

## Riktad insyn

### Sjöängens förskola

Med anledning av att barn vid två obehagade tillfällen i september -13 rymt från förskolan Sjöängen (tidigare kallad Stensötan) och att förskolan tidigare haft problem med ett kränkingsärende som långsiktigt påverkat ledning, personal och den pedagogiska verksamheten negativt beslöt Kultur- och utbildningsenheten att göra en riktad insyn kring hur förskolan hanterat de problem som uppstått.

Sjöängens förskola bedriver verksamheten i tillfälliga lokaler sedan februari -12 då en vattenläcka orsakade så stor skada att delar av förskolan fick rivas. Sjöängens förskola skulle vara i de tillfälliga lokalerna under en begränsad tid för att få nya lokaler på samma plats som tidigare. Den processen har dragit ut på tiden. I november -13 beräknas förskolan flytta in i de nya lokalerna.

24 juni -13 var utbildningsnämnden inbjuden till Stensötans förskola. Vid besöket framkom att det rådde arbetsro och att det började bli stabilt på förskolan.

Den riktade insynen utfördes i huvudsak under två veckor i oktober och en vecka i november-13 och utgår från enskilda samtal, samtal i grupp och telefonsamtal med förskolans ledning och FFS produktionsledning samt enskilda samtal med större delen av personalen på Sjöängens förskola.

Kultur- och utbildningsenheten har valt att under den riktade insynen inte ta fasta på enskilda individers synpunkter. Nedan beskrivs en sammanfattande bild av verksamheten på Sjöängens förskola.

### Angående de barn som rymt

Ledningen beklagar det som inträffat vid de två tillfällena då barn har rymt från förskolan. De är tydliga med att förskolan brustit i sina rutiner. De beskriver att nya säkerhetsrutiner upprättats på Sjöängens förskola för att säkerställa att rymningar inte ska kunna ske på förskolan. Även personalen beskriver att de brustit i sina rutiner. Flera av personalen menar att det kan bero på att de är trötta och uppgivna samt att det varit mycket vikarier på förskolan. Personalen har varit delaktig i att arbeta fram de nya rutinerna och de är väl förankrade hos alla som vi pratar med.

### Förskolans ledning och produktionsledningens ansvar

I samtalet om hur förskolan arbetat sedan det i januari -13 framkom att personal kränkte



barn och att detta även till viss del filmades av kollegor, uttrycker både ledning och personal en stark uppgivenhet. Personalen menar att den ledning de har är frånvarande och att ledningens tid inte räcker till för de behov arbetslaget har. De har haft ett bra stöd i den chef som tillfälligt arbetar på förskolan under våren men de uttrycker att det är stressande då hon endast arbetar under begränsad tid och har ett tillfälligt uppdrag. De saknar en tydlig, närvarande ledning som leder personalen. Den tillfälliga förskolechefen fick uppdraget i januari-13 att under våren arbeta som förskolechef på Sjöängens förskola. Därefter skulle en ny chef anställas för både Sjöängens förskola och Strandparkens förskola som ingår i samma resultatenheter. I augusti-13 började den nya förskolechefen på 60% och fick då ansvar för endast Strandparkens förskola. Därför erbjöds den tidigare tillfälliga förskolechefen att fortsätta arbeta som chef 50 % på Sjöängens förskola .

I de samtal vi haft ges olika bilder av hur situationen har uppfattats och hanterats. Större delen av förskolans ledning beskriver en känsla av övergivenhet när de talar om sin produktionsledning. En del av förskolans ledning ger en bild av att förskolan getts allt det stöd som behövs av produktionsledningen. Under våren -13 har förskolan tagit stöd från förskolepsykolog som erbjudits både för personal och för föräldrar. Förskolepsykologen bekräftar att hon varit på förskolan under våren. Inför sommaren -13 avslutades uppdraget. I början av november -13 kontaktades hon av produktionsledningen för att återuppta uppdraget, främst med fokus på barn i behov av särskilt stöd.

Ledningen för förskolan menar att de i nuläget har ett stöd från produktionsledningen men att det inte varit så tidigare. Det är otydligt om det finns en plan för beredskap och krishantering i organisationen och om den har tillämpats när situationen uppstod. När vi frågar om det finns någon långsiktig plan eller strategi för hur ledningen ska arbeta med verksamheten svarar både ledning och personal att det inte finns. Ledningen berättar att tidigare bitr. förskolechef redan påtalat att det förekom kränkningar till den dåvarande rektorn, som gick i pension i december 2011. Det är oklart hur detta togs emot och om det förmedlades till produktionsledningen.

De olika bilderna som ges visar på en otydlighet i den kommunala produktionens ledningsorganisation gällande produktionsledningens respektive förskolechefens ansvar. Bristen på tillit som förmedlas är något som kultur- och utbildningsenheten bedömer som mycket allvarligt. Det finns starka skäl att tro att detta förvärrat hela situationen för Sjöängens förskola, då det kan bedömas att produktionsledningen mycket tidigare borde ha agerat i frågan om kränkande handling.

### **Personalorganisation**

Personalen och ledningen beskriver att det under våren fanns en god anda och vilja hos personalen på förskolan men att det blivit sämre efter sommarledigheten.

Flera av personalen uttrycker att de saknar en närvarande ledning som utövar ett tydligt ledarskap för att få alla att arbeta åt samma håll. De saknar en långsiktig lösning. Flera beskriver att de sedan händelsen med kränkningar i januari fått ett visst krishanteringsstöd

som varit frivilligt att välja. De har inte erbjudits eller varit delaktiga i någon kontinuerlig planering med forum för att säkerställa att verksamheten kan erbjuda en trygg och säker miljö för barnen. De beskriver vidare att de fortfarande är starkt påverkade av det som har hänt och känner oro att samma saker kan ske igen. Flera uttrycker att det saknas tillit kollegor emellan.

Personalen beskriver att de upplevde det som mycket obehagligt när de väl fick vetskap om vad som hänt, dels att det framkom att de kan ha blivit filmade av kollegor och dels för att de berörda personerna som fick sluta togs ur tjänst när de arbetade i barngrupp. Det skedde direkt inför barnen. Flera av personalen beskriver att de blev mycket illa berörda när ledningen kom in i barngruppen och bad att få tala med kollegorna i enrum. Detta skedde och därefter kom inte kollegorna tillbaka i tjänst. Personalen beskriver att de inte fick information om vad som hände förrän i efterhand. Flera fick via föräldrar veta att det skett kränkningar på förskolan och att personalen fick sluta. Föräldrarna hade hört det via media. När personalen frågade sin ledning fick de till svar att de skulle få information via ett mejl från rektor/förskolechef, vilket också skedde. Personalen menar att de borde ha blivit informerade i förväg om vad som skulle ske. De upplevde det som mycket obehagligt att få information via föräldrarna som hämtade sina barn på förskolan och först därefter av sin egen ledning.

Kultur- och utbildningsenheten ifrågasätter starkt om i vilken ordning information getts gällande incidenten. Utifrån de bilder som ges bedömer kultur- och utbildningsenheten att produktionsledningen och förskolans ledning brustit i hur de hanterat personalen; både de som fick sluta, de som är kvar samt de som anställdes efteråt. Det är tydligt att produktionsledningen inte långsiktigt och professionellt hanterat hela situationen.

### **Barnens arbetsmiljö**

Personalen beskriver att det i deras vardag uppstår konflikter och åsiktsskillnader som främst handlar om vilken barnsyn personalen har samt hur barnen bemöts. Några menar att det emellanåt förekommer hårda ord samt en otrevlig ton. Det är tydligt att personalen har olika åsikter om hur man kan, ska och får bemöta barn samt att de mer pratar om hur de andra är, än reflekterar över sin egen insats. Personalen uttrycker att det leder till samarbetssvårigheter mellan personal och mellan avdelningar. Det påverkar personalens arbete med barnen på ett negativt sätt.

Det framgår inte att personal och ledning har återkommande forum där dessa frågor lyfts på ett tydligt sätt eller om någon av dem i nuläget har professionellt stöd. Det saknas mål för hur personal och ledning ska arbeta för att säkerställa en trygg och säker psykosocial arbetsmiljö för barnen. Det framgår att insikten om medarbetaransvaret bland personalen är mycket ojämn och fler uttrycker att de inte vill eller orkar engagera sig i verksamheten. Kultur- och utbildningsenheten har en mycket stark oro för att det fortfarande finns en alltför stor risk att barn fortfarande kränks på förskolan.



## Sammanfattning, råd och vägledning

Utifrån det som framkommit vid den riktade insynen ger kultur- och utbildningsenheten följande råd och vägledning

- Huvudmannen, produktionsledningen och förskolans ledning behöver omgående säkerställa att barnen på Sjöängens förskola garanteras en trygg och säker psykosocial arbetsmiljö.
- Huvudmannen och produktionsledningen behöver se över den kommunala produktionen FFS:s rutiner för krisberedskap och krishantering.
- Huvudmannen och produktionsledningen behöver tydliggöra befogenheter och ansvar i den kommunala produktionen FFS:s organisation.

Kultur- och utbildningsenheten

Nacka 2013-11-13

Handwritten signature of Susanne Arvidsson in blue ink.

Susanne Arvidsson  
Förskoleexpert

Handwritten signature of Veronica Jahnfors in blue ink.

Veronica Jahnfors  
Förskoleexpert

Handwritten signature of Susanne Nord in blue ink.

Susanne Nord  
Kultur- och utbildningsdirektör