



Vimmerby  
kommun

*Barn- och utbildningsförvaltningen*



## Årsredovisning 2017

---

Backsippan, Björkkullen, Bullerbyn,  
Katthult

## Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....	2
INLEDNING .....	3
VOLYMER.....	4
BESKRIVNING AV NÄMNDPLANENS INDIKATORER .....	5
EKONOMI I BALANS.....	6
ANALYS .....	6
NULÄGE .....	6
PROCESSER .....	6
FÖRUTSÄTTNINGAR.....	7
TJÄNSTER AV HÖG KVALITET .....	8
ANALYS .....	9
NULÄGE .....	9
PROCESSER .....	9
VERKSAMHETENS PRIORITERADE OMRÅDEN .....	10
FÖRUTSÄTTNINGAR.....	11
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE .....	12
ANALYS .....	13
NULÄGE .....	13
PROCESSER .....	14
HÅLLBAR UTVECKLING OCH HÖG LIVSKVALITET .....	15
ANALYS .....	16
NULÄGE .....	16

## Inledning

Jag har ansvaret över fyra förskolor i Vimmerby kommun. Dessa är Bullerbyns förskola i Vimmerby stad, Björkkullens förskola i Södra Vi, Backsippans förskola i Djursdala, Katthults förskola i Storebro. Våra riktlinjer för öppettider i förskola är måndag – fredag mellan klockan 06:00 – 18:30. Detta är riktlinjer, vårdnadshavare kan efter ansökan få beviljat tider utanför riktlinjerna. Ett exempel på detta är förskolan i Södra vi, där har vi öppet mellan 05:30 – 19:00.

Förskolan vänder sig till barn i åldern 1-5 år och verksamheten styrs av läroplan för förskolan (Lpfö98:10) samt skollagen (skollag 2010:800). Förskolan ska stimulera barns utveckling och lärande samt erbjuda barnen en trygg omsorg.

Skollagen säger att:

- Verksamheten ska utgå från en helhetssyn på barnet och barnets behov och utformas så att omsorg, utveckling och lärande bildar en enhet. (8kap 2§)
- Barn ska from ett års ålder erbjudas förskola i den omfattning det behövs med hänsyn till föräldrars förvärvsarbete eller studier eller om barnet har eget behov pga familjens situation i övrigt (8kap 5§)
- Barn, vars föräldrar är arbetslösa eller föräldralediga enligt föräldraledighetslagen för vård av annat barn, ska from ett års ålder erbjudas förskola under minst 3timmar/dag eller minst 15 timmar/vecka. (8kap 6§)
- Barn ska även i andra fall än som avses i 5§ och 6§ erbjudas förskola, om de av fysiska, psykiska eller andra skäl behöver särskilt stöd i sin utveckling i form av förskola. (8kap7§)

Allmän förskola vänder sig till barn i ålder 3-5 år, from höstterminen barnet fyller 3 år.

Verksamheten omfattar 525timmar/år. Under 2016 beslutades att tiderna för allmän förskola skall förläggas måndag – fredag 08:00 – 11:00 på alla förskolor i Vimmerby kommun. Då de flesta av mina enheter haft dessa tider innan så blev det ingen större diskussion bland vårdnadshavare inom mina verksamheter

### Viktiga händelse

2017 gick förskolan in i Bemanningenheten. Det som till en början såg positivt ut, såsom att pedagogerna skulle bli avlastade kring anskaffning av vikarier förvandlades till negativt då vi har haft mycket svårt att få vikarier till våra turer och pedagogerna har fått stå utan fullgod personalstyrka. Detta tillsammans med stora barngrupper har gjort att pedagogerna mått dåligt av stress och oro. Många tillbud har inkommit kring detta och en 66A anmälan lämnades in från de fackliga organisationerna. Inför budget 2018 beslutades att tillsvidareanställa 5personer till en bemanningspool. Vi ser fram mot att denna ska komma igång och att förskolans situation därmed blir bättre.

En annan viktig händelse från 2017 är att förskolorna möts i sk utvecklingsgrupp, där en pedagog från varje förskola deltar. Första delen handlade om planerings och reflektionstid och andra delen handlade om flerspråkighet. Jag upplever att det här har fört förskolorna samman och att man är en liten bit på väg mot en likvärdighet.

## Volymer

	2013	2014	2015	2016	2017 <sup>1</sup>
Antal barn i förskola, Backsippan	25	23	23	21	22
Antal barn i förskola, Björkkullen	67	66	70	73	71
Antal barn i förskola, Bullerbyn	34	34	35	32	22
Antal barn i förskola, Katthult	46	47	50	56	55

<sup>1</sup>Värdena för 2017 är ett medelvärde för februari-november.

## Beskrivning av nämndplanens indikatorer

De nyckeltal/indikatorer som ligger till grund för barn- och utbildningsnämndens uppföljning av nämndens verksamheter består dels av nyckeltal som även redovisas på nationell nivå och dels av nyckeltal som baseras på de enkäter som barn- och utbildningsförvaltningen regelbundet genomför med medarbetare, elever och vårdnadshavare. Dessa enkäter har mätvärden som rymms inom ramen 0 – 10 och där 10 är bästa värde.

Nyckeltalen är att se som indikatorer när kvaliteten på nämndens verksamheter ska bedömas. I nämndplanen redovisas nyckeltal på nämnds nivå. I enheternas analys av resultaten används även andra nyckeltal för att hitta styrkor och svagheter i verksamheten. Denna analys presenteras i enheternas årsredovisning i början av året.

**Det övergripande målet är att verksamheterna ständigt ska förbättras.**

## Ekonomi i balans

Budget i balans  
på alla nivåer

Effektiv och  
flexibel  
organisation

Samarbete med  
andra

Behovsstyrd  
resursfördelning

### Mål: En ekonomi i balans där resurserna fördelas behovsstyrt

Barn- och utbildningsnämndens verksamheter håller genomgående en hög kvalitet. Organisationen präglas av kostnadseffektivitet, där behovsstyrd resursfördelning är ett självklart arbetssätt. Resultatmedvetna chefer leder verksamheten mot gemensamma mål inom given budgetram.

Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
Bokslut (mnkr)	12,463 mnkr	12,127 mnkr	12,565 mnkr	13,089 mnkr

## Analys

### Nuläge

År 2017 var ytterligare ett år med underskott i budget för förskolorna i Vimmerby kommun. IT är en hög kostnad i förskola där tilldelningen är ca 25 % av vad kostnaden är. Förskolorna i ytterområdena samverkar med fritidshemmen både morgon och kväll för att spara tider till den mest pressade tiden under dagen. Vi har öppettider kl.05.30-19:00.

Underskottet beror också på det minskade antalet asylplaceringar. På exempelvis Katthult har jag extra personal för asylplaceringarna. Ibland är det fler barn och ibland färre. Då blir det underskott på personalomkostnader. En annan avgörande del är extra kostnader för inventarier när vi återöppnade Bullerbyn. Där fanns inga pengar avsatta och det påverkar såklart budgeten negativt.

### Processer

Vi har fortsatt åtstramning när det gäller personalbemanningen på förskolorna. Ett högre räknevärde har gjort att vi fick plocka in fler barn i de befintliga barngrupperna. Under 2017 har vi gått med i kommunens bemanningsenhet som skulle underlätta den svåra situationen med vikarieanskaffningen.

## **Förutsättningar**

En hård åstämning i personalgrupperna har gett stress och orolighet bland personal. En ökad press med korta varsel för personal där vardagen ständigt måste förändras utifrån hur dagsläget ser ut. Man har lagt fokus på prioriteringsfrågor varje dag med svårighet att planera i längre perioder. Svårigheter för personal och specialpedagoger att jobba förebyggande kring barn med särskilda behov. I början av året gick vi med i Bemanningenheten som är en hjälp och stöd för vikarieanskaffning. Systemet med uppstarten kring Bemanningenheten har tagit lång tid och krävt mycket kommunikation. Många frågor har uppstått och varit svåra att reda ut. Det har skapat oro och stress för personalen. Ofta har det inte blivit bemannat och det har kommit flera olika vikarier under veckan. Det kan även bemannas med olika vikarier på en och samma dag. Det påverkar både personal och barn negativt.

## Tjänster av hög kvalitet

Nöjda  
vårdnadshavare,  
barn och elever

Fokus på  
kunskap och  
resultat

Likvärdighet i  
omsorg, lärande  
och bedömning

Evidensbaserade och  
beprövade metoder –  
lära av andra

### **Kunskap är kul! – Kunskap och resultat**

Välutbildade, kompetenta och engagerade medarbetare skapar möjligheter för alla barn och elever att nå mål de själva inte trodde var möjligt. Pedagogerna ska ha goda kunskaper inom informations- och kommunikations-teknik (IKT) och lärande och tillgången till datorer och andra tekniska läromedel är god i all pedagogisk verksamhet

## Mål: Alla elever ska lyckas

### **Utbildningen i kommunens skolor ska vara likvärdig**

Genom samarbete inom och mellan enheter skapas en gemensam syn på planering, undervisning och bedömning och goda exempel kan spridas inom kommunen.

För att höja kunskapsresultaten i skolan behöver varje enhet arbeta med att öka läslusten hos barn och elever för att därigenom öka läsförståelsen.

### **Elever, vårdnadshavare och medarbetare ska mötas av höga förväntningar och rimliga krav Genom samverkan, information och återkoppling skapas delaktighet**

Samverkan mellan hem och förskola/skola och mellan olika verksamheter skapar en helhetsbild, vilket gör att varje barn och elev kan mötas och få det stöd som behövs för att nå sin fulla potential. Varje barn och elev ska känna sig sedd och bekräftad.

Genom att ha tydliga kommunicerade mål för undervisningen och genom att lärarna ger återkoppling på kunskapsutvecklingen ökar elevernas motivation.

Uppföljningen av målet sker även genom egna utvärderingar av kurser och verksamhet på enheterna.

Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – vårdnadshavare, Backsippan	8,7	9,7	9,4	9,4
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – vårdnadshavare, Björkkullen	8,3	7,6	8,7	9,6
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – vårdnadshavare, Bullerbyn	9,7	(7,5)	9,2	9,3
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – vårdnadshavare, Katthult	7,8	(8,4)	7,1	8,2
Inkomna klagomål enligt förvaltningens synpunktshantering				4



## Kritik från Skolinspektionen

Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
Kritik från Skolinspektionen/BEO	0	0	0	0

## Analys

### Nuläge

Resultatet av vårdnadshavares svar på enkäten AMF har stigit från 8,6 till 8,9. Vi har ett högt värde men tyvärr sjönk antalet deltagare från 46 svarande till 30 svarande vilket är mycket negativt och vi har vi en stor utmaning att få fler att delta i enkäten. De lägsta värdena var ”Utvecklingssamtalen är meningsfulla”, som sjunkit från 8,6 till 8,5 Det värde som ökat mest är ”Det är lätt att framföra synpunkter, som ökade från 8,1 till 8,9 samt ”Förskolan tar emot mina synpunkter” som ökade från 8,4 till 9,0. Det är mycket positiva siffror, vi vill att vårdnadshavare ska framföra synpunkter så att vi hela tiden ska kunna förbättra oss.

Klagomålen som inkommit handlar främst om stora barngrupper, personaltäthet, olika vikarier och stor omsättning av personal samt någon enstaka kring bemötande. Dessa synpunkter hanteras efter kommunens rutiner för synpunkter.

### Processer

Pedagogerna har varit aktiva kring att få vårdnadshavare att svara på enkäten. De har erbjudit hjälp där det behövs, man har lämnat ut information direkt i handen till vårdnadshavare för att på så sätt tydligare belysa vikten av deltagande. Man har även där det behövs, lånat ut dator och erbjudit hjälp att fylla i. Detta var något som påbörjades inför förra årets enkät och då hade det en positiv effekt. Denna har tyvärr uteblivit i år och vi kan inte riktigt veta vad det är som gör att vårdnadshavare inte deltar i högre utsträckning.

När det gäller utvecklingssamtal har värdet sjunkit något. Det är ingen stor förändring och vi har fortfarande ett högt värde. Arbetet med att förbättra utvecklingssamtalen är påbörjat på en del förskolor, dock har inte alla kommit igång och det blev inte prioriterat i utvecklingsgruppen då fokus har varit att få ihop den röda tråden på förskolorna. Vi har även fått prioritera arbete kring grundstruktur då förskolan har varit i ett svårt läge kring bemanning. Vi har helt enkelt inte räckt till vilket är mycket olyckligt.

## Verksamhetens prioriterade områden

### Kunskap och resultat:

- Undervisning i förskolan
- Modersmål
- Pedagogisk dokumentation
- Förskolans lärmiljöer

### Undervisning

På alla enheter har vi lyft undervisnings begreppet. Vi har diskuterat och djupdykt i det på utvecklingsdag samt apt. Vi har läst artikel samt delar ur litteratur. Undervisnings begreppet väcker mycket diskussioner. Vi har kommit fram till att våra styrdokument säger att undervisning ska ske i förskolan. I förskolan handlar det om hur vi får in det i förskolans vardag.

Undervisningen sker genom att vara en närvarande pedagog i alla moment under dagen, såsom av och påklädning, blöjbyte, vid den lärande leken samt styrd aktivitet. Det som vi brottas mest med och har störst utmaningar kring, är att undervisning ska ske på fler arenor än den traditionella samlingen.

### Modersmål

Arbetet med flera språk och modersmål i förskolan är en process som befinner sig på olika plan då det ser väldigt olika ut på förskolorna. På tex Bullerbyn har flertalet barn annat modersmål än svenska och tittar man på Backsippan så finns det inga barn med annat modersmål just nu. Arbete kring flera språk pågår dock på alla enheter men på olika sätt. På Backsippan blir det en stor utmaning att arbeta kring flerspråkighet men som ett exempel lyfter de engelska, som flera av barnen kan i och med den digitala världen de befinner sig genom spel och appar. På alla förskolor finns barnens språk representerade på flera ställen och man tar vårdnadshavare eller skolans modersmållärare till hjälp att tolka, förstå och synliggöra. Under höstterminen har vi haft fokus på modersmål i vår gemensamma utvecklingsgrupp och varje enhet har också representanter som deltar i skolverkets utbildning *flerspråkighet och Interkulturalitet*.

### Pedagogisk dokumentation

Det ser olika ut på alla enheter kring arbetet med pedagogisk dokumentation. Detta år upplever jag att pedagogernas arbete har avstannat då de inte har haft förutsättningar att använda sig av detta som ett verktyg. Den svåra situationen kring bemanning har gjort att reflektionstiden uteblivit. På flera håll ser man dock goda exempel är påbörjade och får vi bara rätt förutsättningar så är jag inte orolig då pedagogerna anser att det är ett viktigt och bra arbetsverktyg och ett förhållningssätt som överensstämmer med förskolans värdegrund och uppdrag. På våren var temat för vår gemensamma utvecklingsgrupp *Reflektionstid*. Vi arbetade med skillnader mellan planering och reflektion och vi tog del av goda exempel. Vi bestämde oss för att följa en mall som bla

Björkkullen använder sig av. Vid utvärderingen framkom det att de flesta använder någon form av mall men man har omarbetat den så att det passar respektive enhet. I utvärderingen framkom att det fortfarande fattas tid för reflektion på några ställen men vi letar lösningar på det och hoppas att ett större samarbete med fritids samt förskolans nya resursteam ska kunna vara till hjälp för detta. På mina enheter är det Backsippan i Djursdala som inte har möjlighet till reflektion samt avdelningen Tallkottarna som ligger på SödraVi skola.

### **Förskolans lärmiljöer**

Arbetet med pedagogiska lärmiljöer går hela tiden framåt. Förskolorna anpassar efter barnens intresse och behov. Pedagogerna har även utvecklat sitt sätt att tänka kring materialet som erbjuds. Ett exempel på det är Katthults förskola där man ställer sig tre olika frågor innan man gör en beställning. Frågorna handlar till stora delar om hur barnen visat intresse, delaktighet och vad materialet kommer tillföra verksamheten. Att planera den pedagogiska miljön efter barngruppens storlek och behov är viktigt då man kan se miljön som en tredje pedagog. Om det finns en tillgänglig och inspirerande miljö så kan barnen lättare ta egna beslut och de kan på så vis använda sin kompetens och klara saker på egen hand. När det gäller miljön så ser jag stora framsteg på alla enheterna.

### **Förutsättningar**

Förskolan har haft mycket dåliga förutsättningar en längre tid nu och den oro som beskrivits i tidigare redovisningar har blivit besannad. Situationen med turer som inte blivit tillsatta har slagit hårt mot alla men främst i SödraVi. Eftersom man inte har haft tillräckligt med personal så har verksamheten drabbats negativt. Det har även slagit mot kompetensutveckling och utvecklingsgrupper. Pedagoger har fått stanna hemma då inga vikarier har tillsatts. Med rätt förutsättningar när det gäller antal pedagoger samt utbildade pedagoger så hade förskolan kunnat vara på en helt annan nivå än den är idag.

Att förskolorna ändå utvecklas beror helt och hållet på den fantastiska personal jag har, som varje dag sliter för att barnen ska ha en trygg och pedagogisk verksamhet. På utvecklingsdagar och apt försöker vi hjälpas åt att hålla fokus på kvalitetsförbättringar och detta tror jag är en bidragande orsak till den utveckling som vi ändå sker. Vi har pratat om vikten av grundstruktur för att få verksamheterna att fungera när personaltätheten varit dålig.

## Attraktiv arbetsgivare

Framåtanda och kunskapsörst

Motivation och delaktighet

God fysisk och psykisk arbetsmiljö

### Motivation skapar drivkraft! – Motivation och delaktighet

Genom delaktighet och inflytande skapas inre motivation som gynnar både personlig utveckling och lärande. Medarbetarna upplever Vimmerby kommun som en positiv arbetsplats, där kompetens och framåtanda tas till vara.

## Mål: Alla förvaltningens arbetsplatser präglas av en god psykisk och fysisk arbetsmiljö.

Medarbetarna upplever barn- och utbildningsförvaltningen som en positiv arbetsplats, där kompetens och framåtanda tas till vara och där alla ges förutsättningar att lyckas. Verksamheterna drivs i ändamålsenliga lokaler och präglas av en god psykisk och fysisk arbetsmiljö.

Genom att ha tydliga mål med arbetet och att medarbetarna kontinuerligt får återkoppling på hur de lyckas skapas en större motivation. Genom samarbete inom personalgruppen och en tydlig delaktighet i det systematiska kvalitetsarbetet bygger man upp ett gemensamt ansvar för hela verksamheten. På detta sätt skapas en stolthet för den egna enheten och medarbetarna kan därmed vara goda ambassadörer för sin arbetsplats.

Nyckeltal	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
Psykosociala enkäten - Organisation och ledarskap, Backsippan	8,3	8,3	8,8	8,6
Psykosociala enkäten - Organisation och ledarskap, Björkkullen	8,4	8,2	8,5	8,1
Psykosociala enkäten - Organisation och ledarskap, Bullerbyn	6,9	8,3		8,3
Psykosociala enkäten - Organisation och ledarskap, Katthult	7,0	7,4	7,4	7,5
Psykosociala enkäten – Medarbetarskap och kompetens, Backsippan	8,8	8,7	9,3	8,9
Psykosociala enkäten - Medarbetarskap och kompetens, Björkkullen	8,4	8,4	8,7	8,8
Psykosociala enkäten - Medarbetarskap och kompetens, Bullerbyn	7,9	8,5		9
Psykosociala enkäten - Medarbetarskap och kompetens, Katthult	7,6	8,1	8,0	8,3
Psykosociala enkäten – Arbetsklimat och trivsel, Backsippan	7,9	7,5	8,8	8
Psykosociala enkäten – Arbetsklimat och trivsel, Björkkullen	7,7	8,1	8,2	8,1

Psykosociala enkäten – Arbetsklimat och trivsel, Bullerbyn	7,5	7,6		7,8
Psykosociala enkäten – Arbetsklimat och trivsel, Katthult	8,0	7,8	7,9	7,5
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – medarbetare, Backsippan	8,5	8,6	8,7	8,4
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – medarbetare, Björkkullen	7,8	7,8	8,4	7,4
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – medarbetare, Bullerbyn	8,3	7,5	8,8	-
Enkät Ansvar, Mod och fantasi – medarbetare, Katthult	7,8	8,9	8,4	8,3
Sjukfrånvaro, Backsippan			1,46 %	3,79
Sjukfrånvaro, Björkkullen			8,57 %	10,50 %
Sjukfrånvaro, Bullerbyn			-----	7,87 %
Sjukfrånvaro, Katthult			8,52 %	13,38 %

## Analys

### Nuläge

Sjuktalen ökade på alla ställen under 2017. Det stiger på både korttidsfrånvaro och långtid. När jag analyserar den psykosociala enkäten så sjunker siffrorna på Arbetsklimat och trivsel, där är Bla.. frågan ”Jag kan koppla av från arbetet när jag är ledig” som sjunker från 7,2 till 6,2 samt ”De krav som ställs på mig är rimliga” som sjunker från 8,0 till 7,2. Under medarbetarskap och kompetens sjunker bla.. ”jag får använda min kompetens i arebtet” från 9,0 till 8,8. När meningsfullhet, krav och möjlighet till att koppla av från arbetet sjunker så mår inte människor i vår organisation bra. Mina förutsättningar som förskolechef har heller inte varit bra. Alldeles för många enheter och utspridda på flera håll, har gjort att jag haft mellan 5 ställen att åka på. Jag har helt enkelt inte kunnat vara ledare på mina ställen. Det ser man också på siffrorna i den psykosociala enkäten. På frågorna ”Jag får uppskattning av min närmsta chef” och ”min chef tar tag i problem” som sjunker från 7,5 till 6,9 respektive 7,6 till 6,7. Allt hänger samman och jag hoppas för mina medarbetar och min egen skull att detta kommer se annorlunda ut 2018. Under året som gått har jag flera medarbetare som avslutat sin anställning och flera av dem har uppgett den svåra arbetsmiljön som anledning. De flesta av de som slutat sin anställning, är från Björkkullen och det är detta ställe som haft svårast med vikarier och det är här vårdnadshavare också reagerar stark på både personaltäthet, olika vikarier och stor omsättning av personal.

En annan sak som oroar mig är att medarbetare, när de inte blir sjukskrivna väljer att gå ner i tid då de inte orkar vara heltid på arbetet när arbetsbelastningen ser ut som den gör. Det här är siffror som inte syns i sjukstatistik men jag har flera medarbetare som är i den situationen.

## Processer

Under höstterminen har medarbetarna plockat ut delar från den psykosociala enkäten och vi arbetar med GAP analys kring dessa. Vi har även arbetat med materialet ”Jag i laget” och vi har haft extern handledning där det uppstått konflikt. Konflikter har uppstått då personalen inte hinner prata med varandra, man ser olika på uppdraget och får inte möjlighet att diskutera och komma samman. Jag har tillfälligt ökat personaltätheten för att pedagogerna ska få lite andrum och ges möjlighet att komma tillbaka. Under året har många tillbud inkommit och dessa behandlas på APT. Jag hoppas sedan att 2018 har några bättre förutsättningar att erbjuda.



## Hållbar utveckling och hög livskvalitet

Attityder och  
likabehandling

Estetiska värden  
i kultur och  
skapande

Internationellt arbete  
med fokus på ett  
hållbart samhälle

NYTÄNKANDE  
"Vaffö gör vi på  
detta viset?"

### Mål: Alla förskolor och skolor har en miljö fri från kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier.

En trygg miljö skapar förutsättningar för att alla barn och elever ska kunna växa och utvecklas. Genom att möta estetiska läroprocesser och genom samarbete mellan skola och arbetsliv skapas ett sammanhang för undervisningen, vilket kan rusta eleverna för framtiden.

Genom varje enhets systematiska kvalitetsarbete hittar man nya vägar att nå eleverna och skapa nyfikenhet i deras lärande. I framförallt de yngre åldrarna är leken en viktig väg in i lärandet och barnen behöver därför mötas av lekfulla miljöer i sin vardag. Reflektion och samarbete där barnen och eleverna är delaktiga skapar en förskola och skola i ständig utveckling. Alla kommunens förskolor och skolor präglas av öppenhet och mångfald.

#### Trygghet är viktigt! – Värdegrund och likabehandling

Kommunens skolmiljöer är drog fria och upplevs som välkomnande och trygga för alla. Studiero i klassrummen är en självklarhet. Alla förskolor och skolor arbetar aktivt för en miljö fri från kränkande behandling, diskriminering eller trakasserier.

Uppföljning av målet sker genom likabehandlingsarbetet på varje enhet.

#### Kultur utvecklar! – Kultur och skapande

Med utgångspunkt i bland annat Astrid Lindgrens författarskap får barn och elever pröva, utveckla och uppleva olika former av estetik och kultur. Kulturgarantin är navet i de estetiska läroprocesserna och uttrycksformerna är många och varierade

Uppföljning av fokusområdet "Kultur och skapande" sker enligt Kulturgarantin

### **Nätverk gör underverk! – Skola och arbetsliv**

Kontakten med arbetslivet är en naturlig del genom hela skolgången. Genom lärande möten får både pedagoger, barn och elever veta mer om och lära känna arbetslivet i Vimmerby kommun. I samverkan, kunskap och tillväxt möter skola och arbetsliv morgondagens behov tillsammans.

Uppföljning av fokusområdet ”Skola och arbetsliv” sker enligt handlingsplanen för entreprenöriellt lärande.

## **Analys**

### **Nuläge**

#### **Värdegrund och likabehandling:**

Vi har som mål att planen mot diskriminering och kränkande behandling skall vara ett levande dokument. Detta är fortfarande utvecklingsbart då vi inte har kommit så långt i det arbetet. Förskolorna missar att gå djupare in i planen och diskutera det vi kommit överens om. Jag som förskolechef har heller inte förutsättningar att leda det arbetet aktivt då jag har för lite tid med mina medarbetare. Förskolorna har dock kommit en bra bit i arbetet när det gäller att kartlägga och utvecklar miljöer och material för att främja arbetet mot diskriminering och kränkande behandling. Ett annat fokusområde var att utveckla vårdnadshavares möjlighet till delaktighet och inflytande över planen mot diskriminering och kränkande behandling. Här har vi lyckats bra genom att pedagogerna lyfter planen på föräldramöte. Vårdnadshavare får då en fråga att diskutera som vi sedan plockar in i kommande plan. Detta gör att vårdnadshavares tankar och idéer kommer med i förskolans arbete för att motverka diskriminering och kränkande behandling. Pedagogerna arbetar nu mer aktivt kring barns inflytande och det ser jag bla genom de olika reflektionstillfällen som pedagoger och barn har tillsammans. Ett exempel på detta är Katthults förskola, avd Skogslyckan där 5åringarna är, arbetar man med utvärdering av verksamheten varje dag. Alla barn gör sin röst hörd genom att prata om vad som varit bra, mindre bra, vad de vill göra mer av. Tankarna tas tillvara av pedagogerna och används för att utveckla verksamheten och göra den rolig och lustfylld för barnen.

### **Kulturgarantin**

Verksamheter har deltagit i kulturgarantins program. Dock fick Björkkullen avstå då det inte fanns pedagoger att tillgå. De barnen fick besöka ALV vid ett senare tillfälle. Lediga barn bjuds in för att kunna delta i aktiviteten. På samtliga enheter har kulturupplevelsen förarbetats och bearbetats. Detta har skett genom olika uttrycksformer bla.. Skapande och sång. Jag upplever att vi kan bli bättre på att förbereda barnen på kulturupplevelsen.



Det skapar en magi och en förväntning som blir positiv för upplevelsen. Det skulle på så sätt kunna bli en mer riklig reflektion som skulle kunna leda till ett ännu större lärande och en ännu större upplevelse.

Förskolorna deltar i Astrid veckan, då uppmärksammas hennes verk på olika sätt och flera förskolor besöker ALV. Det är synd att förskolorna i ytterområdet inte har samma förutsättningar. Ekonomin sätter stopp då man måste betala buss själva, det blir då inte en likvärdighet.

### **Skola och arbetsliv:**

Förskolan skall tillvarata barnens nyfikenhet, kreativitet och lust att lära. Detta är man bra på i förskolan. I verksamhetsplanen har vi som mål att samtliga barn erbjuds minst 2 arbetslivskontakter under läsåret och detta har man erbjudit på olika sätt. Det kan handla om att ta tillvara barnens intresse för djur och natur, brandkår, polis och frisör. Barnen möter olika yrken i olika sammanhang, både på förskolan och hemma. Förskolan blir en plats där barnen kan få bearbeta de olika yrkena genom lek och fantasi. Alla barn ska möta ett pedagogiskt förhållningssätt där barnens kreativitet och nyfikenhet tas till vara och där tycker jag att vi når upp till målen på alla förskolorna.

Samtlig personal har också gjort studiebesök på Älgparken i Tuna. Där fick vi en rundvandring och en kortare föreläsning om bakgrund, uppstarten och nuläge för företaget. Denna eftermiddag var också en del av förskolans KickOff. Det är bra att kombinera detta.