skapa en samsyn kring hur vi ser på VH är ett ständigt pågående arbete.

Kort resp. långsiktiga insatser?

Se 8. nedan.

8. REKTORNS ANSVAR SOM PEDAGOGISK LEDARE ATT INRIKTA VERKSAMHETEN MOT NATIONELLA MÅL (SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE). FRÅGAN LYDER I VILKEN UTSTRÄCKNING BEDRIVER REKTORN ETT AKTIVT OCH STRATEGISKT ARBETE FÖR ATT FRÄMJA NÄRVARON I FÖRSKOLAN (2. KAP. 9-10§, 4 KAP. SKOLLAG SAMT 2,8 LPFÖ 2018) BESKRIV LÄGET, DVS VAD SOM VARIT BETYDELSEFULLA STRATEGIER, GETT EFFEKTER, UTMANINGAR OCH LÄRDOMAR.

8.1 RESULTAT OCH EFFEKTER

Rektor och biträdande rektorer dokumenterar, följer upp och utvärderar verksamheten regelbundet för att på så sätt säkerställa att alla barn ges möjlighet till det lärande de har rätt till. Vi har ett nära samarbete med vårdnadshavare där vi arbetar för att skapa en förståelse för vikten av närvaro och hur det påverkar barnets utveckling positivt. Som ledare är det viktigt att vi identifierar barnens behov på grupp- och individbehov och erbjuder stöd i form av särskilda insatser och anpassningar som sedan följs upp och utvärderas. Vi använder oss av utökad förskoletid för de barn som är i behov av det. Dessa perioder följs upp och utvärderas.

Vi lägger stor vikt på att våra inskolningssamtal ska vara en fin dialog mellan ledning och VH. Vi berättar om våra verksamheter och talar alltid positivt om barns närvaro på förskolan. Vi arbetar

tillsammans för att främja barnets utveckling på bästa sätt. Inskolningssamtalen sker alltid på plats på aktuell förskola och en rundvandring ingår alltid.

8.2 ANALYS -VAR OCH VILKA INSATSER BEHÖVS. SKILJER DET SIG ÅT MELLAN ENHETERNA?

Genom att implementera och följa ovanstående strategier kan det leda till fortsatt ökad närvaro för barnen, vilket i sin tur leder till ökad kunskapsinhämtning hos barnen. Det är viktigt att rektor och pedagoger är flexibla och anpassningsbara i sitt arbete då barn har olika förutsättningar och behov som ska tillgodoses.

Vikten av ett relationellt förhållningssätt till såväl barn som VH ser vi ger goda resultat. VH blir trygga, vågar berätta, vågar be om hjälp, vågar ta hjälp.

8.3 STYRNING, UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING – VAD, VAR OCH VILKA INSATSER BEHÖVS FÖR ATT FÅNGA UPP AVVIKELSER OCH VIDTA RELEVANTA ÅTGÄRDER SOM FRÄMJAR NÄRVARON

Tidiga insatser och förebyggande arbete är avgörande för att främja ökad närvaro och undvika långvarig frånvaro. Det är viktigt att se på arbetet som en pågående process som hela tiden kräver kontinuerlig utveckling och anpassning utifrån erfarenheter och lärdomar som görs.

Om vi arbetar strategiskt med dessa områden kan vi i ledningen inom AC1 skapa och utveckla en förskolemiljö som främjar närvaro och på så sätt ökar barnens utveckling och lärande.

8.4 KAN HUVUDMANNEN GE MER STÖD TILL REKTOR OCH VERKSAMHET FÖR ATT FRÄMJA BARNS NÄRVARO OCH PÅ VILKET SÄTT SKULLE DET KUNNA SKE?

Det är rektors ansvar att informera huvudman om behoven i sin verksamhet för att främja barns närvaro. Vid behov görs detta och vi upplever att vi då får det stöd som behövs.

9. KOMPETENSUTVECKLING - RESULTATBILD OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (2. KAP. 34§ SKOLLAGEN) MALLEN ANPASSAS MED INSLAG EFTER RESP. FSK-OMRÅDE

9.1 RESULTATBILD

Förskoleområdet. Ex på utbildning	All personal	Enskild personal	Special ped.	Ledning	Litteratur	Föreläs. Workshop	Högskola
Specialpedagogik		X	x				
SPSM	X						
Ledarforum				X			
Arbetsmiljödagen		X		X			
Lågaffektivt bemötande	X		x				
Språk/ kommunikation		X	x				
Vägledande samspel	X		x				

Nätverksträffar i förskolan	X		x				
NTA-förskolan	X						
Arbetsmiljö/Sunt Arbetsliv		X		X			
Tematräffar,HR-pedagogernahet							
Barn-HLR	X						
Grundläggande brandutbildning	X						
Brandombudsutbildning		X		X			
Förskoleforum	X		x				
Friluftsförämjande		X					
Inprint	x		x				
Vi lyfter språket i Avesta (Ida B)	x						
Språk-, läs-, skriv, och matematikutveckling, Läslyftet		X	x				
Bokombudssträff		X	x				
Rörelse, Skol IF	X						
Petri Partanen	X		x				
ICDP Mötet		X					
Katinka Vikingsen		X	x				
Högskoleutbildning. Förskolläraryr utbildning		x					

9.2 ANALYS

Pedagoger uppskattar ICDP-utbildningarna. När utbildningen är genomförd börjar det riktiga arbetet ute i verksamheterna utifrån Vägledande Samspel.

Den insats som genomfördes 2024–2025, Språk-, läs-, skriv, och matematikutveckling med statsbidrag från Skolverket var mycket uppskattad av pedagogerna. Vi ser att denna utbildning bidrog till stor kompetensutveckling inom området. Det handlar om kvalitetssäkring av undervisning.

Genom att främja utbildning har vi för närvarande tre barnskötare som läser till förskollärare. Till ht.25 kommer ytterligare en barnskötare att börja studera till förskollärare, vilket vi ser som en positiv kompetensutveckling för vårt område.

Genom att ledning förespråkar de utbildningar som ges genom SPSM ser vi att flertalet pedagoger anmäler sig till olika fortbildningar vilket bidrar till ökad kompetensutveckling.

InPrint utbildningar genomförs när pedagoger är i behov. Vi stämmer av med ny personal så att de ges möjlighet att delta. Genom att inte nog betona vikten av kollegialt lärande ser vi att pedagoger tar tillvara varandras kompetens, de lär av varandra och tar själva initiativ till att delge kunskaper. Friluftsförämjandet är en satsning vi startade under föregående år. Två pedagoger har gått utbildningen, en avdelning har nu onsdagar som den dagen då de bedriver undervisning ute under hela dagen. De äter även lunch och mellanmål ute. Arbetet är under utveckling så att ytterligare avdelningar ska bli delaktiga.

De olika insatserna är uppskattade av personal och vi ser att de använder sig utav sina nya kunskaper i sitt arbete tillsammans med barn och kollegor.

Den återkoppling som alltid sker vid höstterminens start utifrån deras avdelningarnas målplansarbete ser vi som en framgångsfaktor. Återkopplingen bidrar till flera intressanta diskussioner och vi ser även vilka sårbarheter, styrkor och utvecklingsområden som finns. Detta innebär att ledning har möjlighet att planera in fler besök hos de avdelningar som är i behov av det. Vi ser även hur arbetslagen kan delta i kollegialt lärande. Vi i ledningen är medvetna om vikten av att följa upp och återkoppla kring arbetslagens målplansarbete för att främja kompetensutvecklingen.

Ledning är väl medveten om vikten av att följa upp de olika kompetensutvecklingsinsatser som är genomförda så att dessa är synliga i pedagogernas arbete.

9.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Målet är att fler pedagoger ska delta i ICDP-utbildning. Dessa utbildningar måste läggas ut i god tid då vi haft andra planerade utbildningsinsatser som då fått ställas in, vilket har skapat irritation hos pedagoger.

Under läsåret 2024–2025 kommer vi att erbjuda pedagoger en fortbildningsinsats vi väljer att kalla Läslyftet 25/26. Syftet är att vi ska arbeta med Lpfö (2018, rev. 2025) utifrån ett högläsningsspektiv. Målet är att alla barn ska komma i kontakt med högläsning varje dag, vi vill utveckla läs- och ansvarsglädjen. Vi kommer att vara tydliga med vilka förväntningar vi har på personalen. Detta är ett samarbete med ett annat förskoleområde i Avesta och vi kommer att arbeta i tvärgrupper.

Vi strävar alltid mot att utveckla kompetensförsörjning. I vår Verksamhetsplan har vi en rubrik som heter "Kompetensutveckling". Där finns tillgänglig information och förslag på litteratur att ta del av. Vår önskan är även att fler tar del av materialet och informationen som finns på Förskoleforum. Vi påminner och tipsar i ledningsinformation som kommer ut varje torsdag om olika artiklar m.m. på Förskoleforum och betonar vikten av att pedagogerna loggar in för att ta del av allt material.

NTA-utbildningarna är uppskattade av pedagogerna och flertalet har anmält sitt intresse för kommande utbildningstillfällen. Till hösten kommer en ny pedagog att börja på Blåkullen som är utbildad inom NTA. Vi ser det som en möjlighet till ett kollegialt lärande och att hålla NTA-arbetet vid liv. Vi i ledning kommer att skapa förutsättningar för att ha planerade fortbildningstillfällen på fredagar, som vi också ser är ett vinnande koncept.

Genom Uppsala universitet kommer utbildningen Undervisning i förskolan att genomföras. Fyra förskollärare kommer att delta. Även ledning är involverad i utbildningsinsatsen.

10.FÖRSKOLEOMRÅDETS DIGITALISERINGSARBETE GÄLLANDE MATERIAL/TILGÅNG OCH FORMER FÖR UNDERVISNING – KORT OM NULÄGE OCH UTVECKLING

2

Antal datorer per avdelning

Kommentarer gällande digitaliseringsarbetet, dvs former och mål för undervisningen

De ändringar i Förskolans läroplan som trädde i kraft 1 juli 2025 innebär att det nu inte finns något krav på att använda digitala verktyg i förskolan.

Rekommendationerna nu, är att barn under två år enbart använder analoga verktyg och att digitala verktyg används användes med stor restriktivitet för äldre barn. Högläsning, lek och fysisk aktivitet betonas ytterligare i revideringen av läroplanen.

Dessa förändringar syftar till att skapa en mer balanserad och reflekterad användning av digitala verktyg i förskolan, samtidigt som det stärker förskollärarna och rektorernas roller som pedagogiska ledare. Rektor har nu ett ännu tydligare ansvar för att utbildningen utgår från vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet och att personalen har den kompetens som krävs för att utföra sitt uppdrag på ett professionellt sätt.

Inom AC1 har vi gjort alla lärplattor till personliga, vilket innebär att pedagogerna använder sin lärplatta i sin undervisning som dokumentationsredskap. Barnen är delaktiga i sin dokumentation och utveckling genom att ta bilder tillsammans med pedagoger och sedan samtala kring dem. Lärplattan är ett viktigt verktyg i arbetet med greenscreen och Polyglutt, alltid tillsammans med en vuxen och under begränsad tid (Greenscreen och källkritik, Polyglutt ljudbok på olika språk).

11. SYSTEMATISKT KVALITETSARBETE (SKA) - RESULTAT OCH EFFEKTER, ANALYS OCH UTVECKLING (4. KAP. 3-8§ SKOLLAGEN SAMT 2.6 LPFÖ 2018)

Arbetsmiljö: Aktuella insatser och resultat

Kommentarer gällande arbetsmiljöinsatser och ev. incidenter av betydelse

Inom AC1 följs det systematiska kvalitetsarbetet upp, analyseras och utvecklas kontinuerligt. Resultatet analyseras av ledning för att identifiera framgångsfaktorer och förbättringsområden. Utifrån analysen genomförs insatser för att utveckla utbildningen. Detta för att säkerställa kontinuitet och lärande över tid. Vi arbetar aktivt med att följa upp och utvärdera barns utveckling och lärande. Resultatet av analysen används även för att förbättra verksamheten och säkerställer att alla barn får likvärdig utbildning. Vi lägger stor vikt vid att involvera pedagogerna och vikten av att de dokumenterar för att skapa en gemensam förståelse och riktning för utvecklingen. Det systematiska kvalitetsarbetet är alltså en central del av att säkerställa och förbättra kvaliteten i utbildningen, både på huvudmannivå och på enhetsnivå.

Ledning har under läsåret haft en aktivitet en gång i månaden i barngrupp som till exempel sångsamling och uteaktivitet.

Ledning deltar på firanden/uppmärksammande/traditioner och stöttar upp i aktiviteterna. Avdelningarna bjuder in ledning och gör ledning delaktiga i deras projekt (bokprojekt Blåmesen).

De målplaner som sattes i bruk Ht 2023, har visat sig vara lite svårarbetade för personalen. De har upplevt att det blivit mycket kryssande och samma svar på många delar. Ledningen upplever att pedagogerna ej följt de riktlinjer som finns när det gäller att skatta sitt arbete. Vi har även sett att det saknas kompetens hos förskollärare gällande dokumentation och kommer under nästa år att lägga stor vikt vid dokumentation samt implementering av de nu reviderade målplanerna. Vi avser att säkerställa att kompetensen kring dokumentation utvecklas. Vi ser även att vi har många förskollärare och barnskötare som är duktiga på att dokumentera och att vi här kan vara hjälpta av kollegialt lärande. Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet är begrepp vi arbetet aktivt med under läsåret. Vi har även i vår Verksamhetsplan lagt till relevant litteratur. Tyvärr ser vi att insatsen haft liten effekt så här får vi vara ännu tydligare under nästa läsår.

Förebyggande arbete pågår ständigt genom samverkan, samråd för arbetsmiljö med skyddsombud och aktivt arbete med Årlig plan mot diskriminering och kränkande särbehandling.

Vi belyser alltid vikten av att tänka på att vi är varandras arbetsmiljö. Det systematiska arbetsmiljöarbetet har egen punkt på dagordningen vid samverkan. I och med det nya samverkasansavtalet upplever vi att personal nu har ett forum där alla är delaktiga och kan påverka sin arbetsmiljö. De friskfaktorer vi arbetar med utifrån B-Engaged's medarbetarundersökning är Arbetsbelastning och Prioritering av arbetsuppgifter. Pedagogerna har tillgång till arbetsrum där all planering sker, vilorum finns att tillgå till all personal. Gällande de nya grupper som startats har ledning varit noga med att skapa förutsättningar genom att boka interna vikariepoolen. Om personal lyfter en arbetsmiljöfråga med ledning tar vi upp den på nästa samverkan. Pedagogerna är alltid delaktig i de arbetsmiljöinsatser som görs. Vid omorganisation och större förändringar görs alltid en R.o.K. R.o.K finns även för alla utflyktsmål som är aktuella. Den värdegrund vi vill ge och lära barnen börjar med oss själva och hur vi är mot varandra. Personal använder sig av mentalisering samt vägledande samspel.

Undervisning och lärande: Det systematiska kvalitetsarbetet syftar till att stödja utbildningens kvalitet för att stödja barnens lärande. Ett tydligt, känt och tillämpat systematiskt kvalitetsarbete förväntas ge alla förskolor en möjlighet att kvalitetsutveckla sin utbildning.

Ange med ett kryss om det finns en *Verksamhetsplan* med kopplingar till Kvalitetsredovisningen.

Förskolan har tagit fram en Hållbarhetsplan, vilken fokuseras på i årets "SKA" arbete

11.1 RESULTAT GÄLLANDE HÅLLBARHETSPLANEN

Pedagogerna har tidigare uttryckt att både den sociala och den ekonomiska dimensionen liksom flertalet av de globala målen har varit svåra att förstå och praktisera ute i verksamheterna. Hållbarhet har upplevts som ett abstrakt och komplext begrepp, vilket har syns i så väl den fysiska miljön som i verksamhetens innehåll och pedagogernas förhållningssätt.



Under föregående läsår har vi dock kunnat se en tydlig progression på samtliga enheter där flertalet pedagoger har visat på en ökad medvetenhet och fördjupad förståelse kring hållbarhet. Tidigare har fokus främst legat på odling och källsortering, medan vi idag ser ett mer nyanserat förhållningssätt där hållbarhetens tre dimensioner finns integrerat i verksamhetens olika moment.



Vi möter idag pedagoger som är trygga i begreppet hållbarhet, som är nyfikna och engagerade till att lära samt vara delaktiga i utvecklingen framåt. Vi ser att hållbarheten är högt prioriterad ute på avdelningarna och att det finns ett fokus på hållbarhet när det förs diskussioner eller fattas olika beslut.

HÅLLBARHETSVERNISSAGE

Läsåret avslutades med en uppskattad hållbarhetsvernissage där samtliga avdelningar inom AC1 fick presentera sitt hållbarhetsarbete. Trots att flertalet pedagoger har upplevt det som en utmaning att behöva presentera sitt eget arbete inför andra i området, har återkopplingen efteråt varit positiv. Flertalet pedagoger upplevde det som givande att få ta del av andras projekt, ställa frågor och delta i intressanta diskussioner. Det har även stärkt självförtroendet hos osäkra pedagoger som gärna håller sig i bakgrunden och som nu har behövt dela med sig, svara på frågor och ta emot positiv feedback. Både formatet och innehållet har gett inspiration och pedagogerna har fått känna stolthet över sitt arbete samtidigt som att de har fått ett kvitto på att det de gör verkligen är "good enough".



NÄTVERKSTRÄFFAR FÖR HÅLLBARHETSREPRESENTANTER

Vi ser att pedagogerna växer när de får ta ansvar, flertalet representanter berättar att det till en början var utmanande att inta en ledande roll, men att erfarenheten i efterhand har varit både lärorik och stärkt dem i sin yrkesroll. Vi ser ett ökat intresse hos pedagogerna till att vara delaktig i utvecklingsarbetet och påverka verksamhetens riktning. Kompetensutveckling som leds av kollegor har uppskattats av pedagogerna.

RÖRELSE

Under vårterminen har en av våra interna pooltjänster haft i uppdrag att vara rörelseinspiratör ute på avdelningarna vilket vi ser som en framgångsfaktor. Vikten av lek och rörelse betonas ytterligare i Lpfö (2018, rev. 2025) vilket innebär att förskollärare får ett tydligare ansvar för att främja fysisk aktivitet. Arbetslaget ska arbeta hälsofrämjande där rörelse är en viktig del. Rörelse ska även ses som en del av undervisningen och barns utveckling. Förändringen innebär att fysisk aktivitet nu är en del av det pedagogiska uppdraget. Inom AC1 innebär det att alla pedagoger aktivt ska ta ett tydligare ansvar för fysisk aktivitet. Hållbarhetsplanen ger ett tydligt stöd.

11.2 ANALYS

Våra styrdokument är tydliga och vi i ledning har en tydlig målbild som vi i AC1 tillsammans strävar mot. Vi har kommit långt i vårt hållbarhetsarbete och utifrån föregående läsårs insatser finns nu en stabil grund att bygga vidare på.

Att skapa olika forum för kollegialt lärande bidrar till en gemensam samsyn och en kultur där lärande sker i dialog och där pedagogerna ser sig själva som aktiva medskapare i den hållbara utvecklingen. Det skapar förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart lärande.

Formatet att synliggöra sitt eget arbete och våga utmana sig själva utanför sin komfortzone, liksom möjligheten att ta ansvar och inta ledande roller stärker pedagogernas personliga utveckling. Trots att en del pedagoger upplever det som utmanande, har erfarenheten i efterhand beskrivits som både lärorik och stärkande. Det tyder på att det finns en positiv koppling mellan ansvarstagande och ökad motivation till att bidra till verksamhetsutveckling.

Pedagogernas uppskattning för utbildningstillfällen som leds av andra kollegor betonar vikten av verksamhetsnära kompetensutveckling. När innehållet utgår från den egna verksamheten upplevs det av många pedagoger som mer relevant och lättare att ta till sig. Formatet möjliggör också en öppen dialog och ett mer tillgängligt kunskapsutbyte, där deltagarna kan reflektera tillsammans utifrån verksamhetsnära frågor och dilemman.



11.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

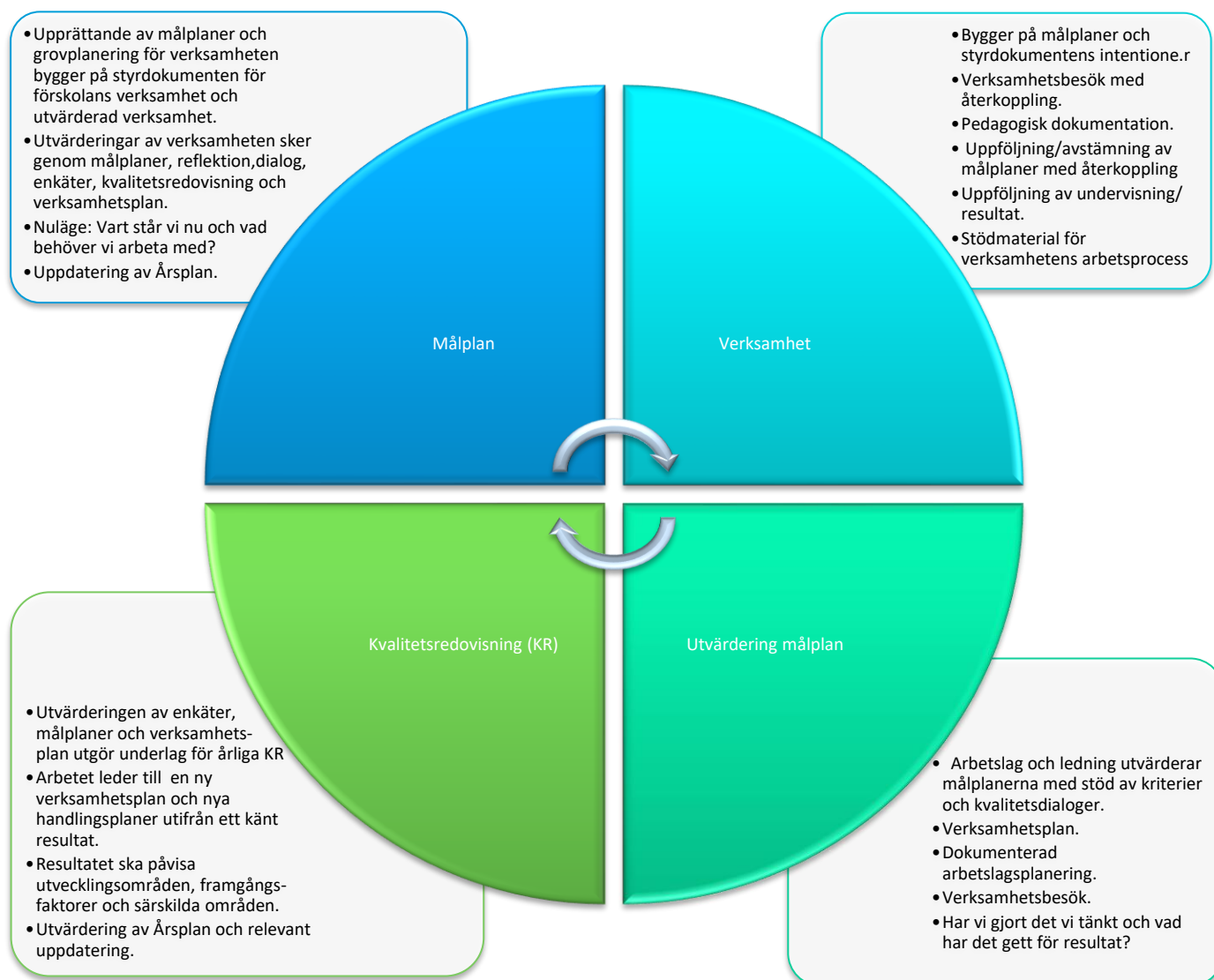
Vi har fått ta del av fina resultat utifrån förskoleområdet Karlbo/Krylbo gällande veckans lek. Metoden ska implementeras i vårt område. Det handlar om att utveckla gemensamma rutiner och strukturer för hur rörelse ska integreras i den dagliga verksamheten på alla enheter, ex. införa koncept som "veckans lek".

Vi kommer att erbjuda inspiration och fortbildning kring rörelse och motorik, gärna med fokus på lekfulla och inkluderande aktiviteter.

Litteratur kommer att köpas in kring rörelse och motorik.

Vi kommer att se över hur den fysiska miljön, särskilt utomhus, kan främja mer spontan och inkluderande rörelseaktivitet.

Rörelsezoner eller stationer som uppmuntrar till fysisk aktivitet samt material som lockar och utmanar till rörelse kommer att skapas.



12. SAMMANFATTNING AV IDENTIFIERADE FRAMGÅNGSFAKTORER UNDER LÄSÅRET

- Ledning deltar på arbetslagsplanering
- Workshops
- Observationer
- Kollegialt lärande/innehåll och genomförande
- Olika fortbildningsinsatser utifrån behov och intresse
- Lednings deltagande i barngrupp
- Statsbidrag för inköp barnlitteratur
- Utveckla språk och matematik i förskolan (Skolverket)
- Bokombudsträffar

13. SAMMANFATTNING AV IDENTIFIERADE UTVECKLINGSOMRÅDEN UNDER LÄSÅRET BEHOV AV FLER UTBILDNINGSDAGAR ICDP,

De identifierade utvecklingsområden som vi under 25/26 kommer att arbeta med är:

- Implementering av LPFÖ 18 rev 2025
- Dokumentation i förskolan
- Hållbar utveckling i förskolan
- Vägledandesamspel, dels att pedagoger får gå utbildningen, dels att vi inom AC1 håller det levande och att ICDP får vara en naturlig del av förskolan.

14. SAMMANFATTNING AV INSATSER OCH RESULTAT FRÅN FÖREGÅENDE ÅRS UTVECKLINGSOMRÅDEN I KVALITETSREDOVISNINGEN OCH VERKSAMHETSPLAN

Våra utvecklingsområden läsåret 24–25 var

- Språk och kommunikation
- Hållbar utveckling
- Undervisning

Inom språk och kommunikation ser vi en fin utveckling då pedagoger i större utsträckning använder sig av det materialet som finns. Vi ser även en ökad medvetenhet kring pedagogrollen och dess betydelse för barnens utveckling och lärande i språk och kommunikation. Vi ser också att pedagogerna ser att spel med turtagning ger ett positivt resultat i barnens utveckling av kommunikation. Pedagogerna är duktiga på att fråga om de har funderingar kring språk- och kommunikation. De tar tillvara de kompetenser som finns inom området.

Tyvärr blev den konsert vi planerat tillsammans med Kulturskolan inte av då Kulturskolan valde att avsluta samarbetet.

Arbetet med hållbar utveckling är en framgångssaga. Biträdande rektorer inom AC1 har gjort en strålande insats gällande pedagogernas kompetensutveckling, vilket skapat engagerade pedagoger. Detta arbete fortsätter.

Skolverkets satsning att utveckla språk- och matematikundervisningen har satt spår i pedagogernas arbetssätt. Undervisningen utgår oftast från ett planerat innehåll eller utifrån barnens intressen. Pedagoger strävar mot att vara delaktig i undervisningen och påminner varandra om det. Lärandet och välbefinnandet genom lek, musik och rörelse pågår och ska genom revideringen av läroplanen utvecklas ytterligare.

Pedagoger har utvecklat sin förmåga när det gäller att beskriva "huret" i sin dokumentation.

Resultat och Analys är två begrepp som kan vara svåra för personal att förstå. Vår strävan efter att under läsåret befästa dessa begrepp har till viss del lyckats. Vi har även uppmärksammat arbetslag som trots insatser och handledning fortfarande har svårigheter med dessa. Fortbildningsinsatsen fortlöper.

Vi ser en utveckling gällande pedagogernas tankar kring ämnet teknik.

AC1's inom- och utomhusmiljö har under läsåret utvecklats positivt. Självklart fortlöper även denna insats under nästa läsår. Vi har tillgång till lokaler och utrymmen som skapar goda förutsättningar för att vara i mindre barngrupper under dagen.

15. KOMMUNFULLMÅKTIGE, MÅL OCH BUDGETDOKUMENT

1. Sjukfrånvaro, Målnivå 2022-2025, 7%

15.1. RESULTAT

Resultatet för förskolan mäts av rektor för aktuell period och område.	250601	240601	230601
<i>Källa och mätperiod:</i> Adato	0 (helg) 250530: 7,6%	0 (helg) 250531: 11,1%	5,3%

15.2 ANALYS

Vi ser under året att sjukfrånvaron har minskat på Blåkullen och stigit något på Prästkragen. Detta kan bero på att det blivit en personalförändring inom områdena. På Prästkragen har det varit pensionsavgångar och ny personal har tillkommit. Vi har även haft långtidssjukskrivningar pga medicinska ingrepp samt andra orsaker. Vi ser en framgångsfaktor i att arbeta aktivt med friskfaktorer samt att ledning har regelbunden kontakt och avstämningar med pedagoger som är hemma.

15.3 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

2. Behörighetsnivå. Fyll i aktuella siffror för aktuellt förskoleområde, heltidstjänster 250601

Målnivåer i KF för förskolan <i>Källa och mätperiod för förskolans verksamhetsområde:</i> Kolada	HT21-VT24: röd 0-31% gul 32-45%, Grön: 41-61,5%	HT24-VT27: röd 0-31% gul 32-45%, Grön: 46-61,5%	HT27-VT30 röd 0-31% gul 32-50%, Grön: 51-61,5%
--	---	---	--

15.4. RESULTAT

Aktuellt Förskoleområde	FSK%	BSK%	Obeh. %	Grundtjänster FSK%	Grundtjänster BSK%
Avesta centrala 1	45	51	4	58	42

15.5 ANALYS

Rekryteringen av förskollärare är fortfarande lyckad. Flertalet barnskötare har valt att studera till förskollärare och tar del av kommunens förmånsvillkor. Revideringen av Lpfö (2018, rev. 2025) innebär att förskollärarens roll blir tydligare och innebär att vi, när barnskötarna är utbildade förskollärare, kommer att förhandla om ett antal barnskötartjänster till förskollärartjänster.

15.6 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING

Fortsatt rekrytering av behöriga förskollärare. Fortbildningsinsatser ska ges till de förskollärare som uppvisar brister i sin dokumentation. Det finns ett mentorsprogram att tillgå inom organisationen och fortbildning kommer att erbjudas förskollärare (Uppsala universitet 7,5 hp).

<p>MAJ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1/5 LOVDAG <input type="checkbox"/> 14-15/5 LOVDAG <input type="checkbox"/> Bedömning och betygsättning <input type="checkbox"/> v.19 Tisdag 5/5 Föräldra- och elevmöte med gemensam aktivitet <input type="checkbox"/> Falkudden onsdag 27/5 <input type="checkbox"/> Inskolning nya elever enligt ök <input type="checkbox"/> Skräpplockardag <input type="checkbox"/> 19/5 Friluftsliv – Döda fallen <input type="checkbox"/> Beställning av skolskjuts till HT (våra ansvariga) 	<p>JUNI</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Avesta Art <input type="checkbox"/> Avslutningslunch på Holmen <input type="checkbox"/> Minigolf <input type="checkbox"/> Sommarmix <input type="checkbox"/> 9:ornas middag <input type="checkbox"/> 11/6 torsdag Skolavslutning <input type="checkbox"/> Boka in buss, bilar o bestämma datum Kick-off <input type="checkbox"/> Boka in buss, bilar o bestämma datum Blåbärsplockning <input type="checkbox"/> Resultatuppföljning, gemensam och individuell för personal <input type="checkbox"/> Läsårsavslutning lärare torsdag 18/6 	<p>JULI</p>	<p>AUGUSTI</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Läs elevakter, uppdatera stödbehov om nödv, se över elevernas studieplaner från förra terminen. <input type="checkbox"/> Välkommenbrev hem bl.a m info om första skolveckan, ny personal osv <input type="checkbox"/> Kontakta VH – checka av hur sommaren varit <input type="checkbox"/> Se över skolskjuts och nya schemat <input type="checkbox"/> Läsa igenom planer tillsammans (krisplan, lika behandlingsplan) <input type="checkbox"/> Mötestider läggs ut <input type="checkbox"/> Info undervisande lärare <input type="checkbox"/> Bjuda in nya elever – glass v.33 <input type="checkbox"/> v.34 Skolstart 18/8 <input type="checkbox"/> v.34 Onsdag 20/8 Blåbärsplockning
<p>APRIL</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mitt-termin-konferens → lägescheck alla elever <input type="checkbox"/> Planera för avslutningslunch innan påsklovet. <input type="checkbox"/> Lovdag Skärtorsdag <input type="checkbox"/> v.15 PÅSKLOV <input type="checkbox"/> v.17 Mellan oss emellan - sinnesteater <input type="checkbox"/> Hälsa på och Inskolning nya elever <input type="checkbox"/> Planera överlämning nya och gamla elever <input type="checkbox"/> Författarbesök 	<p>TILL LÄSÅRET 25-26</p> <p>MÅL FÖR VERKSAMHETEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% behöriga till gymnasiet - Öka meritvärdet från föregående läsår - 100% trygga elever <p>Verksamhetens fokusområden: ANSTRÄNGNINGSKULTUR och AKTIVT SNÄLL</p>		<p>SEPTEMBER</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> v.36 Kick-off Näs IP onsdag 3/9 <input type="checkbox"/> v.37 Föräldramöte 9/9 <input type="checkbox"/> v.39 Onsdag 24/9 DALAKAMPEN <input type="checkbox"/> v.39 Beredskapsveckan
<p>MARS</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Studiebesök – polis 18/3 <input type="checkbox"/> 21/3 Rocka sockorna <input type="checkbox"/> Planera för inskolning av nya elever efter påsklovet. <input type="checkbox"/> v.13 Utvecklingssamtal 			<p>OKTOBER</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> v.41, 42 Utv.samtal <input type="checkbox"/> v.43 Torsdag utedag 12-15 med korvgrillning vid Skateparken <input type="checkbox"/> v.43 HALLOWEEN-pysssel o disco fredag fm. <input type="checkbox"/> v.43 FN-dagen <input type="checkbox"/> Mitt-termin-konferens → lägescheck för alla elever
<p>FEBRUARI</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> v.7 Vänliga veckan 14/2 Alla hjärtans dag <input type="checkbox"/> v. 8 Skolbio <input type="checkbox"/> v.9 SPORTLOV 	<p>JANUARI</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Uppdatera stöd/anpassningar utifrån hur förra terminen gick. <input type="checkbox"/> v.2 Skolstart elever måndag 12/1 <input type="checkbox"/> v.3 Vinterfriluftsdag – fredag fm. Pulka, längd 	<p>DECEMBER</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> v.49 Musikhjälpen – Tema: Alla barn har rätt att gå i skolan. <input type="checkbox"/> v.50 Bedömningsdag <input type="checkbox"/> v.50 Lucia <input type="checkbox"/> v.51 Julmix <input type="checkbox"/> v.51 19/12 Fredag Avslutning 	<p>NOVEMBER</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> v.44 HÖSTLOV - två studiedagar. <input type="checkbox"/> v.46 Bokvecka och Bok som blivit film <input type="checkbox"/> Beställa skolskjutsar till VT (våra ansvariga) <input type="checkbox"/> Final Dalakampen



Verksamhetsplan
DOMARHAGSSKOLAN

för läsåret 2025/2026

INNEHÅLL

Inledning	3
Kort om skolan/organisationen	5
Domarhagsandan – präglar vår vardag	6
Vårt systematiska kvalitetsarbete	7
Normer och värden / skolans likabehandlingsarbete	8
Elevhälsa/resursteam.....	9
Stadieövergångar.....	10
SYV-verksamheten	10
Integration	10
En lektion på Domarhagsskolan	11
Beroendeställning.....	12
Ordningsregler 7-9	12
Telefonpolicy och riktlinjer	14
Spelplanen.....	15
Hem och skola.....	17
Rutin vid frånvaro	18
Digitalisering och IKT-strategiplan	19
Arbetsmiljöpolicy.....	19
Arbetsmiljö: Rutiner för egenkontroll.....	20
Tobakspolicy.....	22
Sociala medier.....	23
Krisplan.....	23
Kompetensutveckling.....	23
Intern information	24
Identifierade framgångsfaktorer och utvecklingsområden	24
Bilaga 1: PUP.....	25

*Vi ska vara en skola som eleverna vill gå till och som de med mod,
nyfikenhet och goda kunskaper kan gå vidare ifrån*

INLEDNING

Domarhagsskolan är en skola att vara stolt över, som värnar om eleverna som individer och med personal som bryr sig på riktigt. Det är en skola som engagerar sig så att eleverna ska lyckas utifrån sina förutsättningar.

Avesta kommuns grundskolor antog 2022 gemensamt dokumentet ”centrala mål för grundskolan i Avesta kommun”. Det är ett dokument som beskriver arbetet med att få fler högre betyg, färre underkända betyg och hur vi får elever som är väl förberedda för nästa stadium. Den är gemensam i sin övergripande form och nedbruten i aktiviteter specifikt för skolan och har införlivats i denna verksamhetsplan.

All forskning visar att skolan behöver gå i bräschen för att minska elevers skärmbelastning och tillsammans med föräldrarådet har vi beslutat att våra elever ska ha en mobilfri skoldag. Vårterminen 2024 införde vi därför användandet av yondr-systemet där varje elev har en egen mobilpåse där mobilen förvaras under hela skoldagen.

Vi är en skola där vi arbetar aktivt med trygghet och trivsel och #aktivtsnäll är ett ledord som vi står upp för. Vi har en hög ambition och det innebär att vi ska vara den bästa skolan för våra elever. Vårt mål är inte bara att våra elever ska komma in på det gymnasieprogram som de vill gå utan de ska ha kunskaper att klara studierna på gymnasiet så att de har alla möjligheter även efter tiden i grundskolan och gymnasiet. För oss är det viktigt att varje elev blir ”sitt bästa jag”.

Vi vet vilka styrkor som vi har på skolan och vi vet också vilka utmaningar som vi brottas med. Vi har en tendens till att allt fler elever har allt högre skolfrånvaro, vilket också är en fråga som vi måste arbeta mer aktivt med. Våra utvecklingsområden är även aktivt snäll samt ansträngningskultur. Sedan några år tillbaka har vi infört stipendium vid skolavslutningen som tilldelas elever som visat på god ansträngning.

Skolans verksamhetsplan utgår också från kommunfullmäktiges beslut om koncernövergripande mål och målområden. Målen bygger på det 75-punktsprogram den politiska majoriteten kommit överens om. Samtliga mål är också kopplade till hållbarhetsmålen i Agenda 2030. De åtta målområdena är:

- Ett växande Avesta
- Ett hållbart Avesta
- Ett lärande Avesta
- Ett kulturellt levande Avesta
- Ett tryggt Avesta
- Ett socialt Avesta
- Ett hållbart och utvecklande medarbetarskap och ledarskap
- Ett ekonomiskt hållbart Avesta

Detta är, som ni förstår, ett viktigt dokument för en viktig verksamhet! Det är vår verksamhetsplan där vi har samlat våra lokala styrdokument, allt från regler och rutiner till våra prioriterade utvecklingsområden.

Skolledningen för Domarhagsskolan 2025-07-31

Monica Anderstedt

Rektor

monica.anderstedt@avesta.se

Tel 0226-64 52 94

Kajsa Orre Engvall

Biträdande rektor 7-9

kajsa.orre-engvall@avesta.se

Tel 0226-64 56 01

KORT OM SKOLAN/ORGANISATIONEN

Domarhagsskolan är en av Avesta kommuns tre högstadieskolor och belägen i centrala delen av Avesta kommun. Vi ligger i anslutning till Karlfeldtgymnasiet och delar vissa lokaler med dem. Vi har i nuläget ca 340 elever på skolan.

Skolledningen består av en rektor och en biträdande rektor. Personalen är indelad i fem arbetslag. I varje arbetslag A, B, C och D finns en lagmentor tillika skolgruppspersonal som är den som fungerar som närmaste kontakten för våra elever och deras vårdnadshavare. Mentor har koll på studieplaner och anpassningar för samtliga elever i arbetslaget. Det femte arbetslaget utgörs av vår anpassade grundskola 7-9. Vi har också två särskilda undervisningsgrupper, K5 och Domkraften, samt en studiero, Sporren, dit elever som behöver har helt eller delvis undervisning.

Varje arbetslag leds av en arbetslagsledare som tillsammans med skolledningen utgör ledningsgruppen för skolan. Ledningsgruppen fattar beslut i vissa övergripande frågor som rör skolans dagliga verksamhet. Ledningsgruppen arbetar också med utvecklingsfrågor rörande den organisatoriska delen av verksamheten. Skolan har även en pedagogisk ledningsgrupp, ämnesledningsgruppen. Den utgörs av ämneslagsledaren (älg) för varje ämneslag samt skolledning och här diskuteras och avgörs frågor av främst pedagogisk karaktär.

På skolan finns också en skolvård, som är en viktig del i arbetet med trygghet och trivsel på skolan. Skolvärden finns i korridorer och andra ställen där elever uppehåller sig. Skolvärden arbetar i tät samverkan med våra mentorer.

Till skolan hör också en kurator, en SYV och en skolsköterska, som båda finns på plats på skolan alla dagar. Vi har också tillgång till skolpsykolog, skolläkare, specialpedagog och ast-pedagog från Avesta Resurs (kommunens centrala elevhälsoresurs).

DOMARHAGSANDAN – PRÄGLAR VÅR VARDAG

Vår anda är vår spelplan och utgör vårt gemensamma förhållningsätt och det genomsyrar vår skolvardag. Följande tre begrepp präglar vår skola: *mod, respekt och professionalism*.

Professionalitet innebär att vi

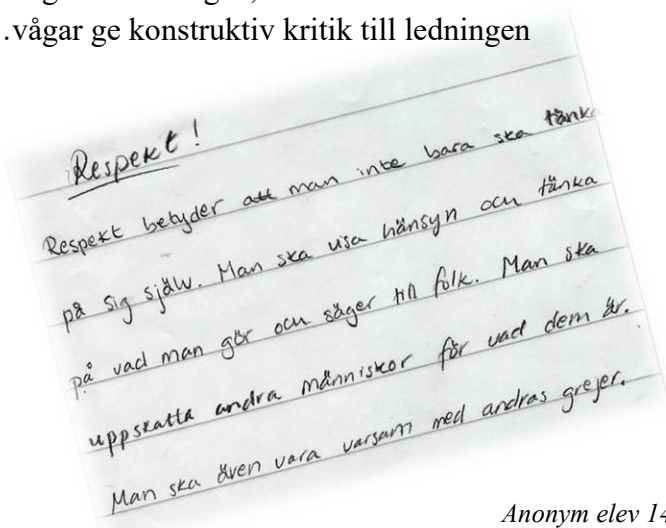
- ...är lojala mot fattade beslut, står aktivt upp för överenskommelser
- ...har en tilltro till att alla elever, oavsett behov, kan lyckas
- ...respekterar tider
- ...gillar läget eller är aktiv i att förbättra det
- ...är aktivt närvarande vid möten
- ...är eniga utåt och kommer med konstruktiv kritik inåt
- ...hjälper och stöttar varandra när det behövs
- ...går in i vår yrkesroll på arbetet och följer yrkets etiska regler
- ...prioriterar våra arbetsuppgifter så att de ryms inom arbetstiden och påtalar för ledningen när det inte går

Respekt innebär att vi

- ...för samtal på ett sådant sätt att den det handlar om skulle kunna närvara
- ...hälsar på alla man möter, kollegor, elever...
- ...är toleranta mot varandra och respekterar olikheter och oliktankande
- ...pratar med – inte om, påtalar skitprat
- ...sprider positiv energi och dämpar negativ energi och gnäll
- ...tror gott om varandra och har tillit till varandras vilja och förmåga

Mod innebär att vi

- ...vågar erkänna om man gjort fel och ber om ursäkt
- ...vågar be varandra om hjälp
- ...vågar dela med sig av goda exempel
- ...vågar öppna upp för andra att se sin yrkesgärning och vågar granska sig själv
- ...vågar prova nya saker, även om man inte känner att man behärskar dem fullt ut
- ...vågar påtala om kollegor inte följer uppgjorda överenskommelser
- ...vågar försöka igen, när det inte blivit som man tänkt sig
- ...vågar ge konstruktiv kritik till ledningen



Anonym elev 14år förklarar begreppet respekt

VÅRT SYSTEMATISKA KVALITETSARBETE

I 4 kap. 4-6 §§ skollagen beskrivs kravet om att det ska finnas ett systematiskt kvalitetsarbete på enhetsnivå. Det är viktigt att personal, elever och vårdnadshavare deltar i detta arbete samt att arbetet dokumenteras. Domarhagsskolans systematiska kvalitetsarbete består av:

Övergripande planering

- Studiedagar (planeras utifrån verksamhetsplanens mål)
- Konferensschema (fastställs av ledningsgrupp och ämnesledningsgrupp)
- Upprättande av analysdokument (PUP och stratsys)
- Fastställande av betygsvarningsrutin osv (mitterminsprognoser) (ledningsgrupp)
- Ärendegång och struktur EHT/RT

Lärarnas ansvar

- PUP (lärarnas framåtsyftande plan för sitt arbete med utgångspunkt i verksamhetens mål)
- Pedagogiska planeringar
- Uppdatera klasskalender och infomentor
- Utvärdering av undervisningen (minst en gång per termin)
- Bedömningsunderlag och bedömningsdokumentation (infomentor)
- Kontakt med vårdnadshavare för sina ämnen
- Skriva sin resultatuppföljning
- Ha uppdaterade och adekvata studieplaner (infomentor)

Arbetslagens återkommande uppföljning

- Frånvaro, resultat, insatser, anpassningar
- Fördelning av utvecklingssamtal (lagets lärare)
- Kontakt med vårdnadshavare
- Plan för föräldramöten (vårterminen, höstterminen ansvarar ledningsgruppen för)

Mentorer/skolgrupp

- Plan för klassarbete (upprättas av skolledning och mentorer/skolgrupp)
- Ansvara för elevplanering utifrån studieplanerna
- Dokumentera enligt rutiner (OneNote)
- Skriva ut nödvändig dokumentation så att det kommer in i elevernas mappar (via skoladministratör)
- Föra telefonlogg
- Följa rutin för frånvaro
- Anmäla elever till EHT
- Vara inläst inför lilla RT (fördokumentera i dokumentet)
- Kontinuerlig kontakt med vårdnadshavare
- Ha en uppdaterad riskinventering och elev-IKT-inventering
- Ha överblick och kunskap om eleverna och deras anpassningar
- Skriva i och följa sin PUP (egen framåtsyftande plan för arbetet med utgångspunkt i verksamhetens mål)

Skolledning

- Verksamhetsbesök, pedagogiska samtal, medarbetarsamtal och lönesamtal
- Möten med ämneslagsledarna
- Möten med ledningsgruppen
- Möten med mentor/skolgrupp
- Upprätta KR, VP, årlig plan, krisplan etc

NORMER OCH VÄRDEN / SKOLANS LIKABEHANDLINGSARBETE

Vår målsättning är att varje elev blir ”sitt bästa jag” och att #aktivtsnäll realiseras i vardagen. Under läsåret 2025/2026 fortsätter såklart arbetet med detta. Utifrån vår grundinställning har strukturen med klassarbete och mentorstider reviderats. Lagen tar ansvar för sina grupper och en nolltolerans för kränkningar är en självklarhet för oss på skolan. För att arbetslagen ska arbeta likvärdigt på skolan har vi gemensamma rutiner och regler som lagen utgår ifrån när de formar sin spelplan.

Närmare information om kränkingsarbetet återfinns i skolans årliga plan, som är skolans likabehandlingsplan tillika plan mot kränkande behandling. Den upprättas årligen i samband med årsskiftet. Grunden är den trygghetsenkät med identifierade områden som sedan tagits upp och diskuterats i olika forum. Vårdnadshavare får vara med i arbetet på föräldrarådet och på föräldramöten som genomförts i respektive årskurs. Eleverna har varit involverade genom elevrådet som haft frågor ute i klasserna. Därefter har planen tagits av trygghetsteamet. Trygghetsteamet leds av kurator och de sammanträder regelbundet under läsåret. Kurator ansvarar för kränkingsarbetet på skolan och har veckovis avstämning med skolledningen.

Kurator genomför även detta år PASS-enkäten, vilken underlättar för att tidigare kunna fånga upp elever både på grupp- och individnivå.

För att elever och personal ska ha en bra miljö är också de yttre miljöerna viktiga. Vi har sedan något år tillbaka en ny skolgård, med olika zoner som stimulerar till både rörelse och avslappning. Våra elever hade stor delaktighet i att arbeta fram skolgårdens nuvarande utformning.

Resursteamet består av skolledning, skolgruppspersonal tillika lagmentorer, kurator, skolsköterska och studie- och yrkesvägledare (SYV). Vi har också med skolpsykolog vid de flesta EHT och lilla RT-genomgångarna. Skolgruppen består av fyra personal och de är också lagmentorer för varsitt arbetslag. På skolan finns också ytterligare en skolgruppspersonal, som arbetar för att samordna arbetet i våra två särskilda undervisningsgrupper, K5 och Domkraften. Vi har också en studiero, kallas Sporren, som elever som behöver stöd, en anpassad studiegång och eller anpassad skoltid kan knytas till.

Lagmentorer/skolgrupp bedriver ett processorienterat arbetsmiljöarbete i sina grupper. De organiserar och strukturerar klassarbetet som genomförs för förbättrande av psykisk arbetsmiljö och lärandesituation för lärare och elever. Vidare arbetar de även enskilt med elever. Inriktningen är dels pedagogisk, med stöd till enskilda elever, dels beteendeträning och samtal kring motivation, klassrumsobservationer, handledning av lärare, samtalspartner i kränkingsärenden, resurs i klass samt arbete för att stärka klassrelationer. Mentor/skolgrupp arbetar med SFT, ART, veckoplaneringar och ansvarar för att det finns uppdaterade klassrecept. Det är i huvudsak mentor som skriver de pedagogiska utredningar som ska upprättas. Sammanställningen grundas på lärarunderlag, screeningar, intervjuer mm. I år 7 screenas alla elever i kärnämnen och i år 8 och 9 screenas elever utifrån behov.

Skolans resursteam genomför observationer, kartläggningar, screeningar, ger handledning till personal, ger information om alternativa verktyg samt arbetar med skolutvecklingsfrågor (exempelvis utveckling av dokumentation av extra anpassningar).

Skolan har schablontider för EHT och EHT-uppföljningar varje vecka. Varje vecka ses också representanter ur resursteamet i "lilla RT". Lilla RT är en länk mellan resursteamet och arbetslaget och utgör resursteamets arbetsorganisation. Här tas alla elever upp, oftast ett arbetslag per vecka, vilket gör att vi kvalitetssäkrar att alla elever diskuteras återkommande under terminerna. Vi har en gemensam dokumentation där elevhälsosteamet kan följa vad som är gjort kring en elev. Förutom denna dokumentation finns en digital elevmapp där alla mötesanteckningar sparas. Detta gör att resursteamet enkelt kan följa alla ärenden och är en kvalitetssäkring av verksamheten. Skolledning och mentorer ses också två gånger per vecka.

Skolans kurator finns på plats skolveckans alla dagar och har särskilt ansvar för kränkingsärenden. Både kurator och skolsköterska deltar i de kommunövergripande professionsgrupperna för erfarenhetsutbyte och planering. De har också egna verksamhetsplaner med tillhörande årshjul.

STADIEÖVERGÅNGAR

Vi har rutiner för överlämningar från årskurs 6 till 7 samt årskurs 9 till gymnasiet. Vi lämnar med dokumentation i Infomentor där exempelvis extra anpassningar beskrivs.

I mars får vi veta vilka elever som ska börja på vår skola. Vi kontaktar då respektive skola och bokar in överlämningsmöten. Vi åker ut till varje skola med representanter från skolan. Därefter genomförs eventuella observationer av blivande elever. Vid överlämningarna noteras om särskild överlämning önskas. Skolsköterska och kurator har också egna överlämningar. Innan sommarledigheten har avlämnande lärare (från de skolor varifrån vi tar majoriteten av elever) överlämning om blivande sjuor till de som kommer att undervisa eleverna.

SYV-VERKSAMHETEN

Skolan har en egen studie- och yrkesvägledare på 75%. SYV har en egen verksamhetsplan med tillhörande årshjul. PRAO är obligatorisk och Årskurs 8s PRAO kopplas starkare mot svenskämnet och årskurs 9s PRAO mot SO-ämnena. Ämneslagsledarna för respektive ämne bjuder in SYV för planering.

Årskurs 9 är på PRAO vecka 42 och årskurs 8 vecka 17. Personalen genomför elev- och företagsbesök under PRAO-veckorna samt är med när årskurs 8 besöker gymnasieprogrammen. Precis som tidigare år har vi också arbetsmarknadskunskap för våra sjuor och nior. Våra sjuor får också en programpresentation som första smak av gymnasiet.

INTEGRATION

På skolan har vi också studiehandledning på modersmål. Vi fördelar den tiden både på lektioner och tid då eleverna kan få hjälp med förståelse och efterarbete av sina ordinarie lektioner. Vi erbjuder också studiehandledning på svenska eftersom vi ser att elever med annat modersmål också behöver stärka sin skolsvenska. Inför detta läsår har vi dessutom en extra SVA-grupp för de elever som behöver allra mest stöd.

EN LEKTION PÅ DOMARHAGSSKOLAN

För oss på Domarhagsskolan är lektionen helig. Vi har rutiner för att skapa goda strukturer och trygghet för eleverna. Varje ämne har en särskild färg på sin mapp (där lösa papper förvaras). Samma färg återkommer också på schemat. Vi har också särskilda regler för våra grupprum och vilka utrymmen där eleverna inte har tillträde.

För att skapa en tydlighet gör vi alla lika på lektionerna:

Innan dagens första lektion

Eleverna ansvarar för att själva stänga av och lägga mobilen i mobilpåsen direkt när de kommer till skolan.

Före lektionen

Lektionens start- och sluttid skrivs på tavlan

Lektionens mål- och lektionsinnehåll skrivs på tavlan (så tydligt att eleverna på slutet kan reflektera över resultat)

Lektionsstart

Eleverna står upp bakom sin bänk – läraren hälsar och bjuder eleverna att sätta sig – då startar lektionen.

Förberedelse före lektionsavslut

Innan lektionens slut görs reflektion av dagens lektion – har eleverna nått de mål som avsetts?

Ev papper och skräp på golv tas upp och kastas och ev. kludd på bänkarna suddas bort.

Bänkar och stolar står prydligt enligt placeringslista.

Lektionslut

Eleverna ställer sig bakom stolarna, läraren avslutar lektionen

Sista lektionen för dagen

Stolar ställs upp alla dagar sista lektionen.

Eleverna läser själva upp sin mobilpåse när dagen är slut med hjälp av de öppnare som finns utanför arbetslagsrummen. Eleverna ansvarar själva för att ta hand om mobilpåsen till nästföljande skoldag.

BEROENDESTÄLLNING

Tänk på att eleverna står i beroendeställning till dig som arbetar på en skola. Det gör att det finns högre förväntningar på dig som anställd i att vara en förebild och att du också behöver tänka efter lite extra i olika sammanhang. Hur vi agerar och vad som förväntas av oss i sociala medier etc återfinns under den rubriken.

Detta gör också att du som arbetar i skolan också behöver tänka till lite extra hur du agerar i olika forum och i olika sammanhang. Vi har också som policy att alltid inhämta ett samtycke från vårdnadshavare om vi exempelvis ska skjutsa en elev i bil.

ORDNINGSGREGLER 7-9

Jag följer klassens trivselregler

Klassens trivselregler görs upp av klassen tillsammans med mentor under arbetsmiljöarbete på mentorstider och gäller under klassens lektioner, raster och aktiviteter. De är i formen ”Så här är vi mot varandra i klass XX”. Reglerna skapas och följs upp i klassarbetet så att de ömsesidiga förväntningarna på lärare och elever finns levande.

Jag uppför mig ansvarsfullt

Det innebär:

- Kommer i tid till lektionerna (sen ankomst noteras i infomentor).
- I infomentor noteras också bristande ansträngning, bristande ansvar och bristande arbetsro. Via infomentor får också vårdnadshavare en sms- och mailavisering om elev uteblir från lektion.
- Går på alla lektioner. Skolk meddelas vårdnadshavare. Läraren kommer överens med vårdnadshavare om hur tiden skall tas igen.
- Tar med rätt material till lektioner och gör hemuppgifter (antingen hemma eller på läxläsningstid)
- Tar ansvar för mina handlingar. Är varsam med skolans inventarier och material. Du blir ersättningsskyldig för sådant som du förstör eller om du tappar bort böcker, dator, ID-kort osv. Om vårdnadshavare medger, kan större ersättningssummor få arbetas av på lov.
- Håller min mobilpåse i ett gott skick och har med den till varje skoldag.

Jag behandlar andra med respekt (#aktivtsnäll)

Respekterar andra och kränker inte någon vare sig med ord eller i handling.

Tar eller förstör inte andras saker. Känna till ärendegången vid kränkningar och aktivt hjälpa till så att ev kränkningar upphör.

Jag äter inte godis och dricker inte läsk under lektionstid

Om läraren godkänner det, med hänsyn till lektionens beskaffenhet, kan vatten eller mindre smörgås under lektionstid vara okej. Tuggummi får tuggas om det sköts diskret. Energidrycker är inte tillåtet att dricka eller ta med till skolan.

Jag har min avslagna mobiltelefon i min mobilpåse under skoldagen

Enligt skollagen ska mobiltelefoner inte användas under lektioner. Domarhagen är en mobilfri skola

och därför ska telefonen vara avslagen och inlåst i mobilpåsen från när jag kommer till skolan tills dess jag går hem. Se separat telefonpolicy.

Jag följer policyn för min lånedator

I detta ingår även att jag inte använder datorn på fel sätt under lektioner, tex spelar spel. Om jag bryter mot detta kan jag stängas av från att få använda min lånedator under en tid.

Jag använder befintlig skyddsutrustning och följer befintliga skyddsföreskrifter

Alla skall veta hur och när skyddsutrustning skall användas, detta går igenom av berörd lärare vid varje terminsstart. Förstörelse och missbruk av skyddsutrustning och brandskyddsutrustning medför fara för liv och polisanmäls.

Jag använder inte tobak

Svensk lag fastställer att det är förbjudet att bruka tobaksvaror i lokaler som är avsedda för barnomsorg, skolverksamhet, eller annan verksamhet för barn eller ungdom samt på skolgårdar och på motsvarande områden utomhus och vid förskolor och fritidshem. Skolan meddelar vårdnadshavare om vi ser elever som röker eller snusar under skoltid. Det är heller inte tillåtet att bruka vapes.

Jag har inte en tjock jacka på under lektionstid

Ytterkläder skall alltid vara av i klassrummet, om det inte finns särskilda skäl som läraren godkänt. Ytterkläderna förvaras i skåpen eller på anvisad plats i klassrummet.

Lärarna gör grupper och placeringar

Lärarna ansvarar för att göra grupper vid eventuella gruppindelningar eller grupparbeten. Eleverna gör inte dessa själva. Mentor ansvarar för att det finns placeringsscheman för hur eleverna ska sitta i klassrummen.

Prövningar

Vi har en policy att elever i en grupp helst inte ska ha prövningar i fler än tre ämnen per vecka. Om antalet är fler än tre behöver en bedömning göras för att elevernas arbetsbelastning inte ska bli för hög. Vid ett provtillfälle ska alla eleverna sitta en minimitid. Läraren avgör vilken tid som är minimitid för att kunna klara av provets alla delar.

TELEFONPOLICY OCH RIKTLINJER

Telefoner får inte användas under skoldagen. Varje elev tilldelas en personlig Yondr-påse. Även om Yondr-påsen betraktas som skolans egendom, är det varje elevs ansvar att ta med sig sin påse till skolan varje dag och hålla den i gott skick.

DAGLIGA RUTINER

När eleverna kommer till skolan ska de:

- 1) Slå av telefonen.
- 2) Öppna sin yondr-påse genom att knacka den mot upplåsningsbasen.
- 3) Placera sin telefon (och eventuell smart-watch) i påsen och stänga igen den.
- 4) Förvara mobilpåsen under dagen.

Efter den sista lektionen öppnar eleverna sina påsar, återförsluter påsen och ansvarar för att den kommer åter nästföljande skoldag.

Mobiltelefoner ska inte vara synliga på skolan från det att eleverna kommer till skolan till dess de går hem för dagen.

* Elever som kommer sent eller går tidigt kan låsa/öppna påsen på expeditionen eller hos sin mentor.

BROTT

Påsarna kommer med jämna mellanrum att undersökas av skolpersonal och eleverna är skyldiga att visa upp sina påsar när personalen ber om det. Påsarna ska kontrolleras så att det finns en telefon i den och så att påsen inte har blivit förstörd på något sätt.

Skada på påsen / förlorad påse / använda telefon under skoltid

Om en elev skadar sin påse eller ertappas med sin telefon, kommer personal att ta telefonen och påsen och ringa hem till föräldrarna. Om påsen är skadad eller tappas bort kommer hemmet att behöva betala en avgift på 320 kronor.

Exempel på skada:

- Revor på tyget
- Klipp i tyget
- Sliten
- Klotter på påsen
- Att den låsningsanordningen är böjd eller har åverkan på sig
- Tecken på att låsningsanordningen eller öppningen utsatts för åverkan.

Glömd påse

Om en elev glömmet sin yondr-påse, kommer deras telefon att tas om hand av personalen och förvaras under dagen hos administrationen. Föräldrarna kommer att kontaktas för att påminna om telefonpolicyn. Telefonen återlämnas till eleven i slutet av skoldagen. Om expeditionspersonalen inte är på plats får eleven vänta tills de återkommer innan telefonen kan hämtas.

Om en elev upprepade gånger glömmet sin påse betraktas den som borttappad (se rutin ovan).

SPELPLANEN

På skolan har arbetslagen en gemensam framtagen spelplan, som utgår från de övergripande rutiner och regler vi har på skolan. Vi startade med detta för några år sedan och hade då hjälp av projektet ”Plugga klart”. Projektets syfte var bland annat att få fler att nå en gymnasiebehörighet och klara sig igenom gymnasiestudierna. För att nå detta krävs att vi tittar på vår inre organisation och hur vi förhåller oss till varandra.

Spelplanen är en viktig ryggrad som vår verksamhet står starkt lutad mot. I centrum finns vårt gemensamma förhållningssätt där synen på och nyttjande av våra egna resurser, en gemensam syn och acceptans av våra mål samt en god kommunikation finns beskrivet. Viktiga begrepp är helikopterperspektiv, nyfikenhet, förväntningar och icke-värderande.

I vårt arbete med spelplanen går vi igenom begreppen, våra regler för att få en förutsägbarhet och en god kommunikation i våra arbetslag. Att veta var våra sidlinjer är kritade är viktigt för att veta hur vi förväntas agera i olika situationer. Vi diskuterar igenom hur vi ska agera om någon placerar sig utanför sidlinjerna (i avbytarbåset, på läktaren etc). Vi har också ett begrepp ”dalarakan” som visar på när någon är helt utanför spelplanen och vad vi gemensamt kommit överens om



Vi har antagit ett lösningsfokuserat förhållningssätt som utgår från att vi gör mer av det vi vet fungerar, gör något annat när det vi gör inte fungerar och att vi inte lagar det som är trasigt. Vi har också ett uttryck som lyder ”om det går för snabbt – sänk farten”.

I vår kommunikation ska merparten av tiden ägnas åt att hitta lösningar och bara en liten del till att beskriva problemet. Detta för att vi inte ska riskera att fastna i ett åltande i det som varit. Exempel på en metod som vi kan använda till detta är 5:55.

Som medarbetare i ett arbetslag förväntas man tillsammans med övriga i laget att ta ett gemensamt ansvar över och samarbeta kring lagets elever. Vi arbetar enligt mottot ”Lagets elever är allas elever och vi jobbar tillsammans i en aktivt snäll-anda”. Det innebär att vi hjälps åt i både stort och smått, följer de regler och rutiner som vi tillsammans bestämt och att vi har en tydlig spelplan för hur vi vill ha det i laget.

Laget har stor frihet att utifrån våra gemensamma rutiner och regler forma sin egen spelplan. Genom att i förväg prata om hur vi ska agera om/när problem väl uppstår, underlättar det för alla. Vad gör vi tex om någon hamnar helt utanför spelplanen?

Det är viktigt att lagen har en engagerad och delaktig arbetslagsledare samt en dito mentor, men för att alla ska må bra måste vi tillsammans hjälpas åt när något behöver lösas. Viktigt att vi pratar med varandra och inte om varandra, samt att vi inte väntar på att ”någon annan” ska lösa saker åt oss som vi lika gärna kan göra själv.

Att ha pratat om vad vi uppmuntrar och tillåter i mötet med eleverna är viktigt. Vi ska agera lika och ha samma regler och tillåtande. En förutsägbarhet i personalens agerande ger en stabilare och bättre arbetsmiljö för både elever och lärare. I linje med detta har vi gemensamt tagit fram följande regler där vi alla förväntas göra lika:

Grupprum/skåphallar

Undervisningen sker i klassrummet för alla elever. Ibland behövs dock fler utrymmen för att kunna genomföra lektionen och då kan elever som klarar av att sitta ensamma få göra det. Arbetslagen bestämmer vilka elever som inte får sitta ensamma. Mentorerna skriver in detta i respektive klassrecept. Ansvarig lärare släpper in eleverna och kollar av att grupprummet är i ordning vid start. Eleverna stannar sedan tills de får klartecken av lärare att gå därifrån och läraren ansvarar då också för att kolla av och låsa rummet. Skåphallen är inget grupprum och ingen undervisning får ske där. Lärare kan dock samla eleverna och ha lärarledd lektion på skolgården. Elever som ses skräpa ner kommer att få plocka upp och dessutom kommer eleverna få städa själva tillsammans med mentorer under mentorstider. Papper och skräp slängs i soptunnor, man sitter inte på borden och har inga fötter på borden. Inget spring och lek inomhus – gå ut om detta behov finns. För oss på skolan är det viktigt att lärare är synliga i skåphallarna och markerar när det behövs.

Klassrummen

Bänkarna ska stå utifrån den placeringslista som mentor upprättat och alla elever har en bestämd placering. Placeringskarta finns på katedern, i klassreceptet och platserna ska hållas. Om det är stökigt/rörigt städas det innan lektionen kommer igång och det ska också vara rent och snyggt när man lämnar klassrummet. Lektionsstrukturen för ”En lektion på Domarhagen” ska följas. På lektioner med klassblandade grupper (exempelvis språk) ansvarar läraren för att en placering finns och följs.

Arbetsrummen

Elever ska inte ”hänga” i arbetslagsrummen. Däremot kan lärare gärna umgås med elever i skåphallarna om det passar. Behöver elever prata med någon lärare så är det korta ärenden som gäller. Vid längre ärenden följer läraren med eleven till annat rum för att prata.

Kameraövervakning

Domarhagsskolan har kameror uppsatta och dessa kommer att användas för att identifiera elever vid behov, till exempel vid skadegörelse och större incidenter. Det råder stor försiktighet kring hanteringen av detta då sekretess råder och endast skolledning har tillgång till det som spelas in.

Förstörelse

Den som förstör/vandaliserar kommer att få ersätta. Uppmaning till övriga att visa civilkurage/vara aktivt snälla nog att berätta det man vet. Får vi inte reda på vem/vilka det är kommer en polisanmälan göras. Tråkigt att lägga pengar på reparationer i stället för att kunna köpa nya saker. Vi plockar bort det som är trasigt. Vår skola ska vara fri från klotter och vi har nolltolerans mot alla sorters förstörelse.

Prov/läxor

Vi har gemensamt beslutat att eleverna ska ha maximalt tre prov/prövningar per vecka varav två kan inträffa på samma dag. Lärare lägger in läxor och prov i god tid i kalendern på Infomentor, samt noterar datum när det är inlagt.

Extra studietid

Vi erbjuder extra studietid till elever, exsten, och även extra studietid i matematik, svenska/svenska som andrapsråk och engelska (extramatematik, extrasvenska, extraengelska).

HEM OCH SKOLA

Vi vet att ett gott samarbete med elevernas vårdnadshavare är en stark framgångsfaktor för elevernas lärande. Engagerade vårdnadshavare som inför sina barn framhåller att skolan är viktig och stödjer skolans arbete gör skillnad. Vi vill hjälpa vårdnadshavare att vara engagerade, genom att hålla dem välinformerade och kunniga om skolans verksamhet. Vi ska bjuda vårdnadshavare på meningsfulla möten med respektfullt bemötande. Vi ska ge information om hur det går i skolan, i god tid och på ett tydligt sätt. Vi vill även erbjuda vårdnadshavare en arena att mötas och kunna påverka skolans verksamhet i form av vårt föräldraråd.

Vårdnadshavarna bjuds varje termin in till ett utvecklingssamtal. Vi tillämnar elevaktiva samtal. Höstterminens utvecklingssamtal genomförs under vecka 38, då arbetslagens undervisande lärare leder samtalen med eleverna. Vårterminens utvecklingssamtal genomförs på samma sätt.

Varje termin bjuds föräldrarna också in till ett föräldramöte. Det ena mötet är skolgemensamt och där har vi det tema och det material som är kommungemensamt. Det andra föräldramötet ansvarar arbetslaget för. På varje föräldramöte arbetar vi med frågor som tidigare låg inom Effekt och i år 7 är klassarbetet återkommande. Föräldrarådsrepresentanterna har alltid minst tjugo minuter till förfogande för att diskutera aktuella frågor.

Vi bjuder också in till föräldraråd 2 gånger per termin. Deltagarna får ut dagordning och mötesdatum innan mötet för att kunna förbereda sig på ett bra sätt. Årshjulet för föräldrarådet är enligt följande:

Möte 1 (ht): Gå igenom verksamhetsplanen, sätta datum och årsplan.

Möte 2 (ht): Trygghetsfokus

Möte 3 (vt): Agenda utifrån behov, ev med elevrådet

Möte 4 (vt): Agenda utifrån behov. Skriva föräldrådets inlägga i kvalitetsredovisningen.

RUTIN VID FRÅNVARO

En av de viktigaste skyddsfaktorerna för barn och ungdomar är att ha en fungerande skolgång. Skolnärvaro är en förutsättning för att lyckas i skolan. Vi behöver höja vår ambitionsnivå i arbetet med att öka elevernas närvaro. Den systematiska uppföljningen av elevfrånvaron är en av nycklarna i arbetet. För att säkerställa att vi gör lika när det gäller att uppmärksamma frånvaro har skolan tagit fram skolgemensamma rutiner.

Skolan använder sig av systemet Infomentor för att rapportera närvaro och frånvaro för enskilda lektioner. I Infomentor registreras all frånvaro, både giltig och ogiltig. Vårdnadshavare kan frånvarooanmäla sitt barn vid exempelvis sjukdom. Om en elev inte är på lektion och inte är frånvarooanmäld lägger läraren in en frånvaro i Infomentor (dextrar eleven). Om vi inte fått information från vårdnadshavare om var eleven befinner sig läggs eleven alltid in som frånvarande av okänd orsak. Denna frånvaroororsak är ogiltig frånvaro och genom Infomentor meddelas vårdnadshavare om att barnet är ogiltig frånvaro genom sms och e-post.

Rutin för arbetet med skolfrånvaro

- Arbetslaget går igenom sina klasser inför klassgenomgången på lilla RT. Då har mentor tagit fram frånvarounderslag för samtliga elever i arbetslaget. Mentor ansvarar för att detta blir gjort.
- Lilla RT hålls veckovis med ett arbetslag varje vecka. Det betyder att vi har genomgång var fjärde vecka. På lilla RT informeras elevhälsan och skolledning. Att arbetslaget går igenom frånvaron inför lilla RT betyder att en frånvarobild dras ut från Infomentor minst en gång per månad för varje elev.
- Om frånvaron överstiger 10% diskuterar mentor och arbetslagsledare detta och ser om det finns naturliga orsaker, exempelvis sjukdom, som ligger bakom frånvaron. De går också igenom om det är giltig eller ogiltig närvaro. Mentor och arbetslagsledare tar upp utvalda elever i arbetslaget. Elever med 20% frånvaro eller mer behöver utredas direkt. För år 7 gäller 15%.
- Finns en oro tas direkt kontakt med hemmet för att samverka för att få eleven att öka sin skolnärvaro samt utreda orsakerna till skolfrånvaron. Elevens syn ska tas in.
- Om skolan, trots samverkan med vårdnadshavare, inte ökar skolnärvaron kallas vårdnadshavare och elev till möte med rektor, kurator, skolsköterska och mentor (20 respektive 15%). Beslut om skolsocial kartläggning kan vara aktuellt.
- Om oron består även vid uppföljningen av mötet tas beslut om att kontakta socialtjänsten alternativt kalla till en samordnad individuell plan (SIP).
- Mentor kontakter varje vecka vårdnadshavare gällande de elever som har frånvaro över 50%. Det kompletteras med telefonsamtal med jämna mellanrum, förslagsvis varannan vecka.

Rutin vid ogiltig frånvaro

- Vid varje ogiltigt frånvarotillfälle får vårdnadshavare en avisering via systemet Infomentor.
- När det sker upprepade (fyra) ogiltiga frånvarotillfällen kontakter mentor vårdnadshavare och frågan tas upp på lilla RT. Elevens syn ska inhämtas. Mentor inhämtar klassrapport veckovis (frånvaro summering åtta spalter).
- Vid ytterligare ogiltiga frånvarotillfällen kan mentor be om en skolsocial kartläggning (skrivs av kurator). En skolsocial kartläggning innehåller frågor till eleven:
 - Hur upplever du din situation i skolan pedagogiskt och socialt?
 - Hur mår du känslomässigt?
 - Hur ser din hem- och fritidssituation ut?
 - Vad tycker du att du behöver för stöd för att frånvaro ska bli närvaro?

Kurator kallar till möte med vårdnadshavare, elev, elevhälsa och mentor. Den skolsociala kartläggningen läses upp om eleven gett sin tillåtelse. Utifrån kartläggningen görs en åtgärdsplan. Det kan handla om att ringa hem varje morgon, ha sms- eller mailkontakt, möta upp eleven på morgnarna eller anpassningar av skolmiljön.

- Kurator tillsammans med mentor ansvarar för uppföljning och fortsatt bevakning av frånvaron. Vid fortsatt ogiltig frånvaro kallar kurator och mentor till nytt möte på skolan där socialsekreterare också närvarar. Även personal från Avesta Resurs kan bjudas in.
- Skolan kan också, genom att rektor uppdrar till Avesta Resurs, kalla till en samordnad individuell plan (SIP).

DIGITALISERING OCH IKT-STRATEGIPLAN

Avesta kommuns bildningsförvaltning har en övergripande IKT-strategi och utifrån denna har skolan skrivit denna IKT-plan. Digitalisering handlar lika mycket om datorer och teknik som processer och rutiner för ett förändrat arbetssätt på längre sikt.

Infomentor används som lärplattform för kommunikation och informationsutbyte mellan lärare och elev. Skolans inriktning är att elever ska ges möjlighet att använda ny teknik, tex datorer. Detta gör att lärarna har ett uttalat uppdrag att använda sig av den nya tekniken på olika sätt. Skolans personal har tillgång till IKT-pedagog för stöttning kring hård- och mjukvara. På Domarhagsskolan får eleverna ha med sig mobiltelefoner till skolan, men de ska förvaras i avsedda mobilpåsar från när de kommer till skolan till dess de går hem.

Kommunikation mellan vårdnadshavare och skola sker i hög utsträckning via digitala portaler och kanaler (infomentor). Beställning av IKT-utrustning (datorer) sker centralt genom skolans rektor. Skolan har en tilldelad summa som bildar skolans IT-investeringsbudget.

Lärarna har möjlighet att genomföra prov och tester digitalt. Alla våra elever har en egen dator som de kan nyttja för skolarbeten.

Alla anställda på Domarhagsskolan åtar sig att dagligen gå in på sin arbetsmail och svara på inkomna mail inom en arbetsdag. Vår kommunikation ska präglas av *trovärdighet*, *tillgänglighet* och *relevans*.

ARBETSMILJÖPOLICY

På vår arbetsplats ska alla anställda ges möjligheter till variation och utveckling i arbetet. Vi strävar efter att de anställda ska kunna påverka innehållet i sitt eget arbete och skolans inriktning i stort. Vi arbetar medvetet för att skapa bra trivsel och gemenskap. Vi har en kompetensutvecklingsplan för alla medarbetare som grupp och individuellt. Denna tas fram utifrån identifierade behov.

Vi strävar efter att fördela arbetsuppgifterna så att ingen behöver utsättas för hög stressbelastning och har tagit fram ett tak för exempelvis undervisningstid. Vi arbetar strategiskt men den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och har som mål att den återkommande medarbetarundersökningen ska visa förbättringar. Medarbetarnas arbetsglädje och stolthet över arbetet är viktiga index som mäts.

Vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete där vi har inplanerade skyddsronder, separata SBA-rutiner, uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har också i vår verksamhetsplan lagt in rutiner för egenkontroll. Aktuella delegeringar finns i våra SBA-rutiner.

ARBETSMILJÖ: RUTINER FÖR EGENKONTROLL

Rektor ansvarar för att

- Ha en plan för systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Följa upp och åtgärda synpunkter på sådant som påverkar människors hälsa och miljö. Detta sker i samband med APT/konferenser samt på medarbetarsamtalet. Varje 18 mån upprättas en handlingsplan som har sitt ursprung i medarbetarenkäten.

Kurator ansvarar för att

- Genomföra trygghetsteamsmöten
- Genomföra och analysera PASS samt planera för insatser utifrån resultatet.
- Årligen upprätta plan för likabehandling
- Kränkingsarbetet och för att upprättade ärenden förs till huvudman.

Intendent ansvarar för att

- På delegation från rektor hålla skyddsronder en gång per år samt ha en fortlöpande diskussion om planering av lokalbehov, dokumentation av åtgärder och planering av reparationer och underhåll i dialog med arbetstagarorganisation.
- Minst två gånger per termin återkoppla till städpersonal, bESPISNINGSPERSONAL och vaktmästare i verksamhetspraktiska frågor.
- Dokumentation sker av protokoll på genomförd obligatorisk ventilationskontroll (OVK) (utföres av GBAB, verkställs av intendent).
- Följa upp inkomna synpunkter gällande arbetsmiljö, exempelvis luftkvalitet eller buller.
- Höghöjdsstädning bokas varannat år.

Skyddsombudet ansvarar för att

- Årligen utbilda elevskyddsombud.
- På delegation genomföra skyddsronder med elevskyddsombuden en gång per år.

Städenheten ansvarar för att

- Städning sker enligt upprättade rutiner och efter beställning av ev extrastädning eller allergistädning.
- Tvätt av gardiner sker i samband med fönsterputsning.
- Tvätt av textilklädd inredning sker i samband med storstädning.
- Toaletter, avlopp och duschar spolats igenom efter behov.
- En gång per termin (mitten av terminen) genomförs extrastädning av mattor och redskap på IDH.

Vaktmästare ansvarar för att

- Kontrollera rektorsområdets lokaler.
- Spola igenom fastighetens vattenkranar för att förhindra stående vatten.
- Utföra uppdrag som lämnas in via appen AddSecure.

Lärare i trä- och metallslöjd ansvarar för

- Att följa den delegation som givits separat slöjd TM.

Lärare i kemi ansvarar för

- Att följa den delegation som givits separat i ämnet kemi.

Idrottslärarna ansvarar för att

- Rengöring av idrottshallarnas svåråtkomliga ytor rengörs en gång per år i samband med läsårets slut.
- Se till så att använda mattor rengörs efter användning (desinfektionsmedel).
- Göra en allmän genomgång av idrottsredskapen en gång per år i samband med läsårets slut. Tar också del av besiktningsprotokoll från Rantzows för att planera ev nya inköp och reparationer med rektor och intendent.

Elevhälsan ansvarar för att

- Den upprättade planen för smittskydd efterlevs.
- Information om gällande rutiner kring smittskydd.
- Ordna möten ang ”rökfria skolgårdar”. Arrangera tobaksföreläsning.

All personal ansvarar för att

- Anmäla uppkomna olycksfall och arbetsskador i KIA
- Anmäla kränkningar i anmälan kränkning (draftit) via länken på hemsidan.

Fastighetsägaren ansvarar för att

- Genomföra obligatoriska OVK en gång var tredje år samt tillse att intendent vid behov får tillgång till protokollet.
- Ansvara för att radonmätning och andra liknande aktiviteter genomförs enligt gällande rutiner.

TOBAKSPOLICY

Vi följer de kommungemensamma riktlinjerna för ANDT som tagits fram. Målsättningen med vår tobakspolicy är att genom tobaksförebyggande arbete främja hälsa och rökfrihet. Med tobaksprodukter menas i nuläget alla former av rökbar tobak som inhaleras; cigaretter, cigariller, cigarrer, e-cigaretter, vattenpipa och andra former av pipor. Även snus omfattas.

Rök- och nikotinfri skoltid innebär att rökning inom skolans område inte får förekomma under skoltid eller arbetstid. *Elever, personal och besökare får inte använda cigaretter, e-cigaretter eller snus under skoldagen eller arbetstid.* Rökförbudet råder övrig tid inom skolområdet och gäller alla på skolan; elever, skolpersonal och besökare.

Rektor är ytterst ansvarig att se till att skolans tobaksregler följs. All personal har eget ansvar att följa reglerna och att ingripa mot bruk av tobaksprodukter enligt rutin. Skolan har en arbetsgrupp, ”rökfri skolgård” som bevakar tobaksfrågor. Vårdnadshavare har ansvar att stötta skolan och elever med att tobakspolicyn följs.

Vid höstterminens uppstart informeras elever och vårdnadshavare om denna policy och varför den finns. Personal informeras om policyn vid anställning, vid höstterminens uppstart och vid behov. Skyltar finns som informerar om att skolområdet är rökfritt. När någon elev, personal eller utomstående brukar tobak inom skolans område informeras personen om att området är rökfritt. Vi strävar efter att vi har en helt tobaksfri skola, vilket gör att personal som brukar snus och liknande produkter behöver tänka extra på detta och inte använda det när det finns elever i närheten.

Våra elever har också erbjudande om att delta i ”Ung Livsstil”. Vidare får alla vårdnadshavare information om det som tidigare var inom ramen för Effekt på våra föräldramöten. Effekt är en metod som syftar till att höja åldern för alkoholdebut och få ungdomar att dricka mindre.

Rektor och lärare ska enligt läroplanen ansvara för att eleverna får kunskap om tobak, narkotika och andra droger (ANDT). I skolans förebyggande arbete integreras tobaksfrågan i olika ämnen. Det är en viktig del i ett långsiktigt arbete att främja en rökfri och drogfri skola samt till ett tobaks- och drogfritt liv. På hälsosamtalen hos skolsköterska är ett tema under ANDT-frågor. Genom elevhälsan finns också insatser till elever som röker och som vill ha hjälp att sluta.

SOCIALA MEDIER

Kommunen har en framtagna riktlinje och strategi för sociala medier som skolan följer. Denna hittar du i sin helhet på Avesta kommuns hemsida.

Under den tid som du är på arbetet ska fokus ligga på dina huvudsakliga arbetsuppgifter och det gör att brukandet av sociala medier endast får användas om det har en direkt koppling till utförandet av dina arbetsuppgifter. Detsamma gäller surf på internet, sidorna ska ha en direkt koppling till ditt arbete. Vid behov av privat deltagande på sociala medier och surf på andra sidor än arbetsrelaterade, förläggs det till lunchtid, alternativt helt utanför arbetstiden. Detsamma gäller telefonsamtal av privat karaktär.

Skolan använder inga sociala medier för att kommunicera utan använder de formella kanalerna såsom infomentor, hemsida och direkta mailutskick. Som personal på en skolan är det extra viktigt att ha en korrekt nivå på kommunikationen.

Om du som personal på skolan ändå väljer att gå med i en chattgrupp eller liknande på sociala medier (exempelvis snapchat, messenger) har du ett utökat ansvar för hur du agerar i det forumet. Ser du olämpliga inlägg eller kränkningar behöver du agera och ingripa enligt de rutiner som vi har.

KRISPLAN

Domarhagsskolan och Karlfeldtgymnasiet har en gemensam krishanteringsplan i ett separat dokument. Denna återfinns på G-mappen under 1.0 Lärarmanual. Den delas också ut till alla nyanställda i samband med läsårsstart.

Alla anställda är också via sina arbetsmobiler knutna till appen AddSecure som är en säkerhetslösning vid eventuella risksituationer.

KOMPETENSUTVECKLING

Varje år skrivs en kompetensutvecklingsplan på individ- och gruppnivå. I den individuella utvecklingsplanen finns det för individen och på gruppnivå de insatser som planeras för hela arbetslag. Många i personalen har önskat att kommande fortbildningar ska vara i form av kollegialt lärande, men det finns också en önskan om fler individuella fortbildningar.

Detta läsår kommer vi att lägga krut på fortbildning kring språkstörning, samt på rutiner kring inrymning. Vi deltar även i den kommungemensamma ordföradsatsningen

INTERN INFORMATION

För att kommunicera ut det som ska ske under läsåret skapas ett kalendarium som ligger sparat i den gemensamma mappen. De närmast följande veckorna samt information om vad som är på gång inom närtid förmedlas varje vecka i ett informationsbrev till all personal. Det förväntas att all personal läser veckoinformationen innan arbetsveckan drar igång.

IDENTIFIERADE FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTVECKLINGSOMRÅDEN

Våra identifierade framgångsfaktorer är:

- Vi har **lärare** som vi kan lyfta fram som **goda förebilder** gällande dokumentation, bedömningar och ledarskap i klassrummet.
- **Veckovisa möten** skolledning och mentorer ger en stabilitet och ett tydligare uppdrag för mentorerna.
- Arbetet med **gemensam värdegrund och spelplan** har visat sig vara en framgångsfaktor för både arbetsmiljö och elevhälsoarbetet i arbetslagen. I det ryms också arbetet med #aktivtsnäll.
- På skolan finns **en anda av att hitta lösningar**.
- **Engagerade och drivande lagledare** är också en framgångsfaktor. Vi har lagledare som tar ansvar för sina arbetslag och är genuint engagerade i det uppdrag som de tilldelats. Ett gott samarbete och ett gott klimat i ledningsgruppen är en framgångsfaktor.
- **Elev- och föräldraaktiva föräldramöten** är ytterligare något som bidrar till en bra kommunikation och gott samarbete där elever kan lyckas i skolan.
- De **veckovisa avstämningarna** som kurator och rektor har gällande **kränkingsarbetet** är ytterligare en framgångsfaktor som gör att vi har koll på vad som händer i kränkingsarbetet.
- Vi har en **struktur** för hur vi följer upp och jobbar med elever som har stor **frånvaro**, vilket gör att många av dessa elever ändå klarar skolan.

Våra identifierade utvecklingsområden faller inom begreppen ansträngningskultur och aktivt snäll. Utifrån detta har en PUP (pedagogisk utvecklingsplan) tagits fram. All personal skriver en sådan och lämnar in under första veckan på höstterminen. Den är också en viktig del i det fortsatta arbetet under hela läsåret.

BILAGA 1: PUP

Nedanstående dokument är den pedagogiska utvecklingsplan som all personal skriver i samband med läsårsstart.



BILDNING/DOMARHAGSSKOLAN

Pedagogisk utvecklingsplan 25-26 lärarpersonal

Namn	Datum Klicka här för att ange datum.
<p><i>Huvudmål för verksamheten</i></p> <ul style="list-style-type: none">- 100% behöriga till gymnasiet- Öka meritvärdet från förra året (elevers utveckling under året)- 100% trygga elever	
<p>Verksamhetens fokusområden detta läsår: ANSTRÄNGNINGSKULTUR och AKTIVT SNÄLL Hur säkrar jag upp att... (vad, när, hur)</p> <ul style="list-style-type: none">• ...elever som saknar betyg i mitt ämne ges förutsättningar att nå målen?• ...analysera och följa upp elever som har svårigheter i mitt ämne (pga frånvaro, brist på ansträngning/motivation, beteendeproblematik etc.)?• ...jag tillsammans med arbetslaget gemensamt ansvarar över och samarbetar kring lagets elever för en gynnsam arbetsmiljö?	
<p><i>Utifrån min resultatuppföljning och utifrån verksamhetens mål är detta mina utvecklingsmål lå 25/26</i></p>	
<p><i>Så här tänker jag jobba för att nå mina mål</i></p>	
<p><i>Vilka hinder ser jag står i vägen för att jag skall uppnå målen och hur kan jag hantera dessa hinder?</i></p>	
<p><i>Hur följer jag upp mina mål och hur vet jag att jag har lyckats?</i></p>	
<p><i>PUPen kommer att tas upp vid nästa samtal med skolledningen. Skickas till skolledningen senast 22/8.</i></p>	



Pedagogisk utvecklingsplan 25-26 mentor/skolgrupp

Namn	Datum Klicka här för att ange datum.
<i>Huvudmål för verksamheten</i> <ul style="list-style-type: none">- 100% behöriga till gymnasiet- Öka meritvärdet från förra året (elevers utveckling under året)- 100% trygga elever	
Verksamhetens fokusområden detta läsår: ANSTRÄNGNINGSKULTUR och AKTIVT SNÄLL Hur säker jag upp att... (vad, när, hur) <ul style="list-style-type: none">• ...analysera och följa upp elever som har svårigheter (pga frånvaro, brist på ansträngning/motivation, beteendeproblematik etc.)?• ... jag har en god dokumentation av insatser som genomförs?• ... jag tillsammans med arbetslaget gemensamt ansvarar över och samarbetar kring lagets elever för en gynnsam arbetsmiljö?• ... jag har en god och kontinuerlig kontakt med vårdnadshavare?	
<i>Utifrån min resultatuppföljning och utifrån verksamhetens mål är detta mina utvecklingsmål lå 25/26</i>	
<i>Så här tänker jag jobba för att nå mina mål</i>	
<i>Vilka hinder ser jag står i vägen för att jag skall uppnå målen och hur kan jag hantera dessa hinder?</i>	
<i>Hur följer jag upp mina mål och hur vet jag att jag har lyckats?</i>	
<i>PUPen kommer att tas upp vid nästa samtal med skolledningen. Skickas till skolledningen senast 22/8.</i>	

Bildningsstyrelsens tillsynsbesök

Domarhagsskolan Anpassad Grundskola 7-9

Datum: 2026-04-29



Program

Tillsynsbesök Domarhagsskolan Anpassad Grundskola 7-9 29 april 2026

Plats: Domarhagsskolan

Rektor: Monica Anderstedt

Btr rektor: Therese Jonsson

Närvarande:

Bildningsstyrelsen

Mikael Westberg (S)

Maria Andersson (S)

Pernilla Eklund (C)

Johannes Kotschy (M)

Matilda Dellen (S)

Tf Förvaltningschef

Karin Vestman

Resultatenhetschef

Jerker Olofsson

Rektor Monica Anderstedt

Tid	Aktivitet
Kl. 7.55	Samling vid receptionen
Kl. 8.00	Möte med skolledning
Kl. 9.00	Möte med elever
Kl. 9.45	Fika
Kl. 10.00	Möte med personalgrupp
Kl. 11.00	Rundvandring
Kl. 11.40	Lunch
Kl. 12.30	Summering och förslag
Kl. 13.00	Avslutande möte med ledningen

Intervjufrågor till skolledningen

1. Kommunens övergripande mål

- 1.1. Är kommunens övergripande mål i form av budgetdokument kända för samtliga i personalen?

De mål som handlar om skola och lärande

2. Förskolans/Skolans systematiska kvalitetsarbete Skollag (2010:800 kap. 4)

- 2.1. Hur fungerar arbetet med planering och resultatuppföljning?
- 2.2. Hur säkerställer ni pedagogens bedömning av resultatet/måluppfyllelsen?
- 2.3. Vilka har varit delaktiga i förskolans/skolans kvalitetsredovisning? Hur använder förskolan/skolan kvalitetsredovisningen som ett verktyg för utveckling?
- 2.4. Hur kommuniceras och utvärderas resultatet/måluppfyllelsen med pedagogerna, så att det leder till utveckling?
- 2.5. Beskriv det pedagogiska ledarskapet. Innehåll och genomförande.

Personalen har samma rutiner avseende systematiskt kvalitetsarbete som på övriga Domarhagsskolan. Det är svårare att mäta kunskapsresultat med tanke på att förutsättningarna är så olika.

3. Barn/elever i behov av särskilt stöd Skollag (2010:800 kap. 3)

- 3.1. På vilket sätt utreds och dokumenteras barn/elever i behov av särskilt stöd? Beskriv ärendegången.
- 3.2. Finns åtgärdsprogram upprättade för alla barn/elever i behov av särskilt stöd?
- 3.3. Hur och när följer ni upp effekterna av de insatser som görs för barn/elever i behov av särskilt stöd? Dokumentation?
- 3.4. På vilket sätt involveras vårdnadshavare?

En personal har specutb mot utvecklingsstörning. Det finns goda möjligheter till kollegialt lärande. Det finns en rörelse från omsorg mot utbildning de senaste 15 åren.

Hela verksamheten är anpassad, men det finns elever som har exempelvis en anpassad timplan i form av anpassad studiegång.

4. Barn/elevs lärande

- 4.1. På vilket sätt skapas förutsättningar för att barn/elever får mötas av en utvecklande pedagogisk miljö?
- 4.2. Beskriv arbetet med individuella utvecklingsplaner?
- 4.3. Hur arbetar förskolan med att fånga upp barnens läroprocesser och hur dokumenteras det?

Röda: 2 elever, 3 personal

Rosa: 5 elever, 4 personal

Blå/Gul: 6+5 elever, 6 personal

5. Trygghet och studiero Skollag (2010:800 kap.5)

5.1 Beskriv hur verksamheten är utformad så att alla barn/elever möts av en trygg arbetsmiljö?

Hög personaltäthet gör att det finns vuxna med vid alla aktiviteter. Social träning och samspel är en stor del av vardagen. Eleverna har generellt hög närvaro och höga trivselsiffror.

6. Värdegrundsarbete och årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skollag (2010:800 kap. 6)

6.1. På vilket sätt arbetar ni med att främja mångfaldsperspektivet och jämställdhet mellan pojkar och flickor i barngruppen/klassen? På vilket sätt arbetar ni med barns/elevs delaktighet och inflytande i värdegrundsarbetet?

6.2. Hur arbetar ni för att motverka och förhindra diskriminerande och kränkande behandling?

6.3. På vilket sätt kommuniceras planen med barn/elever, personal och vårdnadshavare?

Det finns många fördelar att AGR sitter ihop med GR, men viktigt att man väljer rätt tillfällen och verksamheter. AGR kommer att flytta in i lokaler intill GR. Elever som läser ämnesområden blir kvar. De elever som har varit i lokaler i Torsgatan har flyttat in i Lärsvux gamla lokaler efter branden på Torsgatan. Man uppfattar inte att det finns något motstånd eller oro bland elever.

Kuratorn jobbar med alla kränkingsärenden både på GR och AGR

7. Stadieövergångar

7.1. Hur sker överlämning vid stadieövergång?

Närheten till gymnasiet är gynnsam för en god överlämning ”uppåt”. Man har också god samverkan med AG1-6 där övergången kan vara flexibel.

8. Forum för samråd mellan förskola/skola och vårdnadshavare Skollag (2010:800 kap. 4)

På vilket sätt arbetar verksamheten för att skapa förutsättningar till samverkan, inflytande och delaktighet?

Man använder olika kontaktvägar som till exempel kontaktböcker och sms

9. Övriga frågor gällande organisation, lokaler, säkerhet och fortbildning/stängningsdagar

9.1 Organisationsbild: Barnantal, personalantal och tjänstgöringsgrad samt personalbefattningar

9.2 Rekryteringsbehov

9.2 Lokaler och säkerhet

9.3 Fortbildningsinslag och genomförande: Individ- och enhetsnivå, samt stängningsdagar

9.4 Övrigt

Tät uppföljning med personalen för att få en hållbar arbetsmiljö. Arbetsrotation främjar också en god arbetsmiljö. Man jobbar mycket med att skapa en positiv och gemensam elevsyn. Det finns exempel på elever som rör sig i kriminella elever.

Intervjufrågor till personalrepresentanter

Personalrepresentanter:

Nina Spännare, lärare röd

Isabelle Johansson Nyström, klass-ass och musikerapeut

Johan Nordin, lärare

Susanne Flinck, klass-ass

Patrik Ölund, klass-ass

10. Kommunens övergripande mål

- 10.1. Är kommunens övergripande mål i form av budgetdokument kända för samtlig personal? Tidigare satte vi upp egna mål för Bildningsstyrelsen, men nu arbetar vi utifrån Kommunfullmäktiges mål.

Ja, de presenteras i början på varje läsår tillsammans med skolans egna mål.

11. Förskolans/Skolans systematiska kvalitetsarbete Skollag (2010:800 kap. 4)

- 11.1. Hur fungerar arbetet med planering och resultatuppföljning? Hur arbetar ni med bedömning av resultat/måluppfyllelse?
- 11.2. Vilka har varit delaktiga i förskolans/skolans kvalitetsredovisning?
- 11.3. Hur använder förskolan/skolan kvalitetsredovisningen som ett verktyg för utveckling?
- 11.4. Hur kommuniceras och utvärderas resultat/måluppfyllelse, så att det leder till utveckling?
- 11.5. Beskriv det pedagogiska ledarskapet, dvs hur ni märker det på förskolan (Ex. Verksamhetsbesök och återkoppling av resultat)

I augusti bestäms mål för läsåret, både på individuell nivå och för grupper. Flera uppföljningstillfällen under läsåret. Personalen känner sig delaktig i utvecklingsarbeten, görs ofta i hela personalgruppen. Bitr rektor är väldigt närvarande.

Läsning och social interaktion finns i fokus på gruppnivå.

12. Barn/elever i behov av särskilt stöd Skollag (2010:800 kap. 3)

- 12.1. På vilket sätt utreds och dokumenteras barn/elever i behov av särskilt stöd? Beskriv ärendegången
- 12.2. Finns åtgärdsprogram upprättade för alla barn/elever i behov av särskilt stöd?
- 12.3. Hur och när följer ni upp effekterna av de insatser som görs för barn/elever i behov av särskilt stöd? Dokumentation?
- 12.4. På vilket sätt involveras vårdnadshavare?

Det vore värdefullt med inspiration om t ex olika nya tekniska hjälpmedel. Fler lokaler är ju alltid bra...

Barn/elevs lärande

- 12.5. På vilket sätt skapas förutsättningar för att barn/elever får mötas av en utvecklande pedagogisk miljö?
- 12.6. Ge exempel på hur ni individualiserar undervisningen?
- 12.7. Hur fångar ni upp barnens lärprocesser? Beskriv hur dokumentationsarbetet går till.
- 12.8. Beskriv arbetet med individuella utvecklingsplaner? På vilket sätt bidrar IUP till barnens/elevens kunskapsinhämtning?

Stor vikt läggs vid att förbereda eleverna för tiden efter skolan. Det betyder att elever också behöver träna snarare än skyddas från saker som kan verka svåra från början

13. Trygghet och studiero Skollag (2010:800 kap.5)

- 13.1 Beskriv hur verksamheten är utformad så att alla barn/elever möts av en trygg arbetsmiljö?

Stor vikt läggs vid "Aktivt snäll" och att alla är värdefulla och bidrar. Eleverna i de olika grupperna interagerar i organiserade och spontana aktiviteter för att skapa en trygg stämning och gemenskap. Många närvarande vuxna gör att man tidigt kan "ta tag i" konflikter.

Miljön uppfattas som trygg för eleverna med hög personaltäthet. Det finns ingen känsla av att incidenter med elever på grundskolan i första hand beror på personliga konflikter mer än tillhörigheten till AG

14. Värdegrundsarbete och årlig plan mot diskriminering och kränkande behandling

Skollag (2010:800 kap. 6)

- 14.1. På vilket sätt arbetar ni med barns/elevs delaktighet och inflytande i värdegrundsarbetet?
- 14.2. Hur arbetar ni för att motverka och förhindra diskriminerande och kränkande behandling?
- 14.3. På vilket sätt kommuniceras planen med barn/elever, personal och vårdnadshavare?

15. Stadieövergångar

- 15.1. Hur sker överlämning vid stadieövergång?

Eleverna i åk 8 för praktik och i åk 9 besöker man de program som är valbara. Personalen har ett önskemål om praktik på arbetsplatser. I röd och rosa grupp hälsar man på inför gymnasiestarten.

16. Forum för samråd mellan förskola/skola och vårdnadshavare Skollag (2010:800 kap. 4)

- 16.1. På vilket sätt arbetar verksamheten för att skapa förutsättningar till samverkan, inflytande och delaktighet?

Man försöker sköta kontakter med hemmet via samma person, så att familjen känner att man har en "egen" kontakt som man har en särskild relation till. Nya elever kommer alltid på besök med sin familj före skolstart.

17. Övriga frågor gällande organisation, lokaler, säkerhet och fortbildning/stängningsdagar

17.1 Organisationsbild: Barnantal, personalantal och tjänstgöringsgrad samt personalbefattningar

17.2 Rekryteringsbehov

17.3 Lokaler och säkerhet

17.4 Fortbildningsinslag och genomförande: Individ- och enhetsnivå, samt stängningsdagar

17.5 Övrigt

- *SPSM har verktyg och föreläsningar som går bra att använda i fortbildnings- och utvecklingssyften. Assistenterna har egna assistentträffar*
 - *En del lokaler är trånga, speciellt för elever med skrymmande hjälpmedel.*
 - *Fler rum vore ju alltid bra...*
 - *Gul och Blå ser fram emot flytt till lokaler vid grundskolan. Röd grupp känner sig lite "övergivna" men tror att samarbetet med AGY till viss del kan ersätta samarbetet med AGR*
 - *Personalen i röd grupp känner sig lite bortglömda från och till*
 - *Värdefullt att assistenter kan rotera mellan elever. Det saknas en tyst lokal att kunna gå undan till på raster.*
-

Intervjufrågor till elevrepresentanter

4 elever från AG79

1. Trivs du i skolan?

Elverna säger att man trivs bra för man får den hjälp man behöver och kan gå till lärarna om det händer något. Lokalerna kan vara för varma på sommaren. Ibland gör man utflykter tillsammans.

2. Känner Du dig trygg?

Ja

3. Får ni vara med och planera er undervisning? Vet ni vad ni ska kunna i de olika ämnena?

Ibland får man ge förslag.

4. Berättar läraren för er och era föräldrar hur ni ligger till i de olika kurserna/ämnena?

5. Har alla elever en egen individuell utvecklingsplan (IUP)?

6. Har ni lagom med läxor och prov?

Inga läxor! Inga prov!

7. Får ni vara med och bestämma på skolan?

Ja, på elev- och klassråd Ibland får man ge förslag på vad som ska göras

8. Får elever som behöver hjälp med skolarbetet stöd?

Man får den hjälp man behöver

9. Hur använder nu datorer i skolarbetet?

Ja, skriver texter och söker info

10. Finns det alltid någon vuxen som ni kan vända er till med frågor eller problem?

Ja, man går direkt till någon lärare eller till kuratorn

11. Finns det rastvakter?

12. Finns klass- och elevråd? Hur ofta är det möten?

Ja

13. Har ni utvecklingssamtal varje termin? Hur förbereds ett sådant samtal och vad pratar ni om?

Ja. Inför samtalet får man fylla i hur man tycker att det går. Eleverna leder själva utvecklingssamtalet.

14. Vad kan bli bättre här på skolan?

Svårt att komma på något.

15. Hur fungerar skolskjutsarna? (Grundskolan)

Kan vara försenad ibland på vintern, men fungerar för det mesta.

16. Hur fungerar informationen om valet inför gymnasiet?

Eleverna som ska gå vidare till AGY har valt program och varit där och hälsat på. Före valet har man prövat på de olika programmen som går att välja. (FS, FT, RL, VO)

17. Hur fungerar informationen om eftergymnasial utbildning? (Gymnasiet)

18. Är det något som ni vill säga till oss politiker?

- *Skolmaten är godkänd, man har egna bestämda platser i matsalen*

Bildningsstyrelsens förslag till skolledningen

Ledning och personal gav en samstämmig bild av verksamhetens kvalitet och innehåll.

Verksamheten gav intrycket av att leva upp till styrdokumentens intentioner, med ett påtagligt engagemang och kompetens. Tillsynen genomfördes utan anmärkning.

....