



Qualis
KVALITETSSÄKRING

Qualis Granskningsrapport

Kryddans förskola
Åstorp

Granskning genomförd i maj
2015 av Yvonne Sjöstrand &
Jenny Krantz

Sammanfattning

Kryddans förskola är en kommunal förskola i Hyllinge, som ingår tillsammans med ytterligare tre förskolor och en grundskola i skolområde Väst, en kommundel i utkanten av Åstorps kommun.

I Hyllinge finns fyra förskolor och en grundskola F-9 och i Nyvång, som också tillhör område Väst, finns en förskola och en grundskola F-6. Ledningen för område Väst utgörs av rektor/förskolechef Per-Olof Ganestam, tre biträdande rektorer och en biträdande förskolechef. Biträdande förskolechef Viveka Reijnow, som började sin anställning i Åstorps kommun i november 2013, är operativ chef för de fyra förskolorna i Hyllinge. Hyllinge förskoleområde har en halvtidsanställd specialpedagog och på varje förskola finns en arbetslagssamordnare. Den språkliga medvetenheten löper som en röd tråd i verksamheten för alla barn inom område Väst.

Förskolan, som har språk och värdegrund som prioriterade områden, har arbetat med Qualis sedan år 2010 och vid denna sin första granskning i maj år 2015, uppnår förskolan 88 poäng och är därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden.

Granskningen visar en förskola som kommit långt i sitt arbete med att förverkliga de nationella målen. Pedagogernas arbete med förskolans prioriterade områden samt ett entreprenöriellt förhållningssätt återspeglas på olika sätt. Barnen har inflytande i verksamheten och pedagogerna utmanar deras utveckling och lärande. Värdegrunden är väl dokumenterad och synliggörs i den dagliga verksamheten. Förskolan har en tydlig organisation med resurser som används effektivt och en image som återspeglas i den dagliga verksamheten. Föräldrainflytande och kommunikation är två förbättringsområden som förskolan har goda möjligheter att snabbt kunna utveckla, då föräldrarna känner stort engagemang. Ledningen har presenterat hur den pedagogiska samverkan med grundskolan ska utvecklas under hösten.

En kort presentation - Kryddans förskola

Kryddans förskola är en kommunal förskola i Hyllinge, en kommundel i Åstorps kommun. I Hyllinge förskoleområde finns ytterligare tre förskolor och biträdande förskolechef Viveka Reijnow är operativ chef för de fyra förskolorna.

Förskolorna, som ligger intill varandra, har utegårdar inhägnade i mindre gårdar och Kryddans förskola har en gemensam gård med Örtagårdens förskola. På gångavstånd finns flera lekplatser i lummiga miljöer, kuperade skogsdungar och en damm. Enligt flera föräldrar är villapriserna lägre här. Det finns fungerande kommunikationer och många arbetar på närliggande köpcentrum i Hyllinge och på Väla. Hyllinge växte fram när orten började bryta stenkol och lera i slutet av 1800-talet, men tappade mycket av sin befolkning när gruvbrytningen lades ner i början av 1900-talet. I samband med motorvägens tillkomst under 1970-talet tog villabebyggelsen fart igen och området runt förskolorna består huvudsakligen av villor samt radhus och några låga flerfamiljshus. Under senare år har Hyllinge utvecklats till ett stort handelscentrum i nordvästra Skåne och de flesta familjerna bor i Hyllinge. Andelen barn med annat modersmål är lågt.

Kryddans förskola, som har öppet mellan kl. 06.30 och kl. 17.30, öppnade med två avdelningar år 1980 och byggdes sedan ut med en tredje avdelning år 2005. De barn som sover efter lunchen, gör det utomhus i vagnar under tak. Förskolans lokaler är ljusa och de tre avdelningarna Myntan, Krassen och Gruvungarna har rum av varierande storlek, inredda med bland annat ateljéer, läshörnor, scener med draperier och dockvrår. Mellan de äldre avdelningarna Myntan och Krassen har förskolan byggt om en tidigare lekhall till sagorum och ateljé och tanken är att sagorummet med tiden ska utvecklas till ett förskolebibliotek. Mellan de två äldre och den nyare avdelningen Gruvungarna passerar man förskolans expedition, kontor för specialpedagogen, personalutrymmen samt mottagningskök. Maten levereras från ett centralkök i centralorten.

På förskolans tre avdelningar arbetar nio heltidsanställda pedagoger med totalt 58 inskrivna barn i åldern 1-6 år. Förskolan, som har språk och värdegrund som prioriterade områden, har arbetat med Qualis sedan år 2010.

Genomförande av arbetet med självvärdering och granskning

Förskolans alla arbetslag och ledning har före vårt besök genomfört en självvärdering av Qualis kvalitetskriterier inom elva olika områden. Ledningen har lämnat en skriftlig redovisning av hur arbetet bedrivs inom de elva områdena samt vilka utvärderings- och förbättringsmetoder förskolan använder sig av. Ledningen har även kompletterat med planer och rapporter för att belysa förskolans kvalitet. Dessutom har kvantitativa tal avseende Organisation, Kompetens och Resursutnyttjande redovisats.

Bland de utvärderingsmetoder som Kryddans förskola använt, återfinns Qualisenkäter till barn över tre år till föräldrar och till personal. Av förskolans 36 barn över tre år har 31 barn (86 procent) besvarat barnenkäten. Alla barnens föräldrar (en förälder/barn) har erbjudits att svara på föräldraenkäten och av totalt 58 föräldrar har den besvarats av 54 föräldrar, vilket innebär en svarsfrekvens på 93 procent. Av förskolans nio pedagoger har samtliga besvarat Qualis personalenkät och såväl barnens, som föräldrarnas och personalens enkätresultat visar på en hög svarsfrekvens för Kryddans förskola.

Vi har tagit del av allt material i god tid innan besöket. Granskningen på plats har skett i form av att vi externa granskare tillbringat en och en halv dag i förskolan. Vi har deltagit i verksamheten vid de tre avdelningarna, intervjuat grupper av personal, föräldrar, ledning (rektor/förskolechef och biträdande förskolechef), arbetslagssamordnare och specialpedagog. Nedan redovisas resultatet av arbetslagets och ledningens självvärdering. Längst till höger i tabellen redovisas den bedömning vi granskare har gjort.

Tabell 1: Självvärdering och extern värdering
Avdelning/arbetslag

Kvalitetsområde	Gruv- ungarna	Myntan	Krassen	Självvärdering förskolechef	Extern värdering granskare
A. Utveckling och lärande	5	5	5	5	5
B. Trygghet och trivsel	5	5	5	5	6
C. Barns delaktighet i läroprocessen	5	5	4	4	5
D. Arbetsätt och pedagogroll	4	5	4	5	5
E. Föräldrainflytande	5	5	6	4	3
F. Organisation	5	5	6	5	6
G. Styrning och ledarskap	5	5	6	5	5
H. Kommunikation	5	5	5	5	3
I. Kompetens	6	6	5	4	5
J. Resursutnyttjande	3	3	5	5	6
K. Image	6	6	6	6	5

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

Utveckling och lärande

Vi möter en förskola med väl tilltagna utrymmen på varje avdelning och med ett varierat utbud av material som är tillgängligt för barnen. Barnen har stora valmöjligheter när det gäller var de vill leka och vad de vill leka med. Vi upplever att lärandemiljön är öppen, innehållsrik och inbjudande (steg 1). I den skriftliga redovisningen kan vi läsa att pedagogerna har ett tillåtande klimat, där barnen hela tiden utmanas att utforska. Vi ser att pedagogerna är närvarande och följer upp barnens nyfikenhet. På väggarna och i barnens dokumentationspärmar finns olika dokument som vittnar om att utforskande, nyfikenhet och lust att lära, utgör grunden för den pedagogiska verksamheten (steg 1).

Förskolan har tillgång till specialpedagogisk kompetens och förskolans specialpedagog berättar under intervjun att hon tillsammans med pedagogerna upprättar handlingsplaner för arbetet med barn i behov av särskilt stöd. I den skriftliga redovisningen läser vi att biträdande förskolechef, specialpedagog, psykolog och talpedagog regelbundet har barnkonferenser och i det material vi

granskare fått, finns dokumentation från två barnkonferenser, handlingsplan för särskilda insatser och ansökan om tilläggsbelopp (steg 1 och 2).

Under vårt besök noterar vi att varje barn har en egen dokumentationspärm, där vi följer barnets allsidiga utveckling och lärande. Pedagogerna dokumenterar kontinuerligt en verksamhet som bygger på planering och utvärderingar. På väggarna ser vi arbetet i verksamheten och varje barns utveckling över tid. Varje avdelning har även en blogg och flera gånger i veckan får föräldrarna uppdateringar om verksamheten med kopplingen till läroplanens mål (steg 2).

Biträdande förskolechef berättar att förskolan har en arbetslagssamordnare som är förskollärare och har till uppgift att leda och samordna arbetet i förskolans arbetslag. På varje avdelning finns en förskollärare som tar ett särskilt ansvar för det pedagogiska arbetet (steg 2).

Pedagogerna finns hela tiden nära barnen i leken. Barnen har stor frihet och uppmuntras att ta ansvar och pröva själva, vilket gör att de stimuleras och utmanas i sin sociala utveckling (steg 3). Vid vårt besök observerar vi ett medvetet språkbruk hos pedagogerna. De är nära barnen och förstärker hela tiden med nya ord och begrepp. I vardagliga situationer hör vi hur pedagogerna använder matematiktermer och i barnens pärmar ser vi hur pedagogerna utmanar barnen med olika experiment. Vissa pedagoger ingår i en kommunal NT-grupp (natur- och teknikgrupp), där pedagogerna inspireras att arbeta med naturvetenskap och teknik (steg 3).

Pedagogerna planerar både enskilt och i arbetslagen. De observerar, de är lyhörda och bland dokumenten tar vi del av hur pedagogerna i reflektionsprotokoll beskriver sitt arbete, analyserar aktiviteten och bestämmer hur de ska gå vidare (steg 3). Förskolans blivande förskoleklassbarn ingår i en tvärgrupp och barnen på avdelningarna delas in i olika grupsammansättningar som stimulerar och utmanar deras sociala utveckling (steg 3).

Under intervjun berättar pedagogerna att de arbetar utifrån ett entreprenöriellt förhållningssätt, som innebär att de stärker varje individ, uppmuntrar tilliten till den egna förmågan och ger barnen utmaningar för att utvecklas. Vid vårt besök hör vi att pedagogerna inte erbjuder färdiga lösningar utan låter barnen själva komma på olika lösningar. Exempel på det ser vi i en ateljé där ett barn vill göra en stjärna av piprensare och garn. Pedagogen uppmuntrar barnet att testa själv och hitta lösningar för att klara utmaningen. Enligt barnenkäten svarar nästan alla barn att de ofta får visa var de lär sig (steg 4).

Olika former av dokumentation och utvärderingar används för att regelbundet följa upp barnens utveckling och lärande. Exempel på det ser vi i barnens dokumentationspärmar och TRAS-scheman (Tidig registrering av språkutvecklingen) samt minnesanteckningar från utvecklingssamtal, på bloggen, på väggarna och i reflektionsprotokollen (steg 4).

Vid vårt besök hör vi att pedagogerna har fokus på språk och kommunikation, och förskolans mål kring språk och kommunikation sitter inramat och synligt på många ställen. Personalen har gemensamt inrett ett sagorum som i förlängningen ska utvecklas till ett förskolebibliotek, en lugn oas för sagoläsning och boktittande. Enligt personalenkäten instämmer alla pedagoger helt eller till stor del i att förskolan har fokus på språk och kommunikation, något som också 96 procent av föräldrarna tycker. I arbetslagens reflektionsprotokoll beskriver pedagogerna hur de arbetar med

bokstäver och utifrån läroplanens mål utvecklar barnens intresse för skriftspråk. De reflekterar över barnens engagemang och hur de ska utveckla det fortsatta arbetet med språk och kommunikation (steg 4).

På förskolans gård finns en kompost som används när barnen och pedagogerna rensar ogräs från pallkragar i vilka de odlar bland annat jordgubbar, smultron, dekorationspumpor samt dill till midsommar. I dokumentationspärmarna ser vi temat om förmultning; vad som förmultnar och inte förmultnar över tid. I den skriftliga redovisningen läser vi att barnen ställs inför olika frågeställningar om miljö- och naturvård, till exempel var ritpapper kommer ifrån och hur vi kan spara på användandet. Pedagogerna berättar att förskolan lägger stor vikt vid miljö- och naturvårdsfrågor och att barnen hjälper till att källsortera på avdelningarna. Svaren i personalenkäten visar också att alla pedagoger helt eller till stor del instämmer i att förskolan, i arbetet med barnens lärande, har fokus på matematik och naturvetenskap. Under intervjun bekräftar närvarande föräldrar att deras barn ibland vet mer än de själva när de ska källsortera hemma, medan svaren i föräldraenkäten inte är lika samstämmiga. I enkäten svarar 76 procent att förskolan har fokus på matematik och naturvetenskap medan resterande 24 procent instämmer i liten utsträckning eller att svarar att de inte vet. Däremot instämmer samtliga föräldrar helt eller till stor del i att förskolan erbjuder en utvecklande verksamhet för deras barn. Av det vi ser, hör och läser drar vi granskare slutsatsen att pedagogerna även har fokus på matematik och naturvetenskap men inte fullt ut lyckats förklara innebörden för samtliga föräldrar (steg 5).

Pedagogerna planerar avdelningsvis varannan vecka och tillsammans går de igenom vad som dokumenterats, vilka uppföljningar som ska göras samt hur utvärderingen ska användas för att utveckla förskolans kvalitet. Förskollärarna ansvarar för att dokumentationen följs upp och utvärderas så att förskolans kvalitet utvecklas. Under besöket pratar vi med barnskötare som intygar att de vid behov får stöd från förskolläraren (steg 5).

Indelningen i 1-5-årsgrupper gör att de yngre barnen lär av de äldre. Detta märks tydligt och exempel på det ser vi i leken och vid på- och avklädning. När de yngre barnen ska tvätta sig hjälper de äldre till eller visar hur de ska göra. På gården möter vi en flicka som säger att hon ibland får hjälp av sina kompisar när något är svårt. - "Ibland hjälper jag hon och sedan hjälper hon mig, jag är fem år". Som vi tidigare nämnt ger inte pedagogerna barnen färdiga lösningar utan låter barnen stimuleras att lära av varandra (steg 5).

Pedagogerna har fokus på språk och kommunikation, använder olika former av dokumentation för att följa upp och utveckla varje barns lärande och all personal är införstådd med förskollärarens särskilda ansvar. TRAS visar att förskolan följer en tydlig planering av varje barns språk- och kommunikations- utveckling, men vi har inte tagit del av någon tydlig planering som visar hur förskolan tänker utveckla varje barns förståelse för matematik, naturvetenskap och teknik.

I självvärderingen placerar tre avdelningar och biträdande förskolechef förskolan på steg 5, vilket vi granskare också gör, då vi anser att alla kriterier till och med detta steg är uppfyllt. Förskolan använder en tydlig plan för varje barns språk och kommunikationsutveckling och är på god väg till nästa steg. För att nå dit krävs även en tydlig planering för matematik, naturvetenskap och teknik.

Trygghet och trivsel

Vi följer en förskola som präglas av trygghet och trivsel med närvarande pedagoger och nyfikna barn som tar för sig. Vid vårt besök ser vi endast ett par konflikter som pedagogerna upptäcker och stoppar eller som barnen själva reder ut. Barnen är nyfikna på oss granskare och när vi kommer in till frukost- stunden frågar ett barn en av granskarna ”Vill du också ha något att äta”, vilket vittnar om att de är trygga på sin förskola (steg 1 och 2). Resultaten i barnenkätens 31 svar stödjer också våra iakttagelser.

Barnenkät	Stämmer helt	Stämmer	Stämmer inte alls
Jag tycker om att vara på förskolan	91 %	6 %	3 %
Jag är en bra kompis	87 %	13 %	-
Jag har någon att leka med på förskolan	87 %	10 %	3 %
Jag har roligt när jag leker med andra barn på förskolan	94 %	3 %	3 %
Jag tycker att maten smakar gott på förskolan	74 %	26 %	-

Föräldrarna intygar under intervjun att förskolan har förankrade metoder för att varje barn tillsammans med sina föräldrar ska få en god introduktion i förskolan. De tycker att personalen är tydlig och flexibel under inskolningsperioden. För att utvärdera sina metoder följer pedagogerna upp inskolningen genom enkäter till föräldrarna (steg 1).

På alla avdelningar finns det uppsatta och synliga säkerhetsrutiner som beskriver vad man ska göra vid akuta situationer. Förskolan genomför en aktiv brandövning med barnen en gång per månad (steg 1).

Förskolan har ett förebyggande och dokumenterat arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling i form av en likabehandlingsplan/plan för kränkande behandling som årligen revideras (steg 2).

Pedagogerna berättar att de har skrivit under ett värdegrundskontrakt, där det tydligt står hur deras gemensamma förhållningssätt och bemötande ska präglade alla möten i verksamheten. Vi noterar att pedagogerna har ett öppet klimat utan att avbryta varandra. I personalenkäten läser vi att alla pedagoger helt eller till stor del instämmer i att förhållandet mellan pedagogerna kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt. Under vårt besök ser och hör vi hur pedagogerna på ett respektfullt sätt bemöter barnen, hur de samtalar med barnen för att de ska få förståelse för hur de själva ska bemöta varandra. Pedagogerna fungerar som goda förebilder för barnen (steg 2 och 3).

Under verksamhetsbesöket ser vi pedagoger som engagerar sig, är närvarande med barnen och bjuder på sig själva vid samlingar och lek. Föräldrarna bekräftar även detta under intervjuerna då

de alltid känner att de själva och deras barn blir hörda, sedda och får sina behov tillfredsställda (steg 3).

Vi tar del av svar i föräldraenkäter samt dokumenterade utvecklingssamtal och barnintervjuer som visar att barnens trygghet, trivsel och säkerhet följs upp och vi får det bekräftat i den skriftliga redovisningen och under intervjun med pedagogerna (steg 3).

Föräldraenkätenkät (procent)	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Förskolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling	70	19	0	0	11

Personalenkät (antal)	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Vi vuxna reagerar mot diskriminering och kränkande behandling bland och gentemot barnen.	8	1			

I tabellerna ovan kan vi läsa att föräldrarna tycker att förskolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling, en uppfattning som även delas av pedagogerna. Vi uppmärksammar att pedagogerna arbetar utifrån ett empatiskt förhållningssätt, där de uppmuntrar barnen att lösa sina konflikter själva. Pedagogerna för samtal med barnen och försöker sätta in barnen i varandras situation, exempelvis med frågan: "Hur skulle det kännas för dig om du blev slagen?" Förskolans likabehandlings- plan/plan mot kränkande behandling tar bland annat upp det förebyggande arbetet, ansvarsfördelning, rutiner, ordningsregler, uppföljning och arbetsgång för handläggning av kränkande behandling och mobbing. Till planen hör också en blankett för rapportering och uppföljning av kränkande behandling (steg 4).

Pedagogerna arbetar medvetet med en gemensam värdegrund och synliggör denna i det dagliga arbetet. En avdelning arbetar med BRIS-material för att göra barnkonventionen synlig för barnen. Denna finns uppsatt på väggarna och följer en tydlig planering. Väggdokumentationer visar barnens engagemang och det finns trivselregler som barnen följer (steg 4).

Samtliga avdelningar arbetar med demokratipåsar, där barnen får rösta och lära sig grunden till vad demokrati innebär. Under vårt besök ser vi en demokratisamling. På golvet har pedagogerna lagt ut tre bilder på olika lekplatser. Varje barn har en röst (sten) som ska läggas på den bild som visar vilken lekplats barnet vill gå till. När omröstningen är klar räknar pedagoger och barn gemensamt stenarna och sedan beger de sig till den lekplats som fått flest röster. Förskolan har även ett barnråd, vars protokoll vi tar del av (steg 4).

Som vi tidigare beskrivit arbetar förskolan med BRIS-material som belyser barnkonventionen och alla barns rättigheter. Det ser vi tydligt dokumenterat på väggarna och barnen berättar vad bilderna visar. I den skriftliga redovisningen läser vi att pedagogerna använder sig av alla barns rätt, både som bok och app. Förskolan använder sig även av Alfons värdegrundspåsar som sitter

upphängda i barnen höjd. Med hjälp av dem utmanas barnen att reflektera över olika dilemman som bland annat belyser allas lika värde (steg 5).

Biträdande förskolechef berättar att om en personal bryter mot värdegrundskontraktet vidtas åtgärder som sedan utvärderas. Pedagogernas årliga medarbetarsamtal utvärderas vid nästa samtal. Qualisenkäter och kommunens medarbetarundersökning fungerar även som verktyg för att utvärdera metoder för konflikthantering, förhindra diskriminering och kränkande behandling. Pedagogerna berättar att de aktivt diskuterar och observerar i den dagliga verksamheten och sedan tar med sig dessa diskussioner till sin avdelningsplanering eller sin enskilda planering för utvärdering. Specialpedagogen finns även till hands om pedagogerna behöver ytterligare hjälp (steg 5).

Varje barn ges utrymme att reflektera över etiska dilemman och livsfrågor i vardagen och pedagogerna pratar med barnen om hur det känns om någon inte får vara med och leka och jämför det med om kompisen eller de själva inte får vara med i leken. Pedagogerna berättar även att de fångar upp livsfrågor och dilemman som barnen har eller får i sin vardag, exempel på det kan vara när någon gått bort. Alfons värdegrundspåsar, som vi nämnde tidigare, ger barnen tid för reflektion kring etiska dilemman och livsfrågor i vardagen (steg 6).

Förskolan präglas av trygghet och trivsel, något som pedagoger, föräldrar, barn och enkätsvar bekräftar. Vi observerar få konflikter mellan barnen, vilket styrker vår uppfattning att pedagogerna har metoder för att förhindra diskriminering och kränkande behandling. Förskolan arbetar med sin värdegrund men vi kan inte se att det bedrivs ett systematiskt förbättringsarbete med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet.

I självvärderingen placerar samtliga avdelningar samt biträdande förskolechef förskolan på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 6, då vi tydligt ser och hör att pedagogerna har ett förankrat värdegrunds- arbete som ger varje barn utrymme att reflektera över etiska dilemman och livsfrågor. För att nå nästa steg krävs att förskolan även systematiserar sitt förbättringsarbete med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet.

Barns delaktighet i läroprocessen

När vi besöker avdelningarna ser vi att barnens intresse, förmågor och behov präglar den pedagogiska verksamhetens utformning. Barnen är engagerade i sina lekar och det finns något för alla åldrar och intressen (steg 1). Lärmiljöerna inbjuder till gemensam lek och barnen har många valmöjligheter. Gården är stor och inbjudande, det finns bland annat en vattenstation för vattenlek där barn leker med stor entusiasm. Det finns även en snickeristuga där barnen kan snickra ihop saker av trä och annat material (steg 1).

Vi ser att pedagogerna har fokus på barnen och är lyhörda för deras delaktighet och en pedagog bekräftar att arbetslagen tar med barnens tankar och idéer till sin planeringstid för att sedan kunna förverkliga dem i verksamheten, något vi även läser om i reflektionsprotokollen (steg 2).

Barnen uppmantras att göra egna val genom pedagogernas arbete utifrån ett entreprenöriellt arbetssätt. Det betyder att det kompetenta barnet är utgångspunkten och att pedagogerna blir medforskare som uppmantrar barnen att göra egna val (steg 2).

Varje barns lärprocesser synliggörs för barnet och föräldrarna genom dokumentation på väggarna, i barnens dokumentationspärmar, på respektive avdelnings blogg och vid utvecklingssamtalen. Varje barn har en egen TRAS-kartläggning som utvärderas kontinuerligt (steg 3). Det finns en tydlig koppling mellan utvecklingssamtalet och förskolans arbete med varje barns utveckling och lärande, något föräldrarna intygar under intervjun och som 93 procent helt eller till stor del bekräftar i enkäten (steg 3).

Barnen är delaktiga i kvalitetsarbetet. De har inflytande över vad som ska finnas i deras pärmar och vad som ska skrivas i avdelningarnas bloggar. Vi möter pedagoger som lyssnar på barnens åsikter och tar tillvara på barnens tankar kring materialet på förskolan (steg 3). Pedagogerna bekräftar och stimulerar barnen att reflektera till nytt lärande. Väggdokumentationer, fotoramar och blogg används för att samtala om och se lärandet tillsammans med barnen. Vid vårt besök ser vi en pedagog som sitter med några barn vid datorn och tittar på gamla inlägg på bloggen. De samtalar om när förskolan hade Nobelmiddag och vem Nobel var (steg 4).

Pedagogerna berättar att de arbetar utifrån ett entreprenöriellt förhållningssätt och att barnen får skapa sin egen vardag. Både ute och inne finns många valmöjligheter som barnen kan välja mellan under dagen. Under vårt besök upplever vi att pedagogerna är lyhörda och lyssnar på barnens önskningsar. 97 procent av barnen svarar i enkäten att de ofta får välja vad de vill göra (steg 4).

Pedagogerna har ett tillåtande klimat och ger barnen möjligheter att testa olika sätt att lära sig. Olika material på avdelningarna ger barnen möjligheter att nå kunskap på olika sätt. En pojke berättar att han har lärt sig saker genom att titta på facit och genom att testa lite själv. En flicka säger att hon ibland frågar en kompis hur de har gjort (steg 5). Barnen bestämmer över materialet som ska vara med i deras dokumentationspärmar och som därför skiljer sig från barn till barn. Barnen får även fotografera sitt lärande för att sedan dela det i bloggen (steg 5).

Varje barns lärprocesser dokumenteras och varje barn stimuleras att reflektera över sitt lärande och är delaktigt i sin dokumentation. Förskolan har metoder för att göra barnen medvetna om sitt lärande, men vi ser inte att barnens reflektioner över det egna lärandet dokumenteras och utvärderas så systematiskt som kriteriet på steg 6 avser.

Två avdelningar placerar förskolan på steg 5 och en avdelning tillsammans med biträdande förskolechef placerar den på steg 4. Vi bedömer att förskolan hamnar på steg 5 då vi anser att alla kriterier till och med detta steg är uppfyllt. För att nå nästa steg krävs att pedagogerna genom dokumentation och utvärdering bedriver ett systematiskt arbete för att få barnen att reflektera över sitt lärande.

Arbetsätt och pedagogroll

Vid vårt besök på förskolan ser vi att lek- och arbetsmaterial är tillgängligt på barnens nivå. Det finns låga hyllor med material på och lådor och korgar på golvet med lekmaterial (steg 1). Vi observerar att leken ligger till grund för barnens lärande då förskolan har miljöer som är tillåtande och inbjuder till lek. Rummen är genomtänkta och utformade med lekvrår (steg 1). Pedagogerna är lyhörda, de lyssnar på barnens önskemål och synpunkter och anpassar arbetet efter barnens intressen (steg 1).

Under vårt besök ser vi att förskolan har ett tillgängligt och berikande material som barnen kan leka och experimentera med (steg 2). Vi upplever att pedagogerna har skapat en trygg och tillåtande miljö där barnen ges utrymme och redskap för att söka egna svar och lösningar. Vi hör pedagogerna uppmuntra barnen att prova själva. Pedagogerna gör barnen medvetna om deras egen förmåga och utmanar dem att göra egna val samt ta hjälp av varandra (steg 2). Pedagogerna observerar och utvärderar dagligen arbetsätt och arbetsformer. I det inlämnade materialet tar vi del av reflektionsprotokoll som ger pedagogerna underlag att ompröva arbetsätt och arbetsformer (steg 2).

Vi möter glada barn och under ett gymnastikpass syns leenden på samtliga barns läppar. Vi upplever att verksamheten är rolig, stimulerande och lärorik. Barnen är engagerade i sina lekar och pedagogerna finns nära till hands för att stimulera, uppmuntra och utmana dem (steg 3). Vi får vara med under den fria leken, när barnen skapar i ateljén, har ett idrottspass i skolans gymnastiksal, sjunger och dansar. Barnen leker rollekar, både inne och ute, och de använder sin fantasi i lekarna. Pedagogerna är närvarande och uppmuntrar barnen till olika uttrycksformer (steg 3).

Enligt personalenkäten instämmer alla pedagoger helt eller till stor del i att arbetslaget regelbundet utvärderar arbetsätt och arbetsformer och pedagogerna berättar om hur de observerar barnen och skriver reflektionsprotokoll som ligger till grund för deras utvärdering (steg 3).

Vi ser en medvetenhet hos pedagogerna när de utmanar barnen att tänka själva och komma fram till egna lösningar av sina egna och andras problem (steg 4). I den skriftliga redovisningen läser vi att pedagogerna använder sig av blogg, filmer, väggdokumentation, TRAS, dokumentationspärmar, barns teckningar, reflektionsprotokoll och digitala fotoramar för att dokumentera den pedagogiska verksamheten (steg 4).

Pedagogerna har tid att själva och avdelningsvis utvärdera den pedagogiska verksamhetens utveckling, vilket vi bland annat får bekräftat genom de illustrationer på väggarna som visar på den pedagogiska utvecklingen (steg 4).

Alla pedagoger har deltagit i fortbildning om hur man arbetar med sagor utifrån läroplanen, vilket gav pedagogerna en samsyn kring arbetat med språkutveckling. Detta resulterade i att pedagogerna tillsammans inredde ett sagorum, som både barn och föräldrar pratar varmt om. Under personal- intervjun och i den skriftliga redovisningen tar vi del av hur pedagogerna arbetar utifrån ett entreprenöriellt arbetsätt, vilket innebär att barnen ses som kompetenta och utvecklingsbenägna. Vid vårt besök på förskolan uppmärksammar vi att pedagogerna på ett

medvetet sätt använder sig av matematik i vardagen, vid fruktstunden räknar de barnen och de utmanar barnen att tänka i matematik- termer. Alla avdelningar använder sig av närliggande skogar för att utforska skiftningarna vid årstiderna, titta närmare på skogens djur och blommor, vilket vi även tar del av genom dokumentation på väggarna (steg 5).

Pedagogerna reflekterar regelbundet över sin egen roll i relation till barnens utveckling och lärande genom att vara självkritiska och ge varandra konstruktiv kritik. Vid intervjun med specialpedagogen berättar hon att hon fungerar som ett bollplank för pedagogerna, att hon observerar pedagogerna enskilt, i grupp eller arbetslag, och hon upplever att pedagogerna är öppna och kunskapssökande (steg 5).

Specialpedagogen berättar att hon handleder pedagogerna för att hitta arbetssätt och arbetsformer som passar det enskilda barnet men även barngruppen. Pedagogerna inom Hyllinge förskolor har en Facebookgrupp där de ger varandra tips och idéer. I den skriftliga redovisningen läser vi att man i kommungemensamma samtalsgrupper diskuterar och utvärderar olika arbetssätt. Ledningen berättar att Åstorps kommun använder kollegial handledning för att stödja utveckling. Tabellen nedan styrker att pedagogerna regelbundet utvärderar arbetssätt och arbetsformer (steg 5).

Personalkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
8. Vi utvärderar arbetssätt och arbetsformer regelbundet i arbetslagen	6	3			

Pedagogerna utmanar medvetet barnen att hitta lösningar på egna och andras problem. De reflekterar regelbundet över sin egen roll, utvärderar och jämför varandras arbetssätt och arbetsformer för att ta reda på vad som ger bäst effekt för barnen. Det vi inte kan se i verksamheten är en tydlig progression i förskolans arbetssätt utifrån varje barns förutsättningar.

I självvärderingen värderar två avdelningar förskolan på steg 4, en avdelning och biträdande förskolechef värderar den på steg 5, vilket även vi granskare gör. Vi ser att alla kriterier till och med detta steg är uppfyllt, men för att kunna nå steg 6 krävs att förskolan visar på en tydlig progression utifrån varje enskilt barns förutsättningar.

Föräldrainflytande

Under intervjun svarar föräldrarna att de känner till förskolans uppdrag och genom att läsa bloggen, titta på dokumentationen på väggarna och ta del av barnens pärmar får de kunskap om hur verksamheten bedrivs (steg 1). Pedagogerna skapar en tillitsfull relation med föräldrarna genom att arbeta aktivt med bemötande i den vardagliga kontakten vid lämning och hämtning. ”Jag förstår inte hur de gör, men de har koll på allt, de har alltid tid att prata och lyssna på våra

önskemål. Vi är mycket nöjda med förskolan och personalen, man känner sig bortskämd med att ha dem här.” Så uttrycker sig föräldrarna under intervjun (steg 1).

Resultatet i personalenkäten visar att samtliga pedagoger instämmer helt eller till stor del i att de uppmuntrar föräldrarna att engagera sig i förskolans verksamhet genom att bjuda in dem till spontana besök i verksamheten, drop in- fika, picnic-kvällar, föräldramöten, föräldraråd och utvecklingssamtal. Det aktiva bloggandet gör att föräldrarna när som helst kan få en inblick i förskolans vardag. Vid intervjun säger föräldrarna att de alltid känner sig välkomna och uppmuntras att ta del av verksamheten (steg 2). Pedagogerna följer upp på vilka sätt föräldrarna vill engagera sig i verksamheten och de är lyhörda för förslag, vilket föräldrarna intygar vid intervjun (steg 2). Genom uppföljningsenkäter efter genomförd inskolning, vid utvecklingssamtal, genom att besvara Qualisenkäter och i den dagliga dialogen, ges föräldrarna möjligheter att delta i kvalitetsarbetet. Även bloggen fungerar som ett verktyg för deltagande i kvalitetsarbetet (steg 2).

Förskolan samverkar med föräldrarna, vilket framkommer i föräldraenkäten där 87 procent helt eller till stor del instämmer i att de får var med och påverka förskolans arbete med det egna barnets utveckling och lärande. I enkäten instämmer också 91 procent av föräldrarna helt eller till stor del i att de har möjligheter att vara delaktiga i förskolans utvärdering och förbättring av verksamheten (steg 3).

Under föräldraintervjun berättar en förälder att pedagogerna alltid är tillmötesgående och lyssnar på deras behov och övriga föräldrar håller med. Ett exempel på hur förskolan ger föräldrarna inflytande är när föräldrarna ville att nallen Alfons skulle följa med ett barn hem under helgen, för att barnen skulle få fotografera och skriva ned vad som hänt under helgen och sedan redovisa det på förskolan. Under besöket är vi med om en sådan redovisning (steg 3). Det finns en rad olika forum för samråd med föräldrarna, bland annat utvecklingssamtalet, föräldramöten, föräldraråd, bloggen och den dagliga kontakten (steg 3).

Under intervjun med föräldrarna framkommer det gång på gång hur nöjda de är med förskolan och deras barns utveckling. De tycker att pedagogerna lyssnar på såväl föräldrarnas som barnens behov och tar tillvara de idéer som förs fram. Föräldrarna erkänner dock att de inte engagerar sig så mycket i verksamheten som de skulle kunna, då de är nöjda och ibland inte har tid. Då vi upplever att förskolan inte använder några metoder för att kontinuerligt utvärdera och utveckla föräldrarnas delaktighet i barnets utveckling, kan vi inte placera förskolan på något av de högre stegen.

I självvärderingen placerar biträdande förskolechef förskolan på steg 4, två avdelningar på steg 5 och en avdelning på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 3 då vi anser att samtliga kriterier till och med detta steg är uppfyllt. Förskolan samverkar med föräldrarna och följer upp föräldrarnas inflytande, men vi kan däremot inte hitta underlag som visar att förskolan kontinuerligt utvärderar och utvecklar metoder för att göra föräldrarna delaktiga i barnens utveckling, vilket krävs för att förskolan ska nå steg 4.

Organisation

Kryddans förskola ligger i Hyllinge och tillhör område Väst i Åstorps kommun. I Hyllinge finns ytterligare tre förskolor och en f-9 - skola. Ledningen utgörs av rektor/förskolechef Per-Olof Ganestam och biträdande förskolechef Viveka Reijnow, som ansvarar för områdets fyra förskolor. Kryddans förskola har nio heltidsanställda pedagoger och delar tillsammans med områdets tre andra förskolorna på en halvtidsanställd specialpedagog. Vid varje förskola finns en arbetslagssamordnare (steg 1).

Tabell 2: Antal inskrivna barn per årsarbetare, andel barn 0-3 år

Kvalitetsområde Organisation	Kryddans förskola år 2013	Genomsnitt i Åstorps kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Andel barn 0-3 år	30,6 %	54 %	54 %
Antal inskrivna barn per årsarbetare	6,8 %	5,5 %	5,3

Förskolan har en lägre andel barn 0-3 år men vi noterar att förskolan kompenserar det med fler inskrivna barn per årsarbetare. Förskolan har tre avdelningar med barn 1-6 år och barngrupperna organiseras efter mognad och intresse, i tvärgrupper, i åldershomogena grupper eller avdelningsvis. Dessutom har de blivande förskoleklassbarnen egna träffar med jämgamla barn i området (steg 2).

Den biträdande förskolechefen berättar att hon följer upp organisationen genom bland annat verksamhetsbesök, spontana samtal, Qualisenkäter, medarbetarsamtal, olika möten med personal, föräldrar och ledning samt via Facebook (steg 2).

I den skriftliga redovisningen läser vi om förskolans beslutsystem. Arbetslagssamordnarna fungerar som en länk mellan arbetslag och ledning, den biträdande förskolechefen ingår i ledningsgruppen för område Väst och all personal deltar på APT (arbetsplatsträffar). Dessutom deltar förskolans fackliga representanter i möten med LOSAM (lokalområdets samverkansgrupp) (steg 3). I olika dokument läser vi om personalens uppdrag för den egna förskolan, för Hyllinge förskoleområde och för hela kommunen. Bland de förankrade uppdragen finns representanter i Qualisgruppen, i semester/schema- gruppen, krisgruppen, mattegruppen, ekonomiansvariga, skyddsombud, kök-/städgruppen med flera. Under personalintervjun berättar pedagogerna om olika uppdrag och möten i arbetslag, APT och Facebookgrupp (steg 3). Kalendarium, dagordningar och mötesprotokoll visar på en effektiv mötesstruktur som stödjer dialog, något som också styrks av svaren i personalenkäten där åtta av nio pedagoger helt eller till stor del instämmer i att förskolan har en bra mötesstruktur (steg 3).

Tabell 3: Sjukfrånvaro

Kvalitetsområde Organisation	Kryddans förskola år 2013	Genomsnitt i Åstorps kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2014 enligt SKL*/Skolverket
Total sjukfrånvaro per år	8,6 %	6,7 %	6,3 %

*Sveriges Kommuner och Landsting

I jämförelse med såväl Åstorps kommun som med hela riket är sjukfrånvaron högre vid Kryddans förskola. Biträdande förskolechef berättar att sjukfrånvaron, som berodde på några långtidssjuk- skrivningar under år 2013, har sjunkit och idag ligger på en nivå som är jämförbar med genomsnittet för Åstorps kommun.

Förskolans organisation och mötesstruktur utvärderas huvudsakligen genom enkäter, medarbetar- samtal, områdets ledningsgrupp och förskolans arbetslagssamordnargrupp och den biträdande förskolechefen menar att man granskar kritiskt och förändrar efter behov. Förskolan har nyligen tagit fram en handlingsplan för effektiva möten och i den läser vi bland annat om ordförandens och deltagarnas ansvar samt hur möten ska förberedas och genomföras (steg 4).

Föräldraenkätenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Förskolan har en väl fungerande organisation	59	33	2	0	6

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Förskolan har en väl fungerande organisation	6	3			
Mitt arbetslag fungerar väl	5	2	2		

Ovanstående enkätresultat visar att förskolan har en väl fungerande organisation. I den skriftliga redovisningen läser vi att förskolläraren har huvudansvaret, men att arbetsuppgifterna fördelas i arbetslagen. Alla barn har en ansvarspedagog som bland annat ansvarar för utvecklingssamtalen, och personalen reflekterar dagligen vid enskilda eller gemensamma planeringar, något vi också får styrkt genom besöken på avdelningarna och i våra samtal med pedagogerna (steg 4).

Pedagogerna berättar under intervjun om 6-årsverksamheten, samtalsgrupper samt den enskilda pedagogens och arbetslagens ansvar för barnens lärande och utveckling. De berättar också att ledningen försöker fördela ansvarsområden och arbetsuppgifter efter pedagogernas intresse och önskemål (steg 5).

Enligt personalenkäten instämmer åtta av nio pedagoger helt eller till stor del i att det egna arbetslaget har förmåga att prioritera och fördela arbetsuppgifter. När vi under intervjun med föräldrarna frågar hur de tycker att organisationen fungerar får vi till svar ”De löser allt” (steg 5).

Ledningen berättar att Åstorps kommun använder kollegial handledning för att stödja utveckling och att specialpedagogen stödjer förskolan i det arbetet. Ur avdelningarnas utvärdering och Hyllinge förskolors verksamhetsberättelse för år 2014 läser vi om förskolans arbete med olika utvecklingsområden och vilka framtidsankar som finns för att utveckla förskolan och område Väst det kommande året. I personal- enkäten instämmer alla nio pedagoger helt eller till stor del i att de är förtrodda med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten. Förskolans personal har en egen Facebooksida, ledningen satsar på kompetensutveckling som

stödjer individens och verksamhetens utveckling och kommungemensamma grupper utvecklar matematik och svenska redan från förskolan (steg 6).

Förskolan har en tydlig organisation och är organiserad i olika grupper utifrån barnens ålder, behov och intressen. Organisation och mötesformer utvärderas och förskolan har en organisation som stödjer utveckling, men vi granskare kan inte hitta stöd för hur organisationens alla delar samverkar i genomförandet av det nationella uppdraget.

I självvärderingen placerar två avdelningar och biträdande förskolechef förskolan på steg 5 medan en avdelning placerar förskolan på steg 6. Vi granskare placerar förskolan på steg 6 då vi bedömer att alla kriterier till och med detta steg är uppnått. Förskolan har de verktyg som behövs för att systematiskt utvärdera sin organisation och ledningen har börjat hitta former som stödjer genomförandet av det nationella uppdraget. För att nå steg 7 behöver förskolan också tydliggöra hur man tänker arbeta för att successivt öka sin måluppfyllelse.

Styrning och ledarskap

Förskolan utgår i sin verksamhet från styrdokumentet i förskolans läroplan. På förskolans hemsida läser vi att språkutveckling och värdegrund är prioriterade områden och den skriftliga redovisningen beskrivs hur förskolans arbete med språkutvecklingen utgår från läroplanen (steg 1). Personalen är delaktig i arbetet med de prioriterade verksamhetsmålen och efter ett givande studiebesök i Helsingborg har man gemensamt startat upp ett arbete med språk och språkutveckling (steg 1). Under intervjun med ledningen får vi granskare veta att några pedagoger och biträdande förskolechef gått en utbildning i ASL (att skriva sig till läsning) och att personal från förskolan och skolan sedan startat en områdesgemensamt grupp, som ska arbeta vidare med denna satsning (steg 1).

Personalkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
I vår förskola har vi gemensamma mål som är tydliga	9				

Föräldraenkäten	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Jag känner till förskolans mål	56	35	7	0	2

Svaren i personalkäten visar att förskolan har gemensamma och tydliga mål. Enligt föräldraenkäten känner de flesta till förskolans prioriterade mål, men när vi under intervjun frågar vad de känner till om förskolans mål får vi till svar "Lite otydligt, de skriver en del på bloggen, till exempel om demokrati och så citaten på väggen" (steg 2).

Pedagogerna dokumenterar och utvärderar regelbundet under egen reflektionstid, på arbetslagsträffar och planeringsdagar och bland våra dokument läser vi bland annat om förskolans arbete med sagorummet (steg 2).

I personalenkäten instämmer alla nio pedagogerna att de helt eller till stor del känner sig sedda och får återkoppling av en ledning som är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap (steg 2 och 3). I den skriftliga redovisningen läser vi att ledningen planerar, följer upp och utvecklar utbildningen utifrån personalens önskemål och verksamhetens behov. Dagordningar och protokoll skickas ut till berörda och den biträdande förskolechefen ger feedback på arbetslagens planeringar och reflektioner (steg 3).

Bland de utskickade dokumenten noterar vi hur verksamhetsområde Väst följs upp och några rubriker som används för uppföljningen lyder: - Högre måluppfyllelse, - Strategier för fortsatt arbete, - Behov av stöd från förvaltningen. Vi läser också om en ledning som fortlöpande utvärderar verksamheten efter analys av resultat och ekonomi (steg 4).

Förskolan har ett tydligt ledarskap för lärandet. Pedagogerna utgår från sina uppdrag, vet var olika beslut tas, hur de kan påverka dem och deras ledarskap i barngruppen är tydligt. I intervjun med pedagogerna berättar de att de gör barnen medvetna, att de inte tar över utan ger barnen hjälp till självhjälp (steg 4).

All personal deltar i alla APT, planeringsdagar och personalmöten och genom en öppen dialog på bland annat medarbetarsamtal, ALS-möten, Facebook, kollegial handledning och i arbetet med Qualis uppmuntras pedagogerna att analysera och bepröva sina egna erfarenheter och jämföra dem med andras (steg 4).

Biträdande förskolechef uppmuntrar pedagogerna och ger feedback på avdelningarnas planeringar, vilket bland annat styrks av dokumenten "Uppföljning av verksamhetsområde Väst - Hyllinge förskolor" och "Verksamhetsberättelse Hyllinge förskola 2014" (steg 5).

Både av dokument och samtal med pedagogerna framgår att pedagogerna upplever sig som tydliga ledare som systematiskt arbetar med lärandet i den dagliga verksamheten. Svaren i personalenkäten visar också att alla helt eller till stor del instämmer i att förskolans ledning aktivt arbetar med förskolans utveckling. Tydlighet hittar vi också i den biträdande förskolechefens uppdragsbeskrivning och arbets- uppgifter och i uppdragsbeskrivningar för förskollärare respektive barnskötare (steg 5).

All personal deltar i olika möten, får dagordningar och protokoll och använder gemensamma mallar för exempelvis arbetslagets reflektioner, förskolans utvärderingar och samverkan med föräldrar, vilket bidrar till att alla känner delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet. Det styrks även av svaren i personalenkäten som visar att alla helt eller till stor del känner sig delaktiga i förskolans utveckling och systematiska kvalitetsarbete (steg 5)

All personal känner sig delaktig i förskolans egna verksamhetsmål och ett öppet, tydligt och strategiskt ledarskap skapar delaktighet och förståelse. Förskolan har påbörjat ett omfattande

utvecklingsarbete för såväl förskolan som område Väst, men de olika insatserna har ännu inte hunnit formuleras i mål och långsiktiga planer.

I självvärderingen placerar två avdelningar och biträdande förskolechef förskolan på steg 5 och en avdelning på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 5 då vi bedömer att förskolan uppnått alla kriterier till och med detta steg. Såväl förskolan som område Väst har startat ett omfattande utvecklingsarbete, men för att nå steg 6 behöver ledningen tydliggöra hur utvärderingar och mål ska kopplas ihop och bilda en långsiktig plan för en kvalitetsutveckling, som har sin grund i utvärdering och effekter på undervisningen.

Kommunikation

All personal har eget ansvar för att dagligen kolla sina mejl, sms och lyssna av meddelanden på telefonen. På förskolans hemsida, i pärmar på avdelningarna och bland våra dokument tar vi del av Hyllinges krisplan som innehåller åtgärder och ansvarsfördelning vid olika händelser (steg 1).

Förskolan har skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål. Föräldrarna uppmuntras att ta upp eventuella klagomål med berörd personal i första hand och, om oklarhet kvarstår, med biträdande förskolechef. I avdelningarnas hallar och på kommunens hemsida finns en klagomålsblankett som föräldrarna kan hämta hem eller fylla i direkt på nätet (steg 1).

Enligt personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i att förskolan har metoder för att sprida information, kunskap och erfarenheter. Vi uppfattar att de vanligast förekommande metoderna är samtal vid lämning och hämtning, en föräldrarådslåda i vilken föräldrar kan lämna förslag och synpunkter, information som ges på olika möten samt information via bloggen och Facebook (steg 2).

Vi tar del av handlingsplanen "Överlämnande rutiner förskola - förskoleklass Hyllinge" som innehåller tidpunkter och åtgärder för de blivande sexåringarnas övergång till förskoleklass. Under höstterminen 2014 deltog skolans bibliotekarie på ett föräldramöte för att informera om vikten av läsning. Samverkan med skolan sker även genom den områdesgemensamma ASL-gruppen som nyligen startats, och från hösten 2015 kommer förskolans specialpedagog att göra uppföljningsbesök och handleda personal i skolan (steg 2).

Förskolan använder modern teknik och svaren i föräldraenkäten visar att 97 procent helt eller till stor del instämmer i att de får god och kontinuerlig information som berör deras barn och alla föräldrar svarar att förskolan använder modern teknik för att informera om sin verksamhet. När vi under intervjun med föräldrarna frågar hur de blir informerade svarar de "Info-karta, personal, blogg". De berättar också att mängden papper och mejl minskade när bloggen startade. Under intervjun med ledningen berättar de att en pedagogisk samverkan med skolan är planerad, och vad som kommer att hända under hösten finns beskrivet i föregående stycke (steg 3 och 4).

Vi känner en positiv stämning och blir väl mottagna när vi kommer in på förskolan. Vi hör att såväl vuxna som barn pratar med varandra på ett förtroendefullt sätt. Pedagogerna möter upp barnens frågor och ställer motfrågor för att barnen själva ska få tänka efter. Svaret i

personalenkäten visar också att alla helt eller till stor del instämmer i att de som arbetar på förskolan har en öppen och förtroendefull kommunikation (steg 3).

Förskolan samarbetar med socialtjänsten när behov uppstår och på kommunens hemsida finns ett dokument som förskolans personal ska fylla i. Elevhälsan och socialtjänsten har initierat kursen "Våld i nära relationer" och en personal från Kryddan har under våren deltagit i kursen. Enligt de nio svaren i personalenkäten instämmer alla helt eller till stor del i att förskolan har en etablerad kommunikation med socialtjänst, myndigheter och närsamhälle men varken dokument eller intervjuer med ledning och personal styrker att förskolans kommunikation är etablerad. Kontakterna med närsamhället rör sig huvudsakligen om kontakter med kyrkans barntimme, öppna förskolan och besök på biblioteket, varför vi drar slutsatsen att förskolan inte har en etablerad kommunikation med socialtjänsten och att kontakterna med myndigheter och närsamhälle sker sporadiskt.

Förskolan har inarbetade överlämningsrutiner inför sexåringarnas övergång till förskoleklass och använder modern teknik för att förbättra service och kommunikation, men samverkan med grundskolan har i huvudsak handlat om sexåringarnas övergång till förskoleklass och samverkan med grundskolan kan varken anses vara fungerande eller pedagogisk.

I självvärderingen placerar samtliga avdelningar och förskolechef förskolan på steg 5. Vi granskare bedömer att förskolan uppnår alla kriterier till och med steg 3, men även ett av kriterierna på nästa steg. Vi placerar förskolan på steg 3. Förskolan använder modern teknik för att förbättra service och kommunikation, såväl internt som externt, men för att nå steg 4 ska förskolan ha en fungerande pedagogisk samverkan med grundskolan, något som förskolan ska ta itu med under hösten 2015.

Kompetens

Alla pedagoger på Kryddans förskola har utbildning för arbete med barn och den biträdande förskole- chefen har genomgått statlig rektorsutbildning (steg 1). Förskolan har en plan för introduktion av nyanställda och i ett välkomstbrev från Åstorps kommun hälsas nya medarbetare välkomna till sin nya arbetsplats (steg 1).

I anteckningar från olika medarbetarsamtal läser vi att chef och medarbetare diskuterar kompetensutveckling utifrån verksamhetens och individens behov. Personalenkäten visar också att pedagogerna helt eller till stor del instämmer i att kompetensutvecklingen har hög prioritet och utgår från förskolans, arbetslagen och individens behov (steg 2). Under medarbetarsamtalen upprättas en individuell kompetensutvecklingsplan och vid förskolans planeringsdagar och diskussioner i områdets ledningsgrupp tar man fram planer för hela området, arbetslaget eller individen (steg 3). Av de kvantitativa talen framgår det att förskolan avsätter 2 000 kronor per medarbetare och år för kompetensutveckling. Dessutom erbjuds kommungemensam fortbildning, varför vi bedömer att förskolan sammantaget avsätter goda resurser för kompetensutveckling (steg 3).

I den skriftliga redovisningen läser vi att genomförd kompetensutveckling följs upp och revideras under löne- och medarbetarsamtalen. Utifrån målen och verksamhetens behov har förskolan satsat på fortbildning i IKT (informations- och kommunikationsteknik), sagokurs kopplad till läroplanen, workshops inom värdegrundsområdet och bloggande. I områdets och förvaltningens ledningsgrupper görs uppföljningar och man diskuterar och planerar löpande hur kommunen ska rekrytera pedagoger för att möta kommande behov. Under intervjun med pedagogerna berättar de om genomgångna kurser och studiebesök inför sitt sagotema, att de efter genomförd kompetensutveckling skriver en kort recension och sedan delger muntligt på personalkonferensen. Vid medarbetarsamtalen diskuterar chef och medarbetare kompetensbehov, utvecklingsområden och behov inför framtiden (steg 4).

Tabell 4: Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen och andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn.

Kvalitetsområde Kompetens	Kryddans förskola år 2013	Genomsnitt i Åstorps kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt Skolverket
Andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen	67 %	67 %	53,4 %
Andel medarbetare med annan utbildning för arbete med barn	33 %	33 %	40,2 %

Av tabellen framgår att förskolan Kryddans andel medarbetare med pedagogisk högskoleexamen motsvarar genomsnittet för Åstorps kommun och ligger över genomsnittet för riket (steg 4).

Under intervjun med ledningen berättar förskolechefen att förskolan har en god kontinuitet i grundbemanningen och att man vid kortare vikariat löser frånvaron med hjälp av befintlig personal eller kända vikarier (steg 4).

Efter en kommungemensam analys av grundskolans låga resultat i svenska startade område Väst en grupp som arbetar med ASL - att skriva sig till läsning. Gruppen, som består av pedagoger från förskolan, lärare vid områdets grundskolor samt biträdande rektor och biträdande förskolechef, har gått en gemensam fortbildning och såväl förskola som skola har aktivt börjat arbeta med metoden. Satsningen på sagokursen och inrättandet av sagorum är led i språksatsningen för högre måluppfyllelse och biträdande förskolechef berättar att satsningen ska utvecklas under hösten. Vid medarbetarsamtalen diskuterar chef och medarbetare kompetenser och vilka utvecklingsområden som kan behövas inför framtiden. Vi tar del av ifyllda och underskrivna handlingsplaner och överenskommelser vid medarbetarsamtal, som bland annat innehåller målsättning, hur målsättningen ska uppnås, önskad utbildning och övriga utvecklingsåtgärder. Med stöd av områdets vision och områdets samt förskolans mål drar vi slutsatsen, att kompetensutvecklingen är grundad på utvärderingar och kopplade till förskolans utveckling på kort och lång sikt (steg 5).

Ledningen berättar att man anställer korttidsvikariat genom en vikarielista och att längre vikariat och tillsvidareanställningar annonseras i offentliga jobb. Förskolan har också anlitat praktikanter och studenter och värvat personal med hjälp av en redan anställd pedagog (steg 5).

Förskolans resurser för individuell och gemensam kompetensutveckling utgår från utvärderingar och är kopplade till förskolans utveckling på kort och lång sikt. Förskolans satsning på språk och sagor ska leda till högre måluppfyllelse och vi tar del av olika åtgärder som är under utveckling men ser ingen tydlig koppling mellan individens/arbetslagens gemensamma kompetensutveckling och förskolans strävan mot ökad måluppfyllelse.

I självvärderingen placerar den biträdande förskolechefen förskolan på steg 4, en avdelning på steg 5 och två avdelningar placerar den på steg 6. Vi placerar förskolan på steg 5. Vi bedömer att alla kriterier till och med detta steg är uppnått men för att nå steg 6 behöver förskolan tydliggöra kopplingen mellan pedagogens och arbetslagets kompetensutveckling och förskolans strävan mot allt högre måluppfyllelse.

Resursutnyttjande

I den skriftliga redovisningen läser vi att budgeten följs upp på APT och att en pedagog på varje avdelning är inköpsansvarig. Biträdande förskolechef och rektor/förskolechef följer kontinuerligt upp sin ekonomi och gör fortlöpande budgetkontroller genom Qlicview (steg 1).

Hyllinge skola och de fyra förskolorna har en gemensam budget. År 2012 och 2013 gav enheten ett underskott med 187 000 kronor respektive 214 000 kronor, huvudsakligen beroende på höga personalkostnader föranledda av chefsbyten och sjukskrivningar. Det ekonomiska resultatet rättade till sig under år 2014 och årsresultatet blev för de fyra förskolorna ett överskott med 89 000 kr (steg 2). Varje månad följer den biträdande förskolechefen upp ekonomin utifrån driftskostnader, lek och förbrukning, livsmedel och personalkostnader (steg 2).

Förskolans metoder för att skapa delaktighet i ekonomin är att informera vid APT och arbetslagsmöten, ha en inköpsansvarig per avdelning, göra gemensamma inköp och månadsvisa uppföljningar, där arbetslagen ser över att barnens timmar stämmer överens med aktuella scheman (steg 3). Budgeten fördelas utifrån befintliga resurser och ekonomiska behov. En viss summa ges också utifrån områdets socioekonomiska struktur. För att tillgodose barnens behov har de fyra förskolorna en halvtidsanställd specialpedagog och för särskilda vårdinsatser kan enheten ansöka om tilläggsbelopp (steg 3).

Vid APT och personalkonferenser avsätts tid för arbetet med Qualis och på alla förskolor finns en Qualisgrupp. Två gånger per termin anordnas halvdagskonferenser för personal med Qualisansvar. Förvaltningens utvecklingsledare informerar på personalkonferenser och stöttar personalgrupper. Svaret i personalenkäten visar att alla pedagoger helt eller till stor del instämmer i att de känner till hur förskolan utnyttjar sina resurser (steg 3).

Rektor delegerar det ekonomiska ansvaret för förskolans ekonomi till biträdande förskolechef som i sin tur delegerar ansvaret för delar av budgeten till avdelningarnas inköpsansvariga. Under intervjun med pedagogerna berättar de att personalen har kunskap om förskolans budget, att förskolan har medel för gemensamma inköp, att varje avdelning har en summa för egna inköp och att den som är inköpsansvarig på avdelningen har koll på ekonomin. Vid bland annat APT

och ALS-möten diskuteras olika metoder för resurshantering, bland annat ekonomi, vikarieanskaffning, inköp och omsorgstimmar (steg 4).

Under personalens planeringsdagar och på kvällsmöten samt under ledningsgruppernas möten finns en stående punkt om hur utbildningen ska kvalitetssäkras och ledningen berättar att kvalitetssäkringen utgår från genomförda utvärderingar av verksamheten, bland annat från arbetet med Qualis (steg 4).

Tabell 5: Kostnader och nettoresultat

Område Kostnad per barn	Kryddans förskola år 2013	Genomsnitt i Åstorps kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt Skolverket
Totalkostnad per barn	121 875 kr	133 500 kr	129 700 kr
Totalkostnad exklusive lokaler	103 403 kr	115 455 kr	111 000 kr
Personalkostnadens andel	77 %	75 %	72,9 %
Nettoresultat vid senaste bokslut	22 000 kr	-----	-----

Ovanstående tabell visar på ett effektivt resursutnyttjande. Kostnaden per barn understiger den i jämförbara kostnaden för såväl kommunen som för riket. Däremot var personalkostnadsandelen något högre, vilket berodde på ökade kostnader för sjukskriven personal, insatta vikarier och en utökning av specialpedagogens anställning med 25 procent under 2013. Pedagogerna säger att de är nöjda och den biträdande förskolechefen säger att "Alla gör rätt investeringar vid inköp och håller budgeten" (steg 5).

I den skriftliga redovisningen står det att budgeten följs upp per enhet och att kostnaderna därför kan härledas till källan. Barnens resultat följs upp i områdets ledningsgrupp och föräldrar samt barn, som tidigare gått på förskolan, ger positiv feedback. Vidare läser vi: "Vi förutsätter att förskolans goda arbete med barnen ska generar goda samhällsmedborgare och goda resultat" (steg 6).

Ekonomi följs fortlöpande upp och förskolan använder metoder för att skapa delaktighet. Förskolan för regelbundet för diskussioner om verksamhetens innehåll och arbetssätt och pedagogerna uttrycker att de är nöjda, men alla medarbetare har ännu inte fokus på och tillämpar en god resurshantering.

I självvärderingen placerar två avdelningar förskolan på steg 3 medan en avdelning och biträdande förskolechef placerar förskolan på steg 5. Vi placerar förskolan på steg 6 då vi bedömer att alla kriterier till och med detta steg uppnåtts. För att nå det högsta steget behöver ledningens metoder för en god resurshantering förbättras så att samtliga medarbetare blir medvetna om och tillämpar metoder för en god resurshantering.

Image

Förskolans försök att påverka sin image sker främst genom avdelningarnas bloggar, pedagogernas arbetskläder med Hyllinge förskolors logotype, hemsidan, samt personalens och föräldrarnas roll som goda ambassadörer (steg 1).

När vi granskare är på förskolan möter vi också en inbjudande miljö, glada barn, en positiv personal- grupp och positiva föräldrar, och vi upplever att alla bidrar till att skapa en god image (steg 2). Genom medarbetarsamtal, enkäter, bloggandet, Facebook och samtal med föräldrar, följer förskolan upp hur imagen påverkas av de egna insatserna (steg 2).

I den skriftliga redovisningen läser vi att bloggar och Facebook speglar verksamheten, att förskolan marknadsför sig vid olika aktiviteter, till exempel med Bamseloppet, förskolans dag och skrapplockardagar. Förskolan tar också emot studiebesök och informerar på Hyllinge familjecentral (steg 3).

Föräldränsenkätenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Förskolan har ett gott rykte	83	11	0	0	6
Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i vår förskola	87	11	2		
Jag är nöjd med mitt barns förskola	89	11			

Personalenkät	Instämmer helt	Instämmer till stor del	Instämmer till viss del	Instämmer inte alls	Vet ej
Vår förskola har ett gott rykte	6	2	0	0	1
Jag rekommenderar föräldrar att placera sina barn i vår förskola	7	2			
Jag är nöjd med vår förskola	6	3			

Ovanstående enkätresultat styrker att förskolans image speglar den faktiska verksamheten och i intervjun med föräldrarna säger de, att de bara hört gott om förskolans rykte. Såväl föräldrar som personal bekräftar också att de är nöjda och kan rekommendera vänner och andra föräldrar att placera sitt barn på förskolan (steg 3).

Förskolan utvärderar sin image genom kommentarer på bloggen, via Facebook, enkäter och samtal med föräldrar, föräldraråd, föräldramöten, personalgrupper och områdets ledningsgrupp. Den biträdande förskolechefen berättar att ”Vi vågar sticka ut hakan” och menar att imagen kan utvecklas, men att de redan goda resultaten gjort att man inte lagt fokus på att förbättra imagen (steg 4).

Vi frågar personalen hur de vet att imagen speglar deras förmåga att genomföra det nationella uppdraget och får till svar, "Vi hoppas det syns i enkäter. Vi har en god image på vår förskola - lång kö och barn som stannar kvar trots att familjen flyttar ifrån kommunen". De berättar vidare att elever som tidigare gått på förskolan kommer tillbaka för att läsa sagor med barnen och att personal som varit på förskolan under sin utbildning sökt sig tillbaka för att få jobb. Med stöd av det pedagogerna berättar, föräldrarnas positiva inställning, kommentarer på bloggen och det vi läser i enkätsvaren, drar vi slutsatsen att förskolans image speglar dess förmåga att genomföra det nationella uppdraget (steg 4).

Enkät svar, utvärderingar av verksamheten, medarbetarsamtal, diskussioner i arbetslagen, samtal med föräldrar och förskolechef visar att förskolan har en god image. Under intervjun frågar vi föräldrarna hur de ser på verksamheten och får då till svar "Det funkar jättebra, annars hade vi flyttat. En otrolig skillnad jämfört med förskolan i en annan kommun. Barnen aktiverar och hjälper varandra - tror de är syskon" (steg 5).

På avdelningarna tar vi del av olika dokument som visar att förskolans arbete utgår från läroplanens mål och vi kan tydligt se och höra hur förskolan med stöd av ett entreprenöriellt förhållningssätt arbetar med de prioriterade områdena språk och värdegrund. Under intervjun säger föräldrarna att personalen har en helhetssyn och hela tiden utgår från barnen, att "fröknarna" är viktiga i barnens liv, men att de i övrigt har en diffus uppfattning om förskolans mål och nationella uppdrag. Rektor/förskolechef berättar om en förskola som med stöd av sin biträdande förskolechef utvecklats mycket sedan hon började sin anställning för cirka ett och ett halvt år sedan. Förskolans arbete med mål och visioner visar att förskolan har en hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget, en uppfattning som också stärks under intervjuerna med ledning och pedagoger (steg 5).

Förskolan informerar och marknadsför sin verksamhet och har en god image som speglar förskolans förmåga att genomföra det nationella uppdraget, men av det vi hör från pedagoger, föräldrar och ledning kan vi inte bedöma om förskolans image har bibehållits eller förbättrats över tid.

I självvärderingen placerar alla avdelningar och biträdande förskolechef förskolan på steg 6 medan vi placerar förskolan på steg 5. Vi bedömer att alla kriterier till och med detta steg är uppfyllt men saknar underlag som kan styrka om förskolan bibehållit eller förbättrat sin image över tid. Mycket talar för att förskolan har en god image, men för att nå nästa steg behöver ledningen ta fram metoder som förskolan kan använda för att mer konkret visa huruvida förskolan bibehåller eller utvecklar sin image över tid. Dessutom behöver föräldrarna få ökad kunskap om förskolans måluppfyllelse i det nationella uppdraget.

Slutomdöme

Kryddans förskola har kommit långt i sin utveckling mot att uppfylla de nationella målen. Föräldrar och en engagerad ledning bidrar alla på sitt sätt till förskolans goda resultat. Vid denna sin första granskning uppnår förskolan 88 poäng och blir därmed certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem, där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg tre inom samtliga kvalitets- områden.

På avdelningarna tar vi granskare del av förskolans prioriterade arbete med språk och barnens språkutveckling, som genomsyrar den dagliga verksamheten. Vi hör hur pedagogerna ger barnen inflytande över verksamhetens innehåll, de reflekterar över barnens lärande och utövar ett tydligt ledarskap för lärandet. Förskolans ledning arbetar medvetet med förskolans utveckling som bland annat förverkligas genom personalens kompetensutveckling. Inom flera områden når förskolan goda resultat men generellt behöver förskolan identifiera faktorer för förbättringsarbetet och utveckla ett mer systematiskt arbete med utgångspunkt från forskningsrön och beprövad erfarenhet.

Till förskolans förbättringsområden anser vi granskare att förskolan har stora möjligheter att hitta metoder som kan öka föräldrarnas delaktighet och inflytande, med stöd av den positiva föräldragruppen. Föräldrarna säger också: "Ni ligger hela tiden steget före, är väldigt viktiga i barnens liv, ni har en helhetssyn och får det att handla om barnen". I övrigt behöver förskolan utveckla sin pedagogiska samverkan med grundskolan men även med närsamhället i övrigt.

Bland förskolans starka områden att ta vara på och ytterligare förbättra, vill vi lyfta fram:

- **Utveckling och lärande:** Förskolan har ett medvetet fokus på språk och kommunikation och förskolans satorum inspirerar både barn och vuxna till läsning. Er tydliga plan för varje barns språk och kommunikationsutveckling visar att ni är på god väg till nästa steg i Qualistrappan.
- **Trygghet och trivsel:** Förskolan har en gemensam värdegrund och varje barn ges stort utrymme att reflektera över etiska dilemman och livsfrågor i sin vardag.
- **Organisation:** Förskolan har en tydlig organisation som stödjer utveckling men behöver också hitta former som visar hur organisationens alla delar ska samverka för att genomföra det nationella uppdraget.

Bland förskolans förbättringsområden som enheten i första hand ska arbeta vidare med vill vi särskilt lyfta fram:

- **Föräldrainflytande:** Pedagogerna uppmuntrar föräldrarna att engagera sig i förskolans verksamhet. Förskolan har metoder för att göra föräldrarna delaktiga i barnets utveckling men metoderna kan och behöver kontinuerligt utvärderas och utvecklas.

- **Kommunikation.** Förskolan har väl inarbetade rutiner inför barnens övergång till förskoleklass, men behöver utveckla den pedagogiska samverkan och kommunikationen med såväl grundskolan som med närsamhället i övrigt.

Inom flera områden når förskolan höga resultat, men generellt anser vi att förskolan behöver identifiera vilka faktorer som krävs för att ta itu med och utveckla sitt förbättringsarbete. Förskolans förutsättningar för en fortsatt utveckling är god och med ledningens medvetna arbete för att mål och utvärderingar ska bidra till verksamhetsförbättringar, kan förskolan nå en mycket hög kvalitet.

Slutligen vill vi tacka alla för ett positivt bemötande och önska Kryddans förskola lycka till med det fortsatta arbetet.

Höganäs 2015-06-10

Helsingborg 2015-06-10

Yvonne Sjöstrand

Jenny Krantz

Bilaga: Sammanställning av poäng.

Qualisgranskning förskola - poängmatrix

Förskola	Kryddans förskola
-----------------	-------------------

Kvalitetsområden		Faktor	Steg							Poäng	
			1	2	3	4	5	6	7		
A	Utveckling och lärande	3						x			15
B	Trygghet och trivsel	2								x	12
C	Delaktighet i lärprocessen	2						x			10
D	Arbetsätt och pedagogroll	2						x			10
E	Föräldrainflytande	2			x						6
F	Organisation	1								x	6
G	Styrning och ledarskap	2						x			10
H	Kommunikation	1			x						3
I	Kompetens	1						x			5
J	Resursutnyttjande	1								x	6
K	Image	1						x			5

Poängsammanställning		Villkor
Kryddans förskola	88	
Certifiering - lägst	60	Alla kvalitetsområden steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	