

Kvalitetsrapport 2023/2024 Verksamhet förskola Ludvika kommun

Innehållsförteckning

1	Inledning och mål.....	4
1.1	Nationella styrdokument.....	4
1.2	Kommunövergripande mål	4
1.3	Vision.....	5
1.4	Förskolans kunskapsresa – Struktur och processkvalitet.....	6
1.5	Organisation.....	6
2	Nyckeltal och förutsättningar per enhet.....	7
2.1	Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Marnäs	10
2.2	Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Vasa.....	11
2.3	Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Lorensberga.....	12
2.4	Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Junibacken/Knutsbo och Högberget	13
2.5	Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i områdena Sörvik, Saxdalen, Sunnansjö, Nyhammar, Gonäs och Fredriksberg.....	14
2.6	Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Grängesberg	15
2.7	Ytterligare verksamheter.....	16
3.	Finskt Förvaltningsområde	17
4.	Systematiskt kvalitetsarbete och roller och ansvar	18
4.1	Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet	19
4.2	Roller och ansvar i förskolan	21
5.	Kvalitet genom kollektivt lärande	26
6.	Kompetensutveckling.....	26
7.	Resultatuppföljningar	27
7.1	Planering för bedömning för lärande – pedagogiska planeringar ute i verksamheten	28
8.	Värdegrundsarbete / förhållningssätt.....	28
9.	Utvärdering av prioriterade förbättringsåtgärder för läsåret 2023/2024	28

10. Resultatredovisning	30
11. Enkäter.....	33
12. Verksamhetsplan - Förbättringsåtgärder för läsåret 2024/2025	36

1 Inledning och mål

Texten beskriver nationella styrdokument, kommunövergripande mål/vision samt förskolans vision. Vidare tar rapporten upp text kring "Förskolans kunskapsresa" och hur förskolan är organiserad.

1.1 Nationella styrdokument

Utbildningen i förskolan styrs av både kommunala och statliga mål. De statliga styrdokumenten är skollag och läroplan. Av skollagen (2010:800) framgår det att utbildningen i förskolan syftar till att inhämta och utveckla kunskaper och värden. 1 juli 2019 fick förskolan en ny läroplan, Lpfö 18. Lpfö 18 består av; förskolans värdegrund, uppdrag samt mål och riktlinjer. Lpfö 18 anger också en förväntad ansvarsfördelning för rektor, förskollärare och arbetslag.

De kommunala målen beslutas av kommunstyrelsen och social- och utbildningsnämnden.

1.2 Kommunövergripande mål

Ludvikas kommunövergripande mål för 2021-2025 består av en vision, 3 strategiska målområden, 5 verksamhetsmål samt 17 resultatmått. Målen handlar om vad kommunen ska åstadkomma för invånarna (resultat).

Kommunens vision är "Ludvika är framtidens, tillväxtens och möjligheternas kommun". De strategiska målområdena är barn och unga, arbete och näringsliv samt invånarnas livsmiljö. De kommunövergripande verksamhetsmålen är att Ludvika ska vara:

- En av landets bästa skolkommuner
- En bra kommun att växa upp i
- En tillväxtkommun
- En bra kommun att leva i
- En hållbar kommun

Totalt 17 resultatmått används för att indikera om de fem målen nås.

Utfall och målvärden för resultatmått som ingår i det kommunövergripande verksamhetsmålet "En av landets bästa skolkommuner" visas i följande tabell.

Vision och verksamhetsmål 2021 – 2025.

Barn och unga	Utfall					Målvärden				
	2018	2019	2020	2021	2022	2021	2022	2023	2024	2025
En av landets bästa skolkommuner										
Genomsnittligt meritvärde avgångselever år 9 (max=340)	211	213	212	213	204	214	215	216		220
Genomsnittlig betygspoäng gymnasiet avgångselever år 3 (max=20)	14,2	13,1	13,8	14,3	14,0	13,5	13,7	13,9		14,2
Andel elever som är trygga i skolan	90%	90%	89%	87%		91%	91%	91%		93%
Andel personal inom förskolan med förskollärarlegitimation	35%	34%	37%	37%	41% ¹⁾	40%	40%	42%		50%

Vision och verksamhetsmål 2021 – 2025.

Mål	Resultatmått	Källa
En av landets bästa skolkommuner	Genomsnittligt meritvärde avgångselever år 9 (max=340)	Egen mätning i kommunen, ev. även kolada.se
	Genomsnittlig betygspoäng gymnasiets avgångselever år 3 (max=20)	Egen mätning hos VBU, ev. även kolada.se
	Andel elever som är trygga i skolan	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor Lupp-enkät
	Andel personal inom förskolan med förskollärarlegitimation	Egen mätning i kommunen, ev. även kolada.se

1.3 Vision

En gemensam vision är den främsta vägvisaren på resan.



"Varje förskola ska vara den bästa förskolan för varje barn som går där".

Varje förskola har unika egenskaper och förutsättningar.

Tillsammans - barn, personal och vårdnadshavare-
arbetar vi för att skapa de bästa lärmiljöerna för varje barn som går på aktuell förskola.

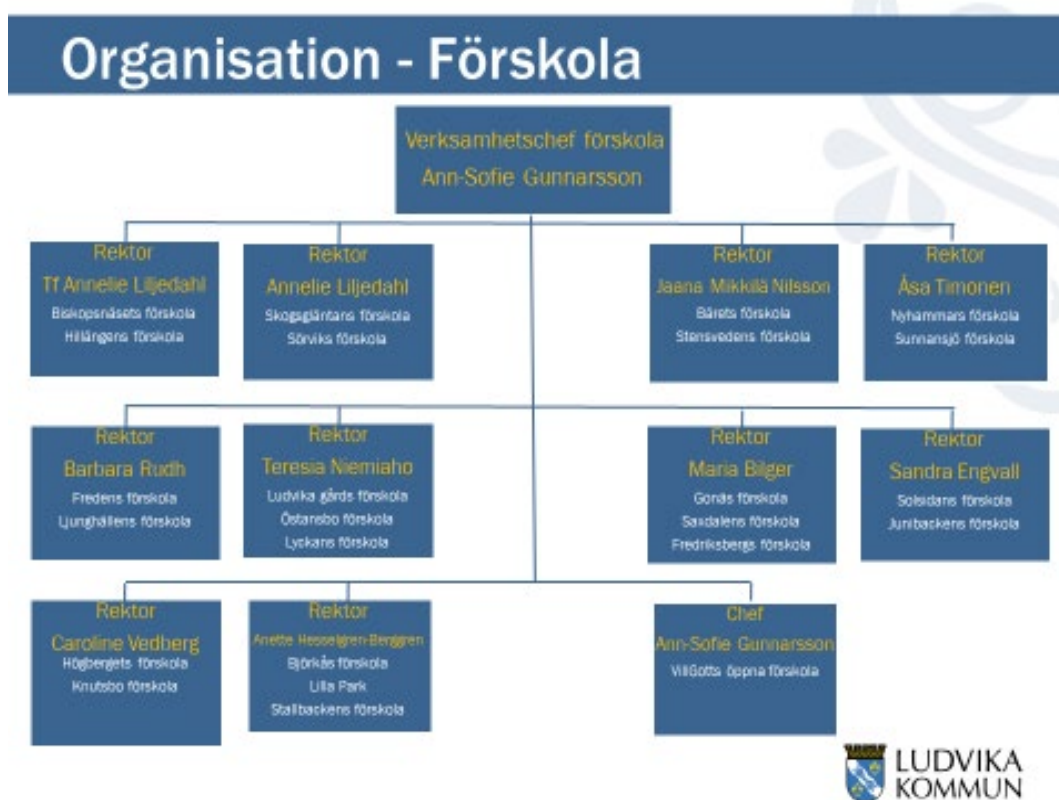


1.4 Förskolans kunskapsresa – Struktur och processkvalitet

Grundskolan har tidigare utvecklat sitt systematiska kvalitetsarbete genom den så kallade "Kunskapsresan". Förskolans rektorer har tillsammans med verksamhetschef och verksamhetsutvecklare under 2023/24 påbörjat ett liknande arbete för förskolorna i kommunen. En referensgrupp, bestående av förskollärare, barnskötare, specialpedagoger samt fackliga företrädare, har deltagit i arbetet. Kunskapsresan syftar till att utveckla förskolans sätt att på vetenskaplig grund arbeta för rätten till likvärdig utbildning, kollektivt lärande och målstyrning. Genom Kunskapsresan påbörjas arbetet med att förbättra och underlätta kvalitetsarbetet i Ludvika kommuns förskolor, bland annat genom gemensam vetenskaplig grund, vision, genomarbetade rutiner och en struktur som stödjer pedagogernas undervisning utifrån läroplanen för förskolan, Lpfö 18.

Under höstterminen 2024 påbörjas implementeringsarbetet. Varje rektor kommer att ansvara för implementeringen för sina förskolor. Ett gemensamt material för hur detta ska gå till har tagits fram för att det ska bli en likvärdighet. Under hösten kommer rektorerna också att genomföra undervisningsobservationer i syfte att tillsammans med pedagogerna synliggöra och utveckla undervisningen.

1.5 Organisation



2 Nyckeltal och förutsättningar per enhet

Det pågår ständigt diskussioner om vad man kan eller ska mäta inom förskolan. Hur samlar förskolan data som går att synliggöra, utvärdera mot högre måluppfyllelse är en ständig fråga. **Likvärdighet i utbildning** kan mätas med **stöd** av **indikatorer**. Att använda **indikatorer** för att mäta **likvärdighet** i förskola och skola bidrar till att synliggöra brister och behov i utbildningssystemet (Skolverket).

Förskola			Förskola		
Nationell målsättning: I förskolan får varje barn en utbildning av hög kvalitet som ger barnet goda möjligheter till lek, rörelse, utveckling och lärande samt förberedelse för fortsatt utbildning.			Nationell målsättning: I förskolan får varje barn en utbildning av hög kvalitet som ger barnet goda möjligheter till lek, rörelse, utveckling och lärande samt förberedelse för fortsatt utbildning.		
Verksamhetens förutsättningar			Delmål och indikatorer		
Barn	Huvudman	Riket totalt	Delmål 1: Varje barn med rätt till förskola har lika tillgång till utbildning.	Huvudman	Riket totalt
Antal barn inskrivna i förskolan		x	Andel (%) inskrivna barn i åldern 3–5 år i kommunen	Lokal uppföljning*	x
Andel (%) barn i åldern 1-5 år som går i förskola i kommunen			Deltagande i förskolan i olika delar av och områden i kommunen		
Personal	Huvudman	Riket totalt	Delmål 2: Varje barn får en trygg och god miljö där utbildningen bildar en helhet av omsorg, utveckling och lärande.	Huvudman	Riket totalt
Personal totalt		x	Uppfattningen bland barn, förskollärare, barnskötare och annan personal samt vårdnadshavare om miljön och utbildningen i förskolan	Lokal uppföljning*	x
- varav (%) förskollärare med förskollärarexamen			Delmål 3: Varje barn får en utbildning som uppmuntrar till lek och rörelse samt ger den ledning och stimulans det behöver för att kunna nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.	Huvudman	Riket totalt
- varav (%) med gymnasial utbildning för arbete med barn			Uppfattningen bland barn, förskollärare, barnskötare och annan personal samt vårdnadshavare om uppmuntran till lek och rörelse samt om ledning och stimulans	Lokal uppföljning*	x
- varav (%) med pedagogisk högskoleutbildning			Delmål 4: Varje barn som är i behov av stöd får det stöd det behöver.	Huvudman	Riket totalt
- varav (%) med viss pedagogisk utbildning			Uppfattningen bland barn, förskollärare, barnskötare och annan personal samt vårdnadshavare om stöd	Lokal uppföljning*	x
- varav (%) med övrig utbildning			Delmål 5: Varje barn stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda möjligheter att utveckla sin förmåga att kommunicera.	Huvudman	Riket totalt
Antal barn per pedagogisk personal			Uppfattningen bland barn, förskollärare, barnskötare och annan personal samt vårdnadshavare om verksamheten ger varje barn möjlighet att utveckla sin svenska och sin förmåga att kommunicera	Lokal uppföljning*	x
Kostnader	Huvudman	Riket totalt	(*) (..) (.) (x) och (-) se filen förklaringar och hänvisningar		
Kostnader totalt (tkr)		x			
- varav personal (tkr)		x			
Kostnader per inskrivet barn					
- varav lokaler och inventarier					
- varav personal					

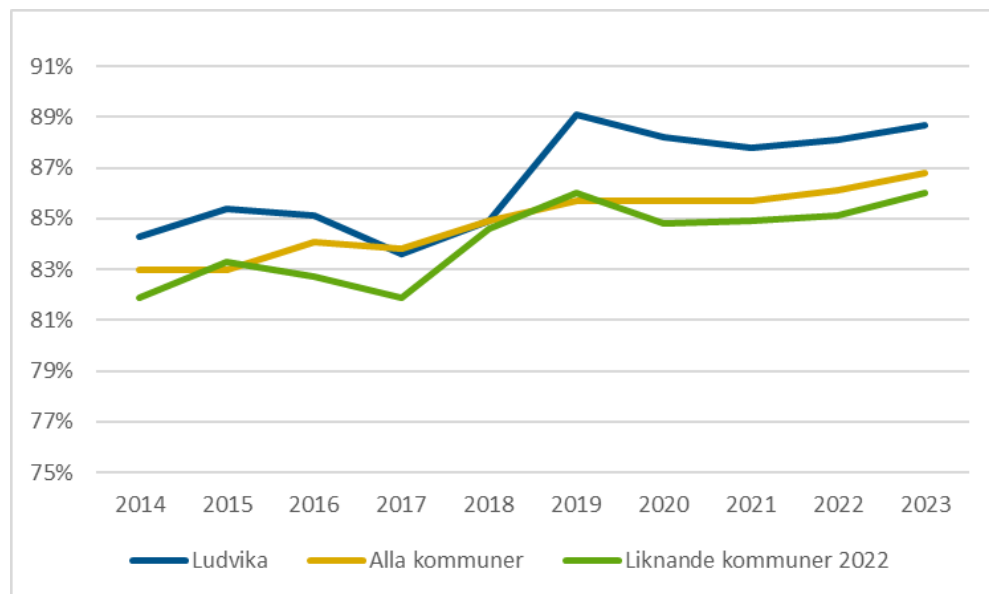
Exempel på indikatorer:

- Andel barn inskrivna i förskola, barn per barngrupp, avdelning och per vuxen
- Andel legitimerade förskollärare
- Andel annan pedagogisk utbildning på högskola eller övrigt
- Kostnader
- Varje barn med rätt till förskola har lika tillgång till utbildning
- Varje barn får en trygg och god miljö där utbildningen bildar en helhet av omsorg, utveckling och lärande.
- Varje barn får en utbildning som uppmuntrar till lek och rörelse samt ges den ledning och stimulans de behöver för att kunna nå så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling.
- Varje barn som är i behov av stöd får det stöd de behöver
- Varje barn stimuleras i sin språkutveckling i svenska och ges goda möjligheter att utveckla sin förmåga att kommunicera.
- Andel barn med annat modersmål
- Socioekonomisk variabel
- Enkäter vårdnadshavare, barn och personal

Övriga förutsättningar som påverkar kvaliteten

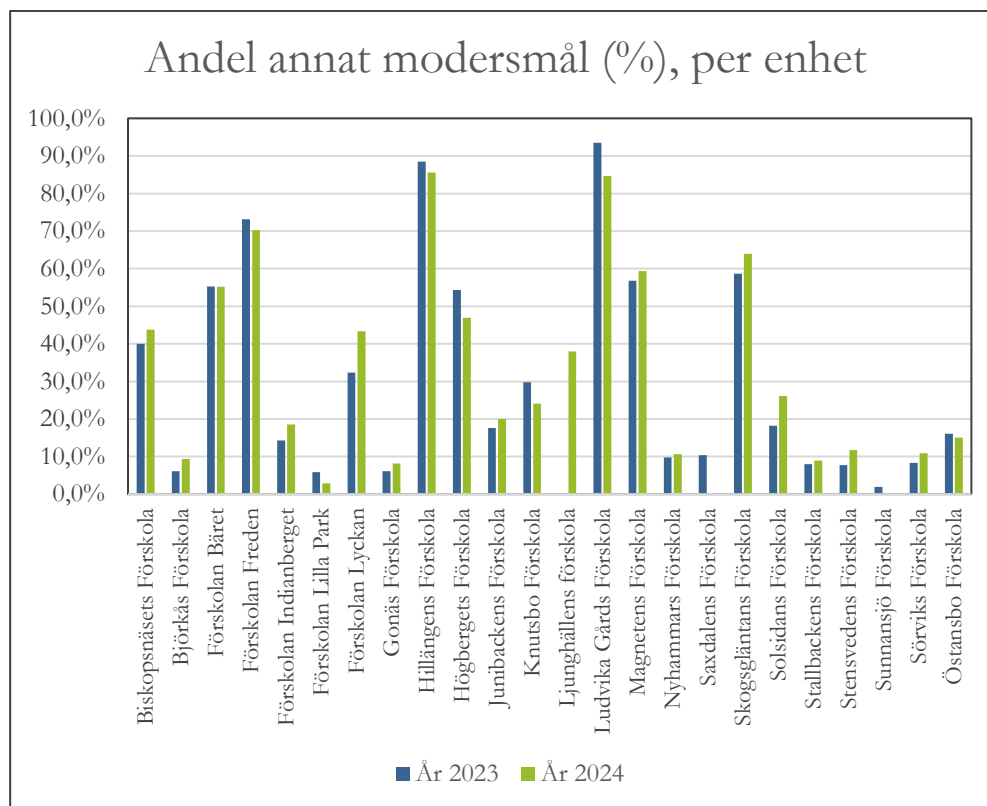
- Pedagogiska relationer
- Lokaler
- Pedagogisk ledning
- Samarbete vårdnadshavare och andra aktörer så som IFO, BVC och HAB

Barn 1-5 år inskrivna i förskola, andel (%) (N11800)



Källa: Kolada

Ludvika har en högre andel barn inskrivna i förskolan (88,7%) jämfört med både liknande kommuner och riksgenomsnittet. Har ökat sedan 2022 då det låg på 88,1%.

Andel annat modersmål (%), per enhet

Källa: Hypergene

Antal förskolor i kommunen är 23 st. fördelade på 10 rektorer. En av rektorerna slutade i maj 2024 och ska ersättas. Förutom förskolorna finns en ”öppen förskola” och barnomsorg på obekväm arbetstid (OB-omsorg). Nämnden har antagit riktlinjer för att minska antal barn i kommunens barngrupper till i snitt 15 barn/avdelning. Inför hösten 2023 beslutades att förskolorna Björkås, Ludvika Gård och Lyckan fick möjlighet att följa riktlinjens intentioner. Extra ekonomiska medel tillfördes genom stadsbidrag.

88,7 % av Ludvika kommuns barn går i förskola enligt Kolada och andelen har ökat från förra mättillfället då andelen var 88,1%. Barngruppernas sammansättning och flerspråkighet varierar på grund av närhetsprincipen och den segregerade bostadsmarknaden. Från den 1 juli 2023 gäller nya bestämmelser som syftar till att fler barn ska gå i förskolan och få möjlighet till en bättre språkutveckling i svenska. Kommunerna ska bedriva en uppsökande verksamhet och erbjuda utbildningsplatser för barn från höstterminen när de fyller 3 år. Skollagen tydliggör det uppdrag som vilar på verksamheten för att erbjuda modersmålsstöd i förskolan. ”Förskolan ska medverka till att barn med annat modersmål än svenska får möjlighet att både utveckla det svenska språket och sitt modersmål”. 8 kap. 10 § skollagen (2010:800). Trots att många förskolor har ordinarie personal med olika modersmål, saknar kommunen generellt flerspråkiga, utbildade, behöriga förskollärare. Förskolorna i Ludvika arbetar språkstimulerande både kring svenska språket och med barnens modersmål.

Nedan följer de olika förskolornas förutsättningar med statistik tagna från barn/elevsystem under maj/juni -24. I tabellen finns även siffror som visar förutsättningar för att minska barngrupperna storlek. Den socioekonomiska variabeln är hämtad från SCB.

2.1 Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Marnäs

Marnäs	Möjligt antal avd	Möjligt antal platser	Faktiskt antal avd Ht 24	Antal platser Ht 24	Minskat antal platser genom socek tillägg	Behov platsjust om 15 barn/avd	Vistelseid	Förskollärare (mål 66%)	Anställda	Barn/anställd	Barn med annat modersmål	Socio-ekonomisk variabel
Hillängen	6	95	5	80	-8	-13	23,9	22%	17,8	4,6	77	30,8
Skogsglantan	5	85	3	51	-3	-9	22,0	27%	11,6	5,4	39	23,7
Ljunghällen	6	95	4	66	-1	-7	25,3	33%	12,0	5,0	26	-
Biskopsnäs	3	48	3	48	-1	-4	31,3	56%	8,9	5,4	21	14,8

I området finns det flera barn med annat modersmål än svenska, vilket har medfört extra insatser för att öka kunskaperna i svenska. Andelen förskollärare varierar på de olika förskolorna varav rektorerna har hittat arbetssätt för att öka det kollektiva lärandet.

Lokalerna på Hillängen har upplevts slitna men detta har ej haft allt för stor påverkan på utbildningen. Personalen påpekat betydelsen av en lärmiljö som är stimulerande och som gör barngrupperna nyfikna och intresserade. En utmaning under året har varit ett mycket instabilt barnantal i området. När exempelvis Skogsglantan de i slutet av läsåret 2022-2023 planerade för höstterminen såg det ut som att de skulle ha 79 inskrivna barn, men när de kom tillbaka efter semestern fanns bara 62 placerade barn. Orsakerna var både avflytt från bostadsområdet och att de haft barn från andra områden som under sommaren fick erbjudande om, och tackat ja till plats på förstahandsvalet. Det hastigt sjunkande barnantalet och sedan ett antal introduktioner spridda över läsåret har gjort utbildningen svårplanerad. Det varierande och oförutsägbara barnantalet har även påverkat ekonomin och gjort det svårare att planera för bemanning. Det behövdes göras en större omorganisation som ledde till att det under läsåret 2024-2025 blev två av Skogsglantan avdelningar som lades i malpåse. Förskolläraryrket har varit förhållandevis låg på Skogsglantan med fyra förskollärare till de fem avdelningarna. Ett stort engagemang och en stor vilja till kollegialt utbyte och lärande har dock gjort att de kunnat utveckla utbildningen och undervisningen tillsammans i positiv riktning. Hillängen har ännu lägre behöroghet med 22%.

I området finns Ljunghällen som är en helt ny förskola och som har 4 öppna avdelningar. Det finns möjligheter att öppna ytterligare 2 och att ta emot ca 90 barn. Flytten från tidigare förskolan Pluto till nya Ljunghällen ägde rum i oktober. Flytten till nya lokaler gick smidigt och upplevdes positivt av både personal och vårdnadshavare. Rektor beskriver att de nu har gått från att dela gård med ett bostadsområde, till att ha en helt egen stor gård uppdelad i tre sektioner. En fantastiskt fin miljö på Ljunghällen har skapats på gårdarna och är mycket uppskattat av både pedagoger och vårdnadshavare men framförallt barnen. Ljunghällen tillämpar en måltidspedagogik som går ut på att integrera mat och måltid i den pedagogiska utbildningen. Måltidspedagogiken är inte bara en pedagogik som lär barnen pröva nya maträtter utan ett förhållningssätt som ökar barns inflytande, delaktighet och självkänedom. Barnens

möjligheter att delta i demokratiska processer har ökar. Att servera maten som en buffé är ett sätt att göra barnen delaktiga. Barnen tar själva av det de vill äta och pedagogerna finns med som stöd och inspirerar till att våga smaka.

Biskopsnäsets förskola har ett flertal personal som arbetar deltid. Kommunen erbjuder möjligheter till att gå in i avtalet 80/90/100 vilket gör det svårt för enheterna att hålla budgetmässigt. Inför läsåret 2024/25 infördes en förändring i arbetslagen för att om möjligt förbättra ekonomin och arbetsmiljön.

Det har inom området varit utmanande för rektorerna att få budgeten att gå ihop på några förskolor av olika anledningar som ovissheten av antalet placerade barn, deltidsarbetande personal och tillsättandet av extra personal för att kunna följa Skollagen gällande särskilt stöd. Inför läsåret 2024/25 minskades den totala organisationen. På Ljunghällen och Biskopsnäset önskas fler placerade barn. Inom området finns två fristående förskolor med annan huvudman än kommunen, varav förvaltningen behöver ta med det som en stående parameter i olika beräkningar som görs gällande prognoser för hur många placerade barn som kommunen antas ha, eller inte ha.

2.2 Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Vasa

Vasa	Möjligt antal avd	Möjligt antal platser	Faktiskt antal avd Ht 24	Antal platser Ht 24	Minskat antal platser genom socek tillägg	Behov platsjust om 15 barn/avd	Vistelsetid	Förskollärare (mål 66%)	Anställda	Barn/anställd	Barn med annat modersmål	Socio-ekonomisk variabel
Stensveden	3	51	3	51	0	-6	26,8	78%	9,8	5,2	6	12,2
Freden	6	95	6	95	-5	-10	31,0	39%	20,0	4,8	72	30,1

Fredens förskola har många barn med annat modersmål än svenska. På grund av bland annat ett centralt läge nära företaget Hitachi har förskolan lång kö. Andelen förskollärare ligger på 39%. På Fredens förskola finns det 6 avdelningar. Rektor hade under 2022-2023 10 st förskollärare men har nu 7 st legitimerade samt en personal med högskoleutbildning utan legitimation. All personal arbetar inte heltid så de har fått täckta upp med personal där det fattas procent. Har också tre personer som läser VAL (valideringsutbildning till förskollärare) och kommer under 2024/25 få tre förskollärare ytterligare anställda. Övrig personal är barnskötare eller har annan utbildning. Till hösten så kommer en personal att läsa till barnskötare på VBU.

Stensvedens förskola har en hög andel förskollärare och få barn med annat modersmål. Den socioekonomiska variabeln är låg i jämförelse med många andra förskolor. Enheten har varit en del av ett friskvårdsprojekt som kommunen hade under 2022-2023. Det har varit omsättning på personal på enheten, vilket har bidragit till att fokus har legat på att jobba ihop arbetslagen och skapa likvärdig utbildning. Arbetsmiljön har varit i fokus. En strategigrupp har funnits för att arbeta med planering av kvalitetsarbetet, en organisationsgrupp för schemaläggning och barnfördelning, och arbetsgrupper för kollektivt lärande kring SKUA och SKA.

I januari kom beslut om nedläggning av Magnetens förskola varav personalen och rektor under terminen arbetat med arbetsmiljö, logistik runt flytt och organisation. Pedagogerna har lagt tid på att packa samtidigt som de bedrivit undervisning. Fokus har lagts på trygghet och att fortsätta med det arbete som var pågående. Bland annat genom att tillämpa ett språkutvecklande arbetssätt. Utvärderingarna från personalen beskriver att de trots dessa förutsättningar haft möjlighet att bedriva en god undervisning.

2.3 Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Lorensberga

Lorensberga	Möjligt antal avd	Möjligt antal platser	Faktiskt antal avd Ht 24	Antal platser Ht 24	Minskat antal platser genom socek tillägg	Behov platsjust om 15 barn/avd	Vistelsetid	Förskollärare (mål 66%)	Anställda	Barn/anställd	Barn med annat modersmål	Socio-ekonomisk variabel
Ludvika Gård	3	45	3	39	-5	1	14,5	33%	9,8	4,0	39	32,8
Bäret	5	85	5	86	-4	-15	26,4	40%	15,0	5,8	48	23,5
Lyckan	2	30	2	30	0	0	28,6	50%	6,5	4,5	14	19,5
Solsidan	6	95	6	95	-1	-6	27,1	60%	15,4	5,3	24	13,8
Östansbo	3	48	3	48	0	-3	34,9	78%	10,1	5,3	10	14,2

Ludvika gård har den största andelen av barn med annat modersmål. Under 2022 var Skolinspektionen på besök på förskolan där de granskade hur förskolan arbetade i ett socioekonomiskt svagare område. Även huvudmannen granskades. Tillsynen gjordes i flera kommuner och har lett till en rapport som publicerades 2023. Tillsynen och den rapporten som Skolinspektionen gjorde har mynnat ut i förbättringsåtgärder på förskolan och för huvudmannen. Saker som förbättras är exempelvis att mer tid har lagts på kollektivt lärande under ledning av rektor och förskolan har lyckats anställa fler förskollärare. Förskollärares planeringstid har setts över i samverkan med facken Kommunal och Sveriges lärare. Förbättringar har gjorts för ökad måluppfyllelse och likvärdighet för flerspråkiga barn. Rapporten från tillsynen i flera kommuner finns att läsa i länken nedan

<https://www.skolinspektionen.se/globalassets/02-beslut-rapporter-stat/granskningsrapporter/tkg/2023/forskolor-i-utsatta-omraden/arbete-for-kvalitet-i-forskolor-i-socioekonomiskt-svaga-omraden.pdf>

Bärets förskola har fem avdelningar och 40% behörighet. Ungefär hälften av de placerade barnen har ett annat modersmål än svenska där 20 olika språk är representerade. Snittiden på barngruppen är 28,6 timmar/vecka. Under läsåret har verksamhetens kvalitet utvecklats, bland annat genom att barngrupperna har varit mer intakta. Förskolan har inte funnits så länge och tidigare tycktes det vara så att valet av Bäret inte var ett förstahandsval, varav barngrupperna ständigt förändrades. Om man tvingas lägga mycket tid på nya barns introduktioner går mycket tid för viktig undervisning bort. Det är också lättare att undervisa en barngrupp som har hittat sina rutiner. Förutom att arbeta språk- och kunskapsutvecklande har förskoleområdet haft känslöhantering som ett prioriterat målområde och personalen på flera avdelningar upplever att arbetet gett resultat hos barnen i deras sätt att kommunicera sina tankar, behov och känslor.

Lyckans förskola har 50% behörighet och ungefär hälften av barnen har annat modersmål. Andelen barn med annat modersmål har med åren ökat och i nuläget är det ungefär hälften av barnen på förskolan som har svenska som modersmål. På förskolans två avdelningar har fyra förskollärläggimation och tre är utbildade barnskötare. Lyckan har på grund av omorganisationer haft oturen att ha bytt rektor flera gånger de senaste åren. Från årsskiftet 2022/2023 tillträdde nuvarande rektor som TF rektor och blev från höstterminen 2023 ordinarie rektor på förskolan. Vikarier har tagits in för att täcka upp behov vid frånvaro. Personalen har gjort anpassningar och förändringar, bland annat genom skapandet av tydligare rutiner och förändring av personalens scheman, för att barnen ska få en så trygg och bra utbildning som möjligt, trots att det varit olika vikarier som arbetat.

Solsidan har under året haft fem avdelningar av sex öppna på grund av renovering och har haft sin verksamhet på två av avdelningarna i en annan byggnad en bit bort i före detta Lärkans lokaler. Förskolan har jämförelsevis hög andel förskollärare. I lokalerna på Solsidan finns även OB- omsorg på helger och kvällar. Eftersom flera ur personalgruppen från Magnetten valt att börja på Solsidan har det varit organiserade mötesforum mellan personalen på Solsidan och Magnetten för att lära känna varandra och planera verksamheten inför hösten 2024. En del barn från Magnetten valde Solsidan så för många har det varit tryggt att följas åt.

Östansbo förskola har tre avdelningar och 48 barn varav endast ett fåtal har utländsk bakgrund. På förskolan är det generellt hög vistelsetid och närvaro hos barnen. På förskolans tre avdelningar arbetar sju utbildade förskollärare och tre utbildade barnskötare av varierande sysselsättningsgrad. Nya pedagoger började arbeta på förskolan vid båda terminsstarterna, detta på grund av att personal slutade med anledning av byte av tjänst, föräldraledighet och tjänstledighet. Rekryteringsprocesser och introduktionsperioder tar tid och det har under perioder varit vikarier på dessa tjänster. Ett arbete har pågått med att få till ett samarbete och en god kommunikation mellan pedagogerna, både inom och mellan avdelningarna.

Det finns ofta en önskan om att förskolorna ska kunna anställa sina ”egna” vikarier men ekonomiskt har det varit svårt att våga ta det steget.

2.4 Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Junibacken/Knutsbo och Högberget

Junibacken / Knutsbo	Möjligt antal avd	Möjligt antal platser	Faktiskt antal avd Ht 24	Antal platser Ht 24	Minskat antal platser genom socek tillägg	Behov platsjust om 15 barn/avd	Vistelsetid	Förskollärare (mål 66%)	Anställda	Barn/anställd	Barn med annat modersmål	Socio-ekonomisk variabel
Junibacken	2	32	2	32	0	-2	33,0	44%	10,0	5,0	13	13,3
Knutsbo	3	51	3	51	0	-6	36,5	44%	11,0	5,3	10	9,7
Högberget	2	32	2	32	-2	-4	24,0	37%	6,0	4,9	15	25,6

Junibacken och Knutsbo har 44% legitimerade förskollärare. Andelen på Knutsbo brukar vara hög men har sjunkit bland annat på grund av att personal har valt att prova annat arbete, och på Junibacken har andelen ökat i jämförelse med tidigare år. Under verksamhetsåret så har renovering genomförts på Knutsbo förskola med följd att en avdelning tillfälligt flyttades till Ljunghällens förskola. Junibackens förskola avslutade

vårterminen 2024 med flytt av en avdelning eftersom förvaltningen tog ett beslut (pga. minskat barnunderlag samt skolans behov av lokaler) att optimera genom att stänga en avdelning som skolan tar över till sin verksamhet till hösten 2024.

På Högberget är andelen barn med annat modersmål än svenska 15 av 32 barn. Den socioekonomiska variabeln är hög. En förskollärare är under utbildning så till nästa verksamhetsår är behörigheten högre än de officiella siffrorna från 2023 på 37%. Händelser av vikt under läsåret är personalbyten på en av avdelningarna och byte av personal mellan avdelning för att få en bättre struktur

2.5 Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i områdena Sörvik, Saxdalen, Sunnansjö, Nyhammar, Gonäs och Fredriksberg

Förskolor	Möjligt antal avd	Möjligt antal platser	Faktiskt antal avd Ht 24	Antal platser Ht 24	Minskat antal platser genom socek tillägg	Behov platsjust om 15 barn/avd	Vistelsetid	Förskollärare (mål 66%)	Anställda	Barn/anställd	Barn med annat modersmål	Socio-ekonomisk variabel
Sörvik	3	53	3	53	0	-8	32,0	56%	10,3	5,4	6	11,3
Saxdalen	2	32	2	32	-1	-3	28,0	33%	5,8	4,5	-	24,6
Sunnansjö	3	50	3	50	0	-5	29,0	33%	9,6	5,4	0	14,6
Nyhammar	5	82	5	82	0	-7	28,0	40%	16,4	5,0	9	16,2
Gonäs	3	50	3	50	0	-5	33,0	56%	8,8	5,7	2	15,7
Fredriksberg	2	32	2	32	-1	-3	26,0	50%	5,9	4,4	4	18,0

Sörvik har över tid minskat sina barngrupper successivt då de legat högt i jämförelse med andra förskolor med tre avdelningar. Det finns alltid familjer i kö till förskolan så behovet är stort. Det har varit rörelse i personalgruppen och pedagogerna hjälper till i köket med frukost och mellanmål vilket är en arbetsmiljöfråga då tiden skulle behövas i barngrupp. Förskolan är i hög utsträckning språkhomogen och de allra flesta barn har svenska som modersmål. Det har under året funnits behöriga förskollärare på alla avdelningar, men utifrån en önskad grundbemanning med två förskollärare per avdelning saknas i dagsläget tre. Förskolan har under året haft tre pensionsavgångar men samtidigt rekryterat en förskollärare. Arbetslaget som helhet har dock bestått av engagerade pedagoger och de ökade möjligheterna till samarbete och kollegialt utbyte har gjort att en utbildning av hög kvalitet har kunnat skapas och bibehållas med den kompetens som finns. Det har varit tidskrävande och en källa till stress med många olika vikarier och tidvis vikariebrist. Förskolan har utifrån det förstärkt med en överanställd vikarie vilket inneburit en stor trygghet och förbättrat arbetsmiljön avsevärt. Det finns organiserade grupper för kollegialt och kollektivt lärande som haft stor positiv effekt på utbildnings- och undervisningskvaliteten på förskolan.

Det är en och samma rektor som ansvarar över förskolorna Saxdalen, Gonäs och Fredriksberg. Under utbildningsåret har det varit få barn både i Fredriksberg och i Saxdalen. Familjer flyttar in och ut från dessa byar och förändringarna går snabbt. Det är få personer som söker tjänster på grund av läget, speciellt i Fredriksberg. Det är svårt att få vikarier i både Saxdalen, Gonäs och Fredriksberg, vilket gör det väldigt

sårbart när någon är frånvarande och det blir ett stort tryck på den ordinarie personalen. Rektor önskar ekonomi för att öka tryggheten genom att anställa en person som skulle vara vikarie på området. Gonäs har 56% legitimerade förskollärare. Under perioden har arbetslaget inte varit helt intakt enligt rektor, varav undervisningen eventuellt ha upplevts negativt, men uppfattningen är ändå trots detta att de genom att de arbetat med ett gemensamt tema över alla tre förskolorna, bibehållit en hög kvalitet då temat varit lyckosamt och personalen tyckt att det varit roligt och tydligt. Området har haft bekymmer med flera ärenden anmälda till LKFAB som de väntar på ska bli utförda.

Nyhammar har fem avdelningar och 82 platser och 40% legitimerade förskollärare. Trots utmaningar med rekrytering i mindre orter har Nyhammars förskola nyligen anställt två nyexaminerade förskollärare. Detta är ett positivt tillskott till personalstyrkan, som består av både erfarna förskollärare och barnskötare. Ekonomin är starkt kopplad till antalet inskrivna barn, vilket gör verksamheten beroende av inflyttning och att familjer stannar kvar.

Sunnansjö har tre avdelningar och en låg andel behöriga förskollärare, 33%. Två avdelningar ligger i samma byggnad och den tredje på äldreboendet Solgärdet, vilket skapar ett geografiskt avstånd mellan avdelningarna. Detta påverkar i sin tur personalplanering, samarbetsmöjligheter mellan avdelningar, dagliga förflyttningar av barn mellan byggnaderna, personal och rekrytering.

Förskolan har en stor gård som ger barnen goda möjligheter till rörelsefrihet. Lokalerna är väl anpassade för förskoleverksamhet, men det finns utmaningar kopplade till variationer i barnunderlaget. Antalet födda barn i upptagningsområdet varierar kraftigt från år till år, vilket påverkar planeringen. När förskolan byggdes 2015 hade den endast två avdelningar, men sedan 2019 har barnantalet varierat mellan 46-52 barn, vilket kräver tre avdelningar.

Både Nyhammars och Sunnansjö förskolor, som är belägna några mil utanför centrala Ludvika, står inför unika utmaningar när det gäller personalförsörjning. Den geografiska placeringen gör det ofta svårt att få vikarier från kommunens centrala vikariepool. För att täcka vikariebehovet har förskolorna haft möjlighet att anställa pensionärer, vilket har visat sig vara avgörande för att upprätthålla verksamheten under perioder med hög personalfrånvaro.

2.6 Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning i området Grängesberg

Grängesberg	Möjligt antal avd	Möjligt antal platser	Faktiskt antal avd Ht 24	Antal platser Ht 24	Minskat antal platser genom socek tillägg	Behov platsjust om 15 barn/avd	Vistisetid	Förskollärare (mål 66%)	Anställda	Barn/anställd	Barn med annat modersmål	Socio-ekonomisk variabel
Björkås	5	75	5	60	-1	14	29,0	40%	12,9	4,9	8	16,4
Stallbacken	3	53	3	53	-2	-10	26,9	67%	9,5	5,8	2	20,5
Lilla Park	2	35	2	35	0	-5	26,7	33%	6,0	5,8	4	20,0

Björkås har 40% förskollärare och möjlighet att ha 75 placerade barn fördelat på 5 avdelningar, och är den största av de tre förskolorna i Grängesberg.

Antalet barn har minskat på Björkås, delvis på grund av färre födselar och delvis av kommunens satsning på "15 barn per avdelning". Från och med höstterminen 2023 har förskolan haft fem avdelningar öppna med 14 pedagoger, varav åtta är förskollärare. Förskolan har en närhet till skogen och Grängesbergs IP, vilket utnyttjas flitigt av barn och personal. Björkås förskola delar lokaler med en anpassad grundskola och Korttidshem.

Björkås förskola och Stallbackens förskola blev från 2021 - 2024 partnerförskolor, tillsammans med två andra förskolor i Ludvikas ytterområde, genom Högskolan Dalarna, vilket har möjliggjort för oss att ta emot förskollärarstudenter och därigenom anställa nyutbildade förskollärare i början av år 2024.

Lilla Parks förskola ligger på Parkskolans område. Den har två avdelningar med plats för 35 barn och sju anställda. Stallbackens förskola, som tidigare var en skola, rymmer tre avdelningar och har plats för 56 barn. Av de nio pedagoger som arbetar där är fyra förskollärare. Grängesberg är ett område med socioekonomiska utmaningar, där vissa familjer har svårt att ge omsorg om sina barn. Detta gör att insatser för att stödja barnens välmående och utveckling är av hög prioritet. Förskolorna har en god kontakt med socialtjänsten för att säkerställa att barnens behov tillgodoses.

Under höstterminen 2022 inledde förskolorna ett arbete med OSA-kollen (Organisatorisk och social arbetsmiljö) för att identifiera riskfaktorer och skapa handlingsplaner. Stallbackens förskola deltog även i ett kommunövergripande friskvårdsprojekt för att hantera hög sjukfrånvaro bland personalen, vilket har lett till ökad medvetenhet om arbetsmiljöfrågor.

2.7 Ytterligare verksamheter

Öppna förskolan på familjecentralen Villgott

Familjecentralen är ett kontaktcentrum för barn och föräldrar. Här samarbetar kommun och Region Dalarna kring förebyggande och stödjande insatser för familjer med barn 0-6 år. En familjecentral är en mötesplats för barn och föräldrar. Hur verksamheten ser ut beror till stor del på barnfamiljernas behov och önskemål. Basen är den allmänna mödra- och barnhälsovården i samverkan med öppna förskolan samt en förebyggande individ- och familjeomsorg (socialtjänst). Öppna förskolan är ett komplement till förskola och pedagogisk omsorg.

Målet för verksamheten är att utifrån hela familjens livssituation främja en god hälsa hos barn och föräldrar genom att:

- finnas tillgänglig som nära mötesplats
- stärka det sociala nätverket runt barn och föräldrar

- skapa arbetsformer där föräldrar och barn är delaktiga
- erbjuda lättillgängligt stöd
- vara ett kunskaps- och informationscentrum
- utveckla god service

Öppna förskolans uppgift är att:

- Erbjud barn en god pedagogisk gruppverksamhet i nära samarbete med de vuxna besökarna.
- Verksamheten utgår från varje barns behov

Verksamheten har en anställd förskollärare. Under året gick verksamheten ur lokaler centralt då grundskolan var i stort behov av ytterligare lokalyta. Familjecentralen befinner sig nu på Ludvika lasarett. Personalen har framfört önskan om att verksamheten bör ligga med centralt och att den lokalyta de har på lasarettet idag är för liten, särskilt de dagar de dagar då öppna förskolan har haft många besökare. Antalet besökare har minskat i och med flytten.

OB-omsorg

Det finns möjlighet att ansöka om plats på OB-omsorgen. Verksamheten finns på Solsidans förskola och erbjuder omsorg kvällar och nätter. Under året har behovet varierat och färre ansökningar har kommit in. Verksamheten är inte lagstadgad men som kommuner ska sträva efter att erbjuda omsorg på obekvämtid.

3. Finskt Förvaltningsområde

Lagen om de nationella minoriteterna och minoritetsspråken innebär att det finns ett grundskydd för fem nationella minoriteter: judar, samer, romer, tornedalingar och sverigefinnar. Kommunen har utifrån lagen ett ansvar att stärka och skydda de nationella minoriteterna. Ludvika kommun ingår sedan 2015 i ett finskt förvaltningsområde. Det innebär att kommunen åtagit sig ett utökat ansvar för förstärkt skydd för det finska språket. Kommunen ska erbjuda barn, vars vårdnadshavare begär det, plats i förskola där verksamheten helt eller delvis bedrivs på finska. Kommunen erbjuder detta på förskolan Freden. Alla barn med vårdnadshavare som anser sig tillhöra den sverigefinska minoriteten och andra intresserade är välkomna att söka till sverigefinsk förskola. Barnet behöver inte ha förkunskaper i finska eller ha finska som det språk som pratas i hemmet för att kunna ansöka om plats. Under året har det inte varit någon efterfrågan av platser och inga finskspråkiga barn har varit placerade på förskolan.

4. Systematiskt kvalitetsarbete och roller och ansvar

I det systematiska kvalitetsarbetet inom kommunen och nämndens verksamheter används målstyrning som metod, dvs. på samtliga utbildningsnivåer sätts gemensamma mål som regelbundet följs upp på olika nivåer inom utbildningen.

Enligt skollagen (2010:800), 1 kap, ska utbildningen i förskolan vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Varje förskola ska bedriva ett systematiskt kvalitetsarbete där utbildningens kvalitet, kontinuerligt och systematiskt dokumenteras, följs upp, utvärderas och utvecklas. Rektor ansvarar för att undervisningen genomförs utifrån nationella mål, krav och riktlinjer. Rektor ansvarar också för att all personal får förutsättningar att medverka i det systematiska kvalitetsarbetet.

Förskolan arbetar med att synliggöra sättet att på vetenskaplig grund arbeta för rätten till likvärdig utbildning, kollegialt lärande och målstyrning. Fokus ligger på att systematiskt bedriva ett utvecklingsarbete som innehåller praktiskt och professionellt stöd på individ-, arbetslags- och ledningsnivå. Detta är ett medvetet, målinriktat och långsiktigt arbete inom Ludvika kommuns förskolor.

Faktorer i punktform som vi synliggör och arbetar vidare med är:

- Vetenskaplig grund
- Förskolans rutiner
- Personalens rutiner
- Mentorskap för nya skolledare och nya förskollärare samt goda introduktioner för all personal.
- Terminsutvärderingar genom kvalitetsdialoger i verksamheten/ledningsgruppen
- Resultatuppföljning enkäter
- Verksamhetsobservationer
- Barnhälsoplan
- Kvalitetsredovisning /verksamhetsplan (KVR)
- Digitalisering
- Rektors pedagogiska ledarskap
- Kompetensutvecklingsplaner
- Samverkan förskola - skola 1-16 års perspektiv

4.1 Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet

Enligt skollagen ska förskolan vara likvärdig utifrån tre grundläggande aspekter: Barn ska ha lika tillgång till förskolan, kvaliteten ska vara likvärdig och utbildningen ska verka kompensera för att väga upp skillnader i barns olika förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen.¹

Flera studier visar att deltagande i förskola generellt har en positiv effekt på individers fortsatta kunskapsresultat och livsvillkor.² Heckmans kurva (James Heckman, nationalekonom och nobelpristagare) visar att investeringar i humankapital i form av utbildningsinsatser ger högre avkastning ju tidigare det sker, det vill säga att avkastningen är högst för investeringar som görs under förskoleåren. Mest effekt ges också om man riktar resurserna mot barn från sårbara grupper.³

En aspekt som sällan förekommer i forskningen om villkor för en hög kvalitet, är förskolepersonalens möjligheter till planering, utvärdering och diskussioner om sitt arbete. När personal själva får värdera kvalitet i förskolan så har kvaliteten i deras arbete ett klart samband med planeringstid (Wertfein, Spies-Kofler & Becker-Stoll, 2009), eftersom den berör grunderna för att kunna utveckla, planera inför och utvärdera sin verksamhet. Planeringstid ses som en grundläggande förutsättning för att kunna utföra ett bra pedagogiskt arbete för lärare i grundskolan. I förskolan är emellertid förutsättningarna för att kunna planera sin verksamhet genom att ha planeringstid inte lika självklara. Skillnader i förskolepersonalens villkor för att planera, dokumentera, utvärdera och reflektera över sin verksamhet har därför formulerats som en indikator för likvärdighet.⁴ Rektorer och Kunskapsresans referensgrupp bestående av personal från verksamheterna har läst Skolverkets publikation ”Att ställa frågor och söka svar” som beskriver ett samarbete för vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet <https://www.skolverket.se/publikationsserier/forskning-for-skolan/2020/att-stalla-fragor-och-soka-svar>

Det är viktigt att vi under de kommande åren lyfter den generella kompetensnivån och likvärdigheten i verksamheten. Vi kommer att kring likvärdighet tänka: vad måste vara lika och vad kan/ska vara olika.

Sammanfattningsvis påverkar den vetenskapliga grunden pedagogernas arbete genom att ge en gemensam kunskapsbas, stödja undervisningen, främja systematiskt kvalitetsarbete och bidra till utvecklingen av en likvärdig utbildning i förskolan.

Mål och syfte med arbetet:

- 1 Kunskapsresan, som är ett utvecklingsarbete för förskolorna i Ludvika kommun, syftar till att utveckla förskolans sätt att arbeta på vetenskaplig grund. Detta innebär att pedagogerna förväntas basera sitt arbete på aktuell forskning och beprövad erfarenhet.

¹ En likvärdig förskola för alla barn, innebörder och indikationer, Vetenskapsrådet (2015)

² Öppna Jämförelser, Förskola 2020 Likvärdig förskola, SKR (2020)

³ Öppna Jämförelser, Förskola 2020 Likvärdig förskola, SKR (2020)

⁴ En likvärdig förskola för alla barn, innebörder och indikationer, Vetenskapsrådet (2015)

- 2 Genom Kunskapsresan skapas en gemensam vetenskaplig grund för alla förskolor i kommunen. Detta ger pedagogerna en enhetlig utgångspunkt för sitt arbete och främjar likvärdighet i utbildningen.
- 3 Den vetenskapliga grunden stödjer pedagogernas undervisning utifrån läroplanen för förskolan, Lpfö 18. Detta innebär att pedagogerna förväntas koppla sina metoder och arbetssätt till aktuell forskning inom förskoleområdet.
- 4 Pedagogerna förväntas delta i det systematiska kvalitetsarbetet, vilket inkluderar att arbeta utifrån vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Detta innebär att de kontinuerligt behöver uppdatera sina kunskaper och reflektera över sin praktik i ljuset av forskning.
- 5 Rektorerna kommer att genomföra undervisningsobservationer för att synliggöra och utveckla undervisningen tillsammans med pedagogerna. Detta kan ses som ett sätt att koppla den vetenskapliga grunden till den praktiska verksamheten.
- 6 Den vetenskapliga grunden bidrar till att utveckla förskolans sätt att arbeta för rätten till likvärdig utbildning och kollektivt lärande. Detta innebär att pedagogerna förväntas samarbeta och dela kunskap baserad på forskning för att förbättra utbildningen för alla barn.

Rektorer och pedagoger kan möta följande utmaningar när de arbetar på vetenskaplig grund:

1. Kompetensbrist: Det finns en generell brist på flerspråkiga, utbildade och behöriga förskollärare i kommunen. Detta kan göra det svårt att fullt ut implementera arbete på vetenskaplig grund.
2. Varierande förutsättningar: Olika förskolor har olika förutsättningar gällande andel barn med annat modersmål, andel förskollärare, och lokaler. Detta kan göra det utmanande att implementera vetenskapliga metoder på ett likvärdigt sätt.
3. Oförutsägbart barnantal: Vissa områden har ett mycket instabilt barnantal, vilket gör utbildningen svårplanerad. Detta kan försvåra långsiktig planering och implementering av vetenskapligt baserade metoder.
4. Ekonomiska begränsningar: Budgetutmaningar kan begränsa möjligheterna att införa nya metoder eller material som krävs för att arbeta på vetenskaplig grund.
5. Tid för kompetensutveckling: Att hålla sig uppdaterad med aktuell forskning och implementera nya metoder kräver tid för kompetensutveckling, vilket kan vara en utmaning i en redan pressad arbetssituation.
6. Anpassning till lokala förhållanden: Att anpassa vetenskapligt baserade metoder till de specifika förhållandena och behoven på varje förskola kan vara utmanande.
7. Kontinuerlig utvärdering: Arbete på vetenskaplig grund kräver kontinuerlig utvärdering och anpassning, vilket kan vara tidskrävande och utmanande att genomföra systematiskt.

8. Samarbete och kunskapsdelning: Att skapa strukturer för effektivt samarbete och kunskapsdelning mellan pedagoger och förskolor kan vara en utmaning, särskilt med varierande kompetens och förutsättningar.

Dessa utmaningar understryker vikten av det pågående arbetet med "Förskolans kunskapsresa" för att stödja pedagogerna i att arbeta på vetenskaplig grund trots varierande förutsättningar.

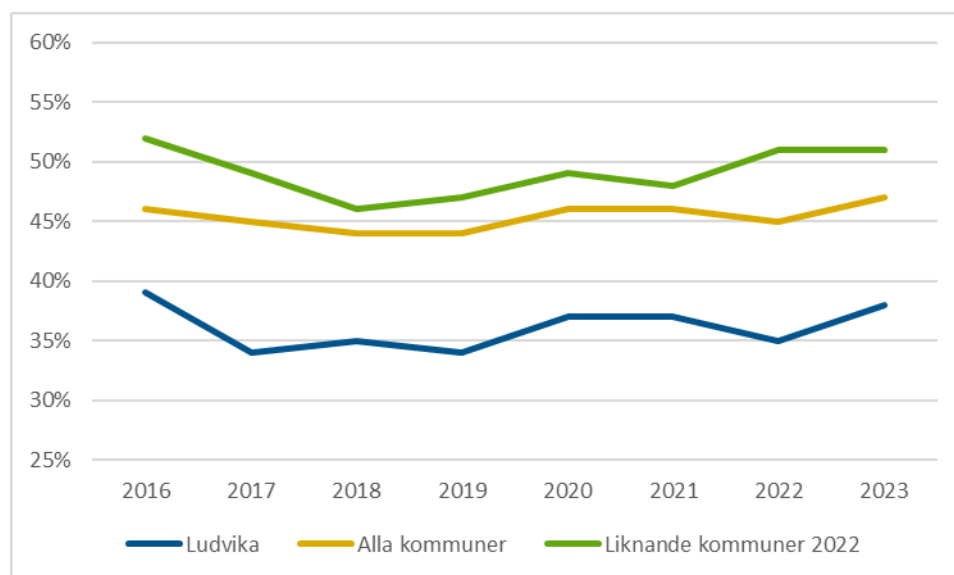
4.2 Roller och ansvar i förskolan

Den reviderade läroplanen (Lofö 18) gör rollfördelningen mellan förskollärare och barnskötare tydligare och betonar särskilt förskollärarens ansvar för undervisningen. Där beskrivs förskollärares särskilda ansvar och barnskötarens avgörande roll i arbetet.

Förskollärarna har ansvar för det pedagogiska innehållet i undervisningen och att leda undervisningen på ett sådant sätt att målen och intentionerna i läroplanen uppfylls. I undervisningen medverkar även andra i arbetslaget, till exempel barnskötare, till barnens utveckling och lärande. I Skollagen (2010:800), 2 kap, 13 § står det: *"Att endast den som har legitimation som lärare eller förskollärare och är behörig för viss undervisning får bedriva undervisningen"*. Vidare står det under 2 kap, 15 § *"En legitimerad lärare eller förskollärare har ansvar för den undervisning som han eller hon bedriver"*.

Heltidstjänster med förskollärarlegitimation, kommunal regi, andel (%)

(N11810)



Källa: Kolada

Andelen personal med legitimation ligger lägre än liknande kommuner och alla kommuner enligt tabellen ovan. År 2023 låg vi på 37% enligt Kolada (2022 35%).

I forskningsrapporter från 2010 och framåt belyses, att formell utbildning och kompetens ger förmåga att reflektera över uppdraget och att möta och utmana barn i deras lärande. Forskarna Sheridan, Williams och Sandberg lyfter fram att i arbetet med barnen på förskolan handlar det inte om att vara antingen ämnes- och lärandeinriktad, eller att fokusera på barns lek och sociala utveckling.

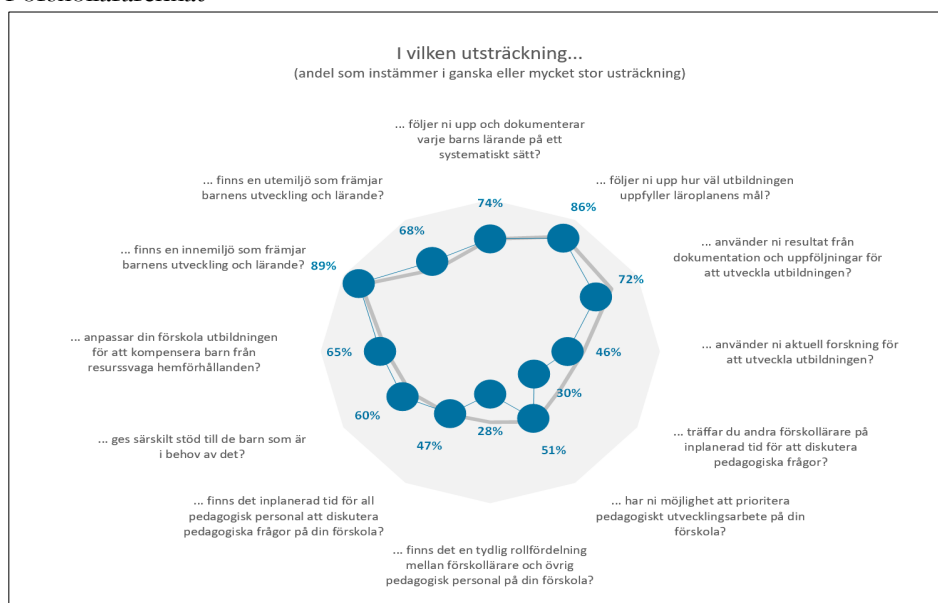
"De bärande kompetenserna i förskollärares profession manifesteras i kommunikationen och interaktionen med barn utifrån tre sammanflätande dimensioner Vad, Varför, Hur samt med en tredje dimension som innefattar interaktiv, transformativ och relationell kompetens. Den tredje dimensionen är unik inom forskning och bildar kittet mellan dimensionerna vad, varför och hur."⁵

Tillsammans skriver forskarna att dessa dimensioner speglar förskollärarkompetensens egenart och visar tydligt att förskollärare i allra högsta grad är bidragande till förskolans lärandemiljö.

Effekten av den variation som finns gällande arbetslagens kompetens skapar på så sätt ojämlika och olikvärdiga villkor för barns omsorg, lärande och utveckling på förskolan.⁶ SKR genomförde en enkät för förskollärare i riket där man frågade kring fyra områden. Områdena var

- uppföljning av utbildningen
- förutsättningar för utvecklingsarbete-
- vilket stöd som finns och
- inne-och utemiljöernas förutsättningar för lärande.

Förskollärarenkät



⁵ Sheridan, Williams och Sandberg, Preschoolteaching in Sweden (2011)

⁶ En likvärdig förskola för alla barn, innebörder och indikationer, Vetenskapsrådet (2015)

Grå linje: Samtliga kommuner. Blå linje med brytpunkt: Ludvika kommun. Källa: Öppna jämförelser - Förskola 2022.

Under förskolans ”kunskapsresa” ses förskollärares ansvar och roller över och förvaltningen arbetar för att ge bättre förutsättningar så att förskollärarnas situation förbättras. Enkäten visar bland annat att förskollärarna uppfattar att de tillgodoser barngruppernas behov av stöd, men att för lite tid avsätts för att utveckla det kollegiala lärandet. I kommunen finns sedan tidigare ett avtal om 5 timmar i snitt per anställd att fördela mellan förskollärare och barnskötare utifrån kompetens och behov. Den s.k. PU-tiden (pedagogiska utvecklingstiden) är avsatt för arbete med det systematiska kvalitetsarbetet, men äts ofta upp av annat så som praktiska arbetsuppgifter. Förutom den egna PU-tiden finns avsatt tid för varje arbetslag varje vecka samt vissa kvällsmöten. Arbetsplatsträffar (APT) äger rum 1 ggr/mån. Vi har sett över hur tidfördelningen ser ut i kommunen och hur kan vi förbättra struktur och innehåll på våra möten, så att vi upplever att vi använder tiden på ett tillfredsställande sätt. Ett arbete tillsammans med de fackliga organisationerna kommunal och Sveriges lärare pågår för att skriva nya avtal gällande PU-tiden.

Barnskötaren ska i sitt uppdrag i förskolan främja barns utveckling och lärande vilket innebär att vara en tydlig del i barnens läroprocesser och medverka i undervisningen. Detta förutsätter att man som barnskötare är insatt i läroplanen, förstår sitt uppdrag och är delaktig i planering och utvärdering av utbildningen.

Rektorn har en lagreglerad befogenhet att leda och samordna det pedagogiska arbetet vid förskolan eller skolan. Rektorn har också mandat att besluta om förskolans eller skolans inre organisation och resursfördelning samt fatta de beslut och utöva det ansvar som framgår av skollagstiftningen och andra författningar. Enligt skollagen ska alla rektorer som anställs i förskolan och andra skolformer gå den obligatoriska befattningsutbildningen för rektorer. Utbildningen är en uppdragsutbildning som innehåller pedagogiskt ledarskap, grundläggande juridik, skollagskunskap, arbetsrätt och arbetsmiljöfrågor. Våren 2023 hade kommunen tio rektorer. Alla rektorer beroende på tjänstgöringsgrad har ansvar för att leda 1-4 förskolor, 25-30 anställda, 90-238 barn och deras vårdnadshavare.

Förutom det statliga ansvaret som pedagogiska ledare har de arbetsmiljöansvar, objektsansvar och budgetansvar per förskola. Samtliga rektorer har administrativt stöd i form av handläggare.

Pedagogiskt ledarskap är allt som handlar om att tolka målen samt beskriva aktiviteter för en god måluppfyllelse i relation till de nationella målen i förskolan och för att förbättra resultatet så att varje barn når så långt som möjligt i sitt lärande och sin utveckling. Det betyder att rektor måste ha kunskap om och kompetens för att tolka uppdraget, omsätta det i undervisning, leda och styra läroprocesser, samt skapa förståelse hos medarbetarna för samband mellan insats och resultat. (från Skolinspektionsrapport).

Under året har flera av rektorerna studerat på rektorsprogrammet och fyra av dem blev klara i juni. Varje rektor har ansvar för ca 25-30 medarbetare och tiden räcker inte alltid till för hela uppdraget. Det är ett dilemma att räcka till för det pedagogiska uppdraget

och att leda utvecklingen för ökad måluppfyllelse. Ett arbete har gjorts för att ge bättre struktur för att leda det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att introducera nyanställda. Detta kan i sin tur leda till att tid frigörs från rektorerna. Önskvärt scenario skulle vara att en tjänst tillsattes som kunde avlasta objektsansvaret med några av arbetsuppgifterna som ingår där.

Specialpedagogens arbete tillsammans med övriga aktörer i förskolans pedagogiska praktik, har en betydelsefull del i det gemensamma uppdraget att stödja barn i deras lärande, utveckling och välbefinnande (Sandberg 2021). I Läroplanen för förskolan, Lpfö 18 (Skolverket 2018) framgår att förskolan särskilt ska uppmärksamma de barn i förskolan är i behov av särskilt stöd samt att alla barn har rätt till en likvärdig utbildning som är anpassad och utformad efter varje enskilt barns behov och förutsättningar. Barn som av psykiska, fysiska eller av andra skäl är i behov av särskilt stöd har rätt till det stöd som deras speciella behov kräver i förskolans verksamhet (SFS 2010:800). Specialpedagoggruppen består av fem-sex personer som ansvarar för Ludvikas samtliga avdelningar och förskolor. Rektor är deras närmaste chef. Specialpedagogerna deltar på förskolornas barnhälsoteam (BHT) som äger rum en till två gånger per avdelning och termin. BHT/handledning av arbetslag är ett tillfälle att samtala kring hur avdelningarna ska arbeta vidare för att ge alla barn det stöd som behövs för att nå så långt som möjligt i sin utveckling. Övergripande barnhälsoteam genomförs också en gång i månaden på tvärprofessionell nivå. Då deltar verksamhetschef förskola, verksamhetschef IFO, barnhälsovården, barn och ungdomspsykiatri, habilitering och logoped. En rektor, specialpedagog, förskollärare eller barnskötare deltar per gång från berörd förskola. Vårdnadshavarna måste ge sitt samtycke till samverkan annars gäller sekretess. Som grund för arbetet finns en framarbetad "Barnhälsoplan". <https://docs.google.com/document/d/14ik8vvjUcT-sCbdhEfeg2cUfyAKzrCXI/edit>

Barnhälsan ska arbeta främjande och förebyggande samt tidigt upptäcka och utreda stödbehov så att förskolan sätter in åtgärder, på rätt sätt och i rätt tid där omsorg, utveckling och lärande bildar en helhet. Exempel på detta kan vara att:

- Strukturera arbetet med att tidigt uppmärksamma och kartlägga alla barns behov, intressen och förmågor för att skapa bästa möjliga förutsättningar för alla barns utveckling och lärande.
- Planera för arbetet kring barn som tillfälligt eller varaktigt är i behov av särskilt stöd.
- Samverka för att utveckla en tillgänglig lärmiljö. Att arbeta för tillgänglig lärmiljö innebär att verksamheten utvecklar kunskap om förutsättningar för lärande och hur de hänger samman med verksamhetens pedagogiska, sociala och fysiska miljöer.



Lärarassistenter kan anställas vid behov av förstärkning i en barngrupp för att tillgodose behovet av särskilt stöd eller vid tillfälliga arbetsanhopningar.

Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning

I analysen av SKRs enkät synliggörs att förskollärarna i Ludvika kommun upplever sig ha för lite tid för kollegialt lärande. Att de använder aktuell forskning i lägre utsträckning än övriga kommuner, att de mer sällan träffar andra förskollärare för att diskutera pedagogiska frågor, att det inte finns en tydlig rollfördelning mellan förskollärare och annan pedagogisk personal samt att det finns mindre tid inplanerat för att diskutera pedagogiska frågor på förskolorna. Hur de olika förskolorna organiserar pedagogiska diskussioner och tid för reflektioner i arbetslagen varierar. Förutsättningarna från förskola till förskola kan variera men i vårt arbete med att förbättra det systematiska kvalitetsarbetet kommer det finnas möjligheter att se över detta. På mötena i rektorsgruppen vill vi öka de pedagogiska diskussionerna och använda mindre tid till att lösa en del praktiska arbetsuppgifter. Under 2023/2024 har förutsättningarna förbättrats. Tyvärr inväntas svarsresultatet från den senaste undersökningen.

Ludvika har en tydligt lägre andel av legitimerade förskollärare än såväl liknande kommuner som riket som helhet, vilket har en negativ påverkan på utbildningens kvalitet. För att ge våra barn en hög kvalitet på sitt lärande i förskolan och för att kunna genomföra uppdragen i Läroplan för förskolan, behöver förvaltningen höja andelen förskollärare. För att göra det måste förvaltningen erbjuda; uppdaterade och relevanta arbetsverktyg, jämförbar god lön, god arbetsmiljö, bra anställningsförmåner och bra möjligheter till egen utveckling i yrket. Förskolläraryrket påverkar kvaliteten. Angående rektors arbetssituation så har en önskan funnits om att avlastas från objektssansvaret. Detta utifrån att befogenheterna inte upplevs komma med ansvaret, något som tar mycket tid från huvuduppdraget. Förvaltningen ser ett behov av att avlasta rektorerna genom att en lokalansvarig anställs. Forskare vid Umeå universitet påvisar i sin forskning att närhet till chefen är viktigt för god arbetsmiljö Umeå(2018). Forskarna i rapporten visar vad som krävs för att förskolepersonalen ska kunna göra ett bra pedagogiskt arbete – och samtidigt må bra. Det handlar om ledarskap, bemanning, utbildning och kompetensutveckling. Att fullt ut hinna genomföra medarbetarsamtal två gånger/år, lönesamtal två gånger, hälsosamtal efter tre gångers frånvaro på tre månader, att fullt ut följa rehab processens alla steg, har visat sig vara svårt att hinna med för en rektor med så många anställda. Tiden att vara pedagogisk ledare är liten i förhållande till andra uppgifter som också ingår i rektorsuppdraget. Fortsatt arbete är nödvändigt för att se över möjligheten till att ersätta ett av

medarbetarsamtalen med de kvalitetsdialoger som rektor i och med arbetet med att förbättra det systematiska kvalitetsarbete genom ”förskolans kunskapsresa”.

5. Kvalitet genom kollektivt lärande

Kollektivt lärande är ett samlingsbegrepp för olika former av strukturerat, gemensamt arbete, där kollegor tillsammans utvecklar kunskap. Utveckling sker genom både att lära av egna och varandras erfarenheter och genom att ta tillvara på befintlig kunskap, till exempel aktuell forskning, inom området.

Kollektivt lärande innebär att lärare, rektorer och övriga professioner i förskola och skola själva formulerar frågeställningar, och kännetecknas av systematik, dokumentation, analys och kritisk granskning.

Vid arbete på egen hand finns det en risk att man missar viktiga aspekter av en fråga på grund av invanda och kanske omedvetna mönster. Kollegialt samarbete ger vidgade perspektiv och kan på så sätt bidra till professionellt lärande, vilket i sin tur bidrar till barns och elevers lärande och till skolutveckling.

Genom att systematiskt planera, observera, ifrågasätta och utveckla undervisning tillsammans, utvecklas en gemensam förståelse av hur det går för barnen eller eleverna, vad det beror på och vad som kan göras för att utveckla deras lärande. Dessa kollegiala processer är en förutsättning för att göra erfarenhet till beprövad erfarenhet.

För att ett kollegialt lärande ska ske, och bli någonting mer än samarbete, är flera faktorer viktiga. Det behövs strukturer i organisationen som gör arbetet möjligt. (skolverket)

6. Kompetensutveckling

En av förvaltningens verksamhetsutvecklare samordnar den kompetensutveckling som äger rum emot olika aktörer så som exempelvis Högskolor. Gällande kompetensutvecklings så har Högskolan Dalarna länge varit det lärosäte som till störst del försett oss med förskollärare. Men för ett par år sedan tappade de examinationsrätten på förskollärarprogrammet, det innebär att efter den kull som tog examen i januari 2024 var den sista. Vi hoppas givetvis att de ska få tillbaka sin examinationsrätt och stöttar deras arbete med detta. Under tiden har vi valt att öppna upp för fler samarbeten med andra lärosäten. I augusti månad blev det klart att vi tillsammans med Samarkand kommer att få genomföra lärcentersförlagd utbildning genom Karlstad universitet. Vi är mycket stolta över att ha blivit utvalda till detta efter en noggrann ansökningsprocess där Karlstad universitet var mycket nöjda med vad vi

hade att erbjuda. Vi hoppas på många sökande, både utifrån men även från våra egna anställda.

Vi har sedan tidigare ett annat samarbete med Karlstad universitet, det är den arbetsintegrerade förskollärarytbildningen där vi nu har 3 st. studenter. Det innebär att man läser på 75 % och jobbar 50 %. Det var den sista omgången som Karlstad universitet körde den här varianten på utbildning men vi har lagt in ett önskemål om att återuppta den då vi vet att den efterfrågas.

Utöver detta så fortsätter vi att stötta anställd personal som läser förskollärarytbildningen via VAL, det innebär att om man tidigare har ett antal högskolepoäng och en lång erfarenhet inom yrket kan läsa en kortare version av utbildningen. Man validerar alltså av kurser mot tidigare utbildning och erfarenhet och får sin examen efter ca 1,5 år. Det här är en möjlighet vi skulle vilja erbjuda fler. Vi har många duktiga pedagoger hos oss, en del som tidigare påbörjat sin utbildning till förskollärare men av någon anledning inte slutfört den. Det kan i vissa fall handla om enstaka kurser för att få sin behörighet och legitimation. Sedan har vi också de som aldrig läst på högskola men som gärna skulle vilja om de fick ekonomiskt stöd från oss. Enligt tidigare avtal så stöder vi: *Av förvaltningen prioriterad och initierad högskoleutbildning*. Eftersom det står i ett av våra koncernmål att vi ska höja andelen utbildad personal i förskolan så ser vi det som viktigt att kunna ge ett gott stöd till de som vi vill satsa på, i vårt fall de som vill läsa till förskollärare.

Det är viktigt att vi fortsätter att visa upp oss som en attraktiv arbetsgivare på Universitet- och högskolemässor så att både studenter och lärosäten ser att vi finns och att vi kan erbjuda en VFU av hög kvalitet med utbildade handledare. Totalt har vi just nu 13 anställda som inom de närmaste tre åren kommer att ha genomfört någon form av utbildning till förskollärare.

Även i år har det genomförts en rekryteringsresa till Utrecht i Nederländerna. Resan genomfördes via Samarkand och i samarbete med Hitachi och Region Dalarna. Av de som besökte vår monter och lyssnade på vår presentation så har vi anställt 3 st. utbildade pedagoger som flyttat till oss under sommaren.

För att ge ett gott stöd till nyutexaminerade förskollärare och lärare i Ludvika kommun har vi arbetat organiserat kring introduktion och mentorskap sedan 2015. Under perioden erbjuds en personlig mentor, verksamhetsbesök, föreläsningar och informationsträffar. Introduktionsprogrammet har visat sig mycket uppskattat och det händer att andra kommuner hör av sig för att få ta del av vårt koncept.

Förutom de som studerar mot förskollärare har vi personal som helt saknar utbildning för arbete inom förskola, en del saknar också gymnasieutbildning. För att kunna stötta den kategorin så genomför vi även under 2024 den barnskötsrutbildning vi har tillsammans med VBU. Det är en validandutbildning som bygger på deras arbetserfarenhet och gör att de anställda efter avslutade studier kan titulera sig barnskötare. Denna satsning har lett till att vi har fått ca 40 st. tillsvidareanställda utbildade barnskötare i vår organisation.

7. Resultatuppföljningar

Tillsammans i rektorsgruppen planeras de större uppföljningarna som äger rum i verksamheterna i slutet på varje termin. Utvärderingarna mynnar ut i en kvalitetsrapport med en beskrivning över hur väl man svarat mot målen och vilka nya mål verksamheten ska ha följande läsår. Rektorer genomför verksamhetsförlagda observationen. Verksamhetschef och rektorerna följer tillsammans upp kvalitetsrapporter i dialog. Nytt från hösten 2024 är att verksamhetschef har kvalitetsdialoger tillsammans med representanter från personalgrupperna i verksamheterna.

Kvalitetsdialogerna innehåller:

- o uppföljning och analys av resultat
- o planering och utveckling/förbättring av verksamheten
- o identifiering av eventuella behov av stöd från rektorer, verksamhetschef och huvudman

7.1 Planering för bedömning för lärande – pedagogiska planeringar ute i verksamheten

Undervisningen planeras av personalen utifrån barngruppernas intressen. Personalen bedömer, analyserar och reflekterar över sitt arbete och utvärderar om en progression skett över tid när det gäller barngruppernas ökade kunskaper. ”Här är du, dit ska du och så här kan du och vi göra för att du ska komma dit.”

I Unikum kan vårdnadshavare följa avdelningens arbete och vid utvecklingssamtalet som sker minst en gång per år samtalar förskola och hem kring utbildningen och det enskilda barnets utveckling.

8. Värdegrundsarbete / förhållningssätt

Varje förskola har utformat sin egen plan mot kränkande behandling och den revideras varje år. Alla kränkningsanmälningar meddelas till huvudman som i sin tur informerar nämnden.

9. Utvärdering av prioriterade förbättringsåtgärder för läsåret 2023/2024

Åtgärd	Analys - resultat/effekt/vad det har lett till

Förbättra det systematiska kvalitetsarbetet Leda till bättre och bättre undervisning.	Samarbetet med Successful School för ökad tydlighet och likvärdighet har gjort att vi har sett över helheten. Hittills har vi gjort en stor del och nästa steg blir att implementera den vetenskapliga grunden vidare ut i verksamheterna. Kunskapsresan tar tid och måste få göra det. Diskussioner om kvalitet, rutiner, roller och ansvar tar tid. Referensgrupp, fackliga och rektorer tillsammans med verksamhetschef och verksamhetsutvecklare.
Utveckla digitala arbetssätt så att det blir en naturlig del i verksamheten samt utöka antalet digitala verktyg Dokumentera vår undervisning digitalt. vinster: Yrkesstoltheten ökar. Stressen minskar. * Delaktigheten ökar. Pedagogerna får ökad kunskap i verktyget och SKA-arbetet. Rektorerna får en samsyn så att vi motiverar och handleder pedagogerna på ett bra sätt. Införa Google drive för all personal	Under insatsen med ATEA för alla rektorer beslutades att alla arbetslag gör minst tre planeringar med tillhörande reflektion och analys i verktyget Unikum under ett verksamhetsår. Alla pedagoger är delaktiga i det arbetet. Verksamhetschef utreder förutsättningar att öka andelen digitala verktyg av god kvalitet. Arbetet har genomförts. Ett arbete pågår genom den s.k. SKA gruppen som leder arbetet i Unikum. Tillsammans med specialpedagogerna har vi haft workshops med Unikum gällande modulen särskilt stöd. Vi har möjlighet att låta fler gå in i goggle workspace. Arbetet fortsätter med detta då det anses endast påbörjat. Någon enhet har gått in till 100%.
Ett Språk och kunskapsutvecklande förhållningssätt ska genomsyra all undervisning. De ökade kunskaperna som vi fått via SRI projektet lever vidare och ny personal informeras om vikten av att tillämpa förhållningssättet	Få in i befintliga strukturer, ta tillvara på lärledarnas tillskansade kompetens för att utveckla arbetet kopplat till varje förskolas behov. Effekter syns i verksamheterna. Utvärderingen visar att förhållningssättet genomsyrar arbetet i verksamheterna och att språk är ett prioriterat område även fortsättningsvis.
Utveckla förutsättningar för att organisera det kollegiala Genom pedagogiska diskussioner utvecklas utbildningen för högre måluppfyllelse	Se över organisation/PUT tider/roller och ansvar. Flera rektorer har organiserat ett kollektivt lärande på sina förskolor. Exempel är träffar för förskollärare för sig och barnskötare för sig. Utvecklingsgrupper och pedagoggrupper. Fortfarande ser vi över avtal gällande PUT tid tillsammans med facken. Snart klart och nya avtalet ger förskollärare mer tid.

Huvudmannen behöver arbeta aktivt med adekvata insatser för att stärka förutsättningarna för en undervisning av god kvalitet utifrån en väl underbyggd uppfattning om vad som orsakar de behov huvudmannens olika förskolor har samt utifrån de behov förskolorna har av legitimerade förskollärare Ökade kunskaper om varje förskolas unika förutsättningar	En del av SKA -dokumentation - ha kvalitetsdialoger - ekonomiska förutsättningar - rekryteringar -ansvar och roller Genom kunskapsresan sker succesiva förbättringar gällande kvalitet för alla förskolor men även varje förskola för sig. Kompetensutveckling pågår och vi ser resultat. Tyvärr har även någon förskollärare slutat varav procentsatsen inte ökat så mycket.
Öka andelen förskollärare och andelen utbildade barnskötare Ökad kompetens	Sammanställa pågående insatser och skapa en tydligare plan för kompetensutveckling för framtida behov. Ca 40 stycken utbildade kommer att få en barnskötarutbildning i och med satsningen mot VBU som pågått/pågår. Vi har pågående studenter mot som läser AIL och VAL. Vi har några ur personalstyrkan som valt att studera helt på egen hand till förskollärare.
Mindre barngrupper och högre personaltäthet Värdegrundsarbete, förskolans demokratiuppdrag Fortsätta att följa Riktlinjen för 15 barn/ avd genom att minska barngruppernas storlek i Ludvika kommun. Antalet barn i barngrupperna kan direkt sättas i relation till förskolans kvalitet och måluppfyllelse. Den politiska målsättningen med 15 barn i barngrupperna börjar aktualiseras hösten 2023 och ska fortsätta. En utökad budget för förskolebarnen skulle omgående och på sikt kunna leda till bättre resultat för våra barn och elever om pengarna omsätts i mindre barngrupper och högre personaltäthet	Följa planen Ekonomiskt har vi kunnat anpassa oss efter riktlinjen på ett fåtal förskolor. Björkås, L:a Gård, Lyckan. Inför ht 24 fanns inte möjligheten att låta fler förskolor följa riktlinjen.

10. Resultatredovisning

Ute i verksamheterna utvärderar personalen följande målområden systematiskt genom självskattningar. För mer information om vad undervisningen gett för effekter kring barngruppernas lärande kan man läsa rektorernas kvalitetsrapporter som senare kommer att läggas ut på Ludvika.se. Som verksamhetschef väljer jag att visa målen för kännedom och en kortare analys.

Målområde 1:

"I våra förskolor skapar pedagogerna en pedagogisk miljö som bygger på god värdegrund, social hållbarhet och tillgänglig lärmiljö."

Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning.

Värdegrundsarbetet är framträdande i de olika förskolornas kvalitetsrapporter både när det gäller bemötande, förhållningssätt, innehåll i planeringar för både rutinsituationer och temaarbeten samt vid utformning av den fysiska miljön. I utvärderingarna lyfter personalen fram vikten av trygga relationer och ett respektfullt, flexibelt och positivt förhållningssätt mot både barn, vårdnadshavare och kollegor. Trivseregler ska skapas tillsammans med barngrupperna. Plan mot kränkande behandling ska upprättas. Lärmiljöer ses över och trygghet skapas genom tydlighet, rutiner, förhållningssätt och bildstöd med mera. Det finns arbetslag som tyvärr behöver stöd i konflikthantering.

Målområde 2:

"I våra förskolor stimulerar och utmanar pedagogerna barnens språk och kommunikation."

Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning.

Arbetet med att stimulera barnen i språk och kommunikation har varit ett stort fokusområde på förskolorna under året. Kunskaperna bland personalen har ökat genom utbildning i att ha ett språk och kunskapsutvecklande arbetssätt. På ett par mångkulturella förskolor, har ett arbete pågått med att utveckla ett interkulturellt förhållningssätt vilket har genomsyrat verksamheten under året. Medvetenheten hos pedagogerna är hög om hur viktigt det är med ett starkt första språk för att lära sig ett andraspråk. Med en del av de större barnen har man arbetat medvetet för att alla barn ska våga prata och få talutrymme. Man har också fångat upp barnens intresse för skriftspråk.

Målområde 3:

"I våra förskolor stimulerar och utmanar pedagogerna barnens matematiska utveckling."

Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning.

Självskattningen som personalen gör visar att de utmanar barngrupperna matematiskt både i spontan och planerad undervisning. Det flera avdelningar dock reflekterar över är att det ofta handlar om efterhandsbedömningar och att det skulle behövas mer

fokus på matematik från början, i planeringarna varav detta är ett utvecklingsområde. Pedagogerna använder matematiska begrepp i vardagen genom att man räknar, jämför, problematiserar m.m.

Trots att vi inte haft matematik som ett prioriterat område och att det nu är länge sedan vi hade någon kompetensutveckling om detta sker mycket matematikundervisning i förskolorna. Medvetenheten och kunskaperna hos personalen är stor, men vi måste påminna oss om att emellanåt prata om vår matematikundervisning vid de reflektionstillfällen vi har, för att kunna vidareutveckla arbetet ytterligare.

Målområde 4:

"I våra förskolor stimulerar och utmanar pedagogerna barnens intresse för naturvetenskap och teknik."

Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning.

Självskattningsarna visar att avdelningar har arbetat med att utveckla och stimulera barnens intresse för naturvetenskap och teknik. Förvaltningen satsar på kompetenshöjningar genom kurser inom NTA. Programmering har använts i viss mån med de äldre barnen och då som verktyg i olika aktiviteter. Material på avdelningarna bjuder in till eget utforskande i barnens lek, ex byggmaterial, magneter osv. Pedagogernas analys visar att det här är ett målområde som får mindre fokus och som kan utvecklas. Det finns stort intresse i verksamheterna att vidareutbildas i hur man använder de NTA-lådor som man ej har haft utbildning i. En rektor har ansvar för kontakterna med den samordnare som förskola och skola har tillsammans och avsätter ekonomiska medel för.

Målområde 5:

"I våra förskolor stimulerar och stärker pedagogerna barnens intresse för lek och för att erövra nya kunskaper och färdigheter."

Samband och orsaker som har påverkat verksamheten och barnens utveckling – i positiv eller negativ riktning.

Det finns ett stort fokus hos förskolorna när det gäller att stimulera och stärka barnens intresse för lek och för att erövra nya kunskaper och färdigheter. De fångar upp barnens intressen och skapar lekmiljöer som passar. Man strävar efter att alla barn ska känna sig inkluderade i leken.

Pedagogerna värnar om möjlighet till lek. De växlar mellan att delta i leken och finnas med som stöd där barnen får möjlighet att utforska själva i sin lek och relationer. Tankar finns hos vissa pedagoger att de är bättre på att ta vara på leksituationer inomhus än de är när de vistas utomhus. Trots att våra gårdar skulle behöva rustas upp och kompletteras med ny utrustning, kan vi bli bättre på att planera för lek och aktivitet utomhus och kanske använda oss av material som vi annars bara använder inomhus.

Barns delaktighet och inflytande

I förskolan läggs grunden för att barnen ska förstå vad demokrati är. Barnens sociala utveckling förutsätter att de alltefter förmåga får ta ansvar för sina egna handlingar och för miljön i förskolan. De behov och intressen som barnen själva på olika sätt ger uttryck för ligger till grund för utformningen av miljön och planeringen av verksamheten. Ord som delaktighet och inflytande diskuteras, fokuseras och synliggörs i varierad grad på våra förskolor. Samtliga förskolor har under året upprättat en plan mot kränkande behandling och diskriminering.

Förskola och hem

Vårdnadshavare har ansvaret för sina barns fostran och utveckling. För att skapa bästa möjliga förutsättningar för att barnen ska kunna utvecklas rikt och mångsidigt ska förskolan samarbeta på ett nära och förtroendefullt sätt med hemmen. Föräldrarna ska ha möjlighet att inom ramen för de nationella målen vara med och påverka verksamheten i förskolan. Att förskolan är tydlig i fråga om mål och innehåll är därför en förutsättning för barnens och föräldrarnas möjligheter till inflytande. Utöver den dagliga kontakten har alla vårdnadshavare tillgång till Unikum, förskolornas pedagogiska verktyg för planeringar och dokument på organisations- grupp- och individnivå.

11. Enkäter

En del i det systematiska kvalitetsarbetet är att samla in enkätsvar. Skickades ut digitalt till vårdnadshavare och personal.

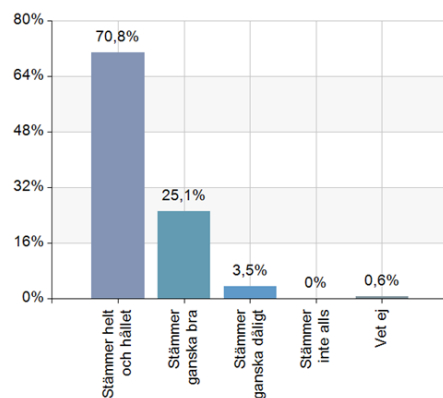
Svarsfrekvensen varierar och det är ofta svårt att skapa frågor som är helt tydliga. I bland saknas bakgrundskunskap som gör att man ibland har svårt att utläsa kvaliteten.

Nedan redovisas en sammanställning av ett urval av enkätsvar.

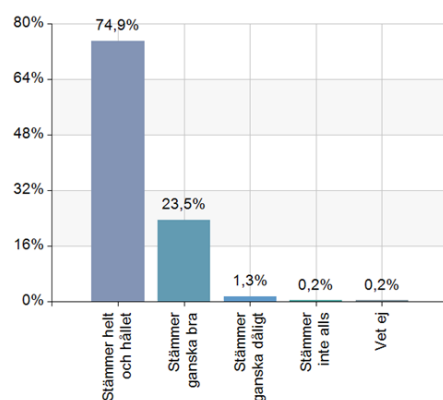
Vårdnadshavare

95,9 % är nöjda med personalens bemötande på förskolan och 98,4% anser att förskolan lyckas med att se till att alla barn trivs inom utbildningen. 94,6% anser att förskolans förmedlar en stimulerande undervisningsmiljö.

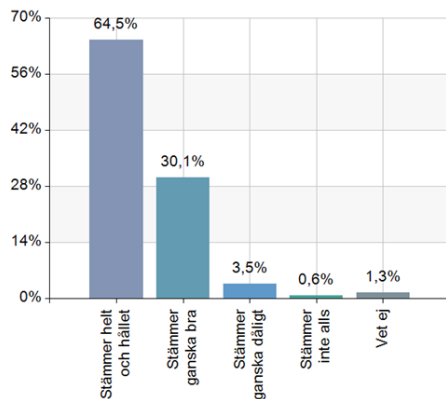
Som vårdnadshavare är jag nöjd med personalens bemötande på förskolan?



Jag upplever att mitt barn trivs på förskolan?



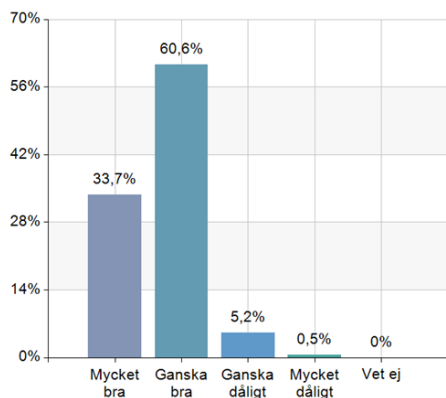
Jag upplever att förskolan erbjuder mitt barn en stimulerande undervisningsmiljö?



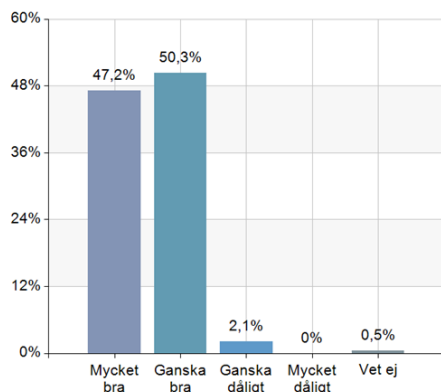
Personal

94,3% tycker att förskolan lyckas med att erbjuda en stimulerande miljö för barnen och 97,5% tycker att de lyckas väl med att lyfta undervisningssituationer i de dagliga rutinerna. 89,1% tycker att de ger barnen individuell uppmärksamhet.

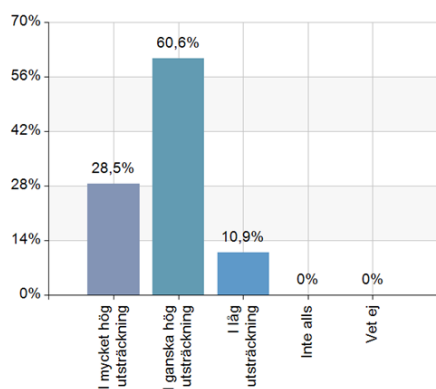
Hur väl lyckas din avdelning erbjuda barnen en stimulerande miljö?



Hur väl lyckas din avdelning med att lyfta undervisningssituationer i de dagliga rutinerna?



I vilken utsträckning får barnen individuell uppmärksamhet på din avdelning?



12. Verksamhetsplan - Förbättringsåtgärder för läsåret 2024/2025

Dessa utvecklingsområden kräver fortsatt fokus och insatser för att förbättra kvaliteten och likvärdigheten i förskoleverksamheten i Ludvika kommun.

Förbättringsåtgärder	Aktivitet	
Förbättra det systematiska kvalitetsarbetet genom "Förskolans kunskapsresa" för ökad likvärdighet i Ludvika kommun.	Implementera "Förskolans kunskapsresa": Fortsätta arbetet med att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet och skapa en gemensam vetenskaplig grund för alla förskolor.	

Minskning av barngruppernas storlek: Högst tolv barn i barngruppen i åldern 1–3. Högst 15 barn i barngruppen i åldern 4–5.	Förverkliga riktlinjen om 15 barn per avdelning vilket är ett prioriterat mål för att förbättra lärmiljön.	
Öka andelen behöriga förskollärare: Det finns en generell brist på flerspråkiga, utbildade och behöriga förskollärare i kommunen. Vissa förskolor har särskilt låg förskolläraryrkebehörighet.	Arbeta för ökad behörighet genom att vara en attraktiv arbetsplats, stötta kompetenshöjande åtgärder, lyfta förmåner med att arbeta i Ludvika kommun. Vara synliga i olika sammanhang så som sociala medier, delta på träffar på exempelvis Högsbörger Sprida goda exempel mellan förskolor.	
Hantera varierande barnantal: Flera områden upplever ett instabilt och oförutsägbart barnantal, vilket gör utbildningen svårplanerad och påverkar ekonomin negativt.	Följa prognoser gällande antal födda, inflyttande/avflyttande. Arbeta för att få ännu fler barn till förskolorna genom uppsökande verksamhet.	
Anpassa organisationen: Det kan finnas behov av att anpassa organisationen efter minskande barnantal i vissa områden, exempelvis genom att stänga avdelningar eller omorganisera personal.	Se över framtida barnprognoser för att kunna anpassa efter behov.	
Förbättra språkutveckling: Med en ökande andel barn med annat modersmål än svenska behövs fortsatta insatser för att stärka både svenska språket och modersmålsstöd.	Utvärdera regelbundet förskolornas arbete i språkutvecklande arbete samt utreda möjligheterna att bidra till att förbättra kunskaperna hos medarbetare gällande begrepp som finns inom förskolans verksamhet och i Läroplanen.	
Förbättra lärmiljöer: Vissa förskolor har slitna lokaler som påverkar lärmiljön negativt. Det finns behov av att skapa mer stimulerande och intressanta miljöer för barnen.	Samarbete med LKFAB genom regelbundna avstämningar. Förskolornas egna möjligheter till att förbättra lärmiljöerna.	

Stärka det kollegiala/kollektiva lärandet: Trots låg förskolläraryrkefärdighet på vissa enheter finns ett engagemang för kollegialt utbyte och lärande som bör vidareutvecklas.	Öka möjligheterna genom nytt avtal gällande PU-tid för personal. Följa rektorsområdena gällande dess organisation för kollektivt lärande.	
Ekonomisk styrning: Flera förskolor har utmaningar med att få budgeten att gå ihop, delvis på grund av oförutsägbart barnantal och deltidsarbetande personal. Sjukfrånvaro påverkar även ekonomin.	Regelbundna budgetuppföljningar tillsammans med Controller samt arbete för ökad frisknärvaro.	
Utveckla samarbetet med socialtjänsten kring förebyggande arbete.	Synliggöra vilket samarbete som sker idag och se över vad som kan göras ännu bättre. Uppdatera "Barnhälsoplan". Synliggöra arbetet IFO/Utbildning 1-16 år.	
Utöka förskolans digitala verktyg så som datorer/I-pads alternativt telefoner.	Fortsätta arbetet tillsammans med IT-grupp och IT-center för att se vilka verktyg som blir bäst att utöka med.	