



Kvalitetsutmärkelsen Bättre Skola 2008 tilldelas
Nya Elementar i Bromma



Nya Elementar

Nya Elementar är en F-10 skola som ligger i Bromma - en stadsdel i västra Stockholm. Närheten till naturen och till stadens centrum gör skolans läge mycket attraktivt. Nya Elementar har en lång historia men återöppnades som grundskola hösten 1999. Hösten 2002 flyttade vi in i vår nyrenoverade funkisskola där de gamla detaljerna är bevarade och blandade med de moderna för att fungera i en modern skola. F-5 har cirka 150 elever och 6-10 har cirka 600 elever. Skolan är uppdelad i arbetslag med egna hemvisten. Vi har även träningsårsskola och grundsårsskola år 5-10. I vår organisation ingår även Bromma resursskola. Skolans idé är att varje elev, utifrån sin potential, ska få möjlighet att utveckla: sitt egenansvar, sin lust till lärande och nyfikenhet på omvärlden, sin självförtroende samt kunskaper att erövra kunskaper.

Ledarskap

Skolans beslutandeprocess genomsyras av ett tydligt underifrånperspektiv, där alla beslut tas i en demokratisk anda och där respektive arbetslag har stort inflytande. Organisationen är platt och transparent och ger goda förutsättningar för att synliggöra och skapa inflytande för våra 785 elever med sina vårdnadshavare och 110 medarbetare. Organisationen som helhet vilar på en tydlig och gemensam värdegrund, som är känd och förankrad hos alla. Helheten delas organisatoriskt upp i tre enheter: F-5, 6-9 och sårsskola (träningssårsskola och grundsårsskola) där rektor har det yttersta verksamhetsansvaret. Varje enhet delas upp i arbetslag som arbetar i egna hemvisten, där elever, personal och biträdande rektor verkar. Eleverna är i sin tur indelade i mentorsgrupper, vilket skapar en nära kontakt till all den personal som de arbetar tillsammans med. De har dessutom en direktkontakt i undervisningen med sin biträdande rektor, som är ansvarig för pedagogik, elevvård, personal och ekonomi i arbetslaget. Elever och personal har stor självständighet i arbetslaget men ska verka utifrån skolans gemensamma verksamhetsmål och värdegrund.

En central framgångsfaktor för Nya Elementar är den ledningsfilosofi och de värderingar som präglar den kultur som finns i organisationen. Arbetsklimatet och "andan" stämmer i stor utsträckning överens med de tio faktorer för ett kreativt arbetsklimate som professorn i organisationspsykologi Göran Ekvall har listat. Dessa är:

- Utmaning: engagemang i och känsla för verksamheten och dess målsättning
- Frihet: de anställdas självständighet i organisationen
- Konflikter: frånvaron av personmotsättningar och känslomässiga spänningar
- Idéstöd: sättet att bemöta nya idéer
- Tillit: känslomässig trygghet i relationerna på arbetsplatsen
- Livfullhet: arbetsplatsens dynamik, "fart och fläkt"
- Lekfullhet/humor: en lättsam och otvungen stämning
- Debatt: möten och kollisioner mellan synpunkter, idéer och olika erfarenheter och kunskaper
- Risktagande: rätten att misslyckas
- Idétid: tid att reflektera och skapa något nytt

Denna kultur gör att Nya Elementars personal är innovativ och ständigt skapar nya koncept. Dessutom innebär det kreativa klimatet, samverkans- och organisationsmodellen, ett nära ledarskap och ett eget inspirations- och utbildningscenter (IUC) att idéerna konkretiseras och når ut. Skolledningen har ett mycket stort ansvar för att skapa och upprätthålla ett kreativt och positivt arbetsklimate, s.k. "Walk the talk"! Att alltid möta våra medmänniskor med en positiv förväntan är en självklarhet.

Information och analys

Vi arbetar med den webbaserade digitala plattformen, Stockholm Skolwebb, som innebär att elever, vårdnadshavare och personal via internet kommer åt såväl allmän som riktad information. P.O.D.B. är det digitala verktyg vi använder för att kommunicera måluppfyllnad och vägar för att nå målen, som sammanställs till skriftlig information inför varje utvecklingssamtal.

Samtliga medarbetare sparar allt sitt arbetsmaterial digitalt i ett gemensamt nätverk så att det är lättillgängligt för alla medarbetare. På så sätt kan vi lära av varandra och smidigt sprida idéer, arbetsplaner och annat material av värde för vårt pedagogiska arbete. I det gemensamma nätverket finns en tydlig mappstruktur där även mallar finns för skolans gemensamma dokument.

All personal har egna bärbara datorer. I personalgruppen har vi ansvariga för att uppdatera hemsidan, en skolwebbsansvarig samt en eller två för varje årskurs/arbetslag som ansvarar för att lägga ut information på Stockholm Skolwebb varje vecka. Undervisande lärare ansvarar för att tillhandahålla eleverna uppdaterade arbetsplaner. Vi använder oss även av egenproducerad elevbok för att nå ut med viktig information till elever och vårdnadshavare.

När vi bearbetar och analyserar information så sker det i forum där personer med olika erfarenhet, kompetens och funktion kommer till tals i ett "tänka högt forum". Elevhälsoteamet har denna typ av möten varje vecka för att säkerställa att olika perspektiv alltid belyses i det elevvårdande arbetet. All personal informeras varje läsårsstart om gällande sekretessregler samt så måste samtliga som anställs ta del av och underteckna dessa.

Lagråd, elevråd, allagråd och skolråd samt föräldramöten är viktiga informationstillfällen som alltid dokumenteras och delges samtliga berörda. Viktigt är att även professionella aktörer utanför skolan studerar, analyserar och ger feedback på vår verksamhet.

Verksamhetens planering

I samband med planeringen och uppbyggandet av Nya Elementar (som startade 1999) genomfördes en grundlig omvärldsanalys, som kom att ligga till grund för skolans verksamhetsidé. Våra interna utvärderingar, aktuell vetenskaplig forskning och externa studiebesök är flera viktiga parametrar som hjälper oss i arbetet med att genomlysna, utvärdera och förbättra verksamhetens alla delar. Vår verksamhetsidé formuleras utifrån den enskilde eleven och att denne ges givna förutsättningar. Våra hörnstenar är viktiga delar i vårt framgångsarbete:

- Små barn- och undervisningsgrupper (flexibla undervisningsgrupper)
- Mentorskap
- Arbetsplaner
- Ämnesintegrering och varierade arbetsmetoder
- Reflektion och utvärdering
- Inspirerande och lärande fysisk miljö

Vår verksamhetsidé, våra hörnstenar och visioner arbetades fram och formulerades under skolans första verksamhetsår. All personal var indelad i tvärgrupper, som var sammansatta så att alla olika arbetslag, tjänster, kön och ålder var representerade. Personalen träffades några heldagar i samband med arbetet med vår strategiska plan. Förslag från grupperna sammanställdes av ledningsgruppen och återfördes till grupperna för att förfinas innan beslut fattades i samverkansgruppen. Utifrån brukarundersökningar, arbetslagens verksamhetsberättelser och utifrån möten där vi tänker högt tillsammans och analyserar utvärderingar, formulerar ledningsgruppen mål för läsåret som diskuteras på arbetsplats-träffar (APT) för att därefter beslutas i samverkan (SVG). Visionen och målen måste ständigt hållas levande för elever, vårdnadshavare och personal. Alla på skolan förväntas att ta ansvar för att skolans verksamhetsidé efterlevs varje dag, här och nu.

Snabba demokratiska processer är A och O om vi vill komma från idé till förverkligande. Hur beslutsprocessen går till är avgörande för resultatet. På Nya Elementar måste alla ta ställning i för dem viktiga frågor. På APT beslutas allt som rör det egna arbetslaget och alla frågor som berör fler än ett arbetslag ska tas i samverkansgruppen. SVG består av fackliga representanter samt av en representant från varje lag som tar med sig arbetslagets ståndpunkter i de frågor som ska avhandlas. I alla skolövergripande frågor fattas det majoritetsbeslut. Ledningsgruppen fungerar som en styrelse som arbetar fram beslutsunderlag, gör konsekvensanalyser och leder utvecklingsarbetet på skolan. Beslutsprocessen för

elever är uppbyggd på samma sätt med mentorsråd, lagråd, elevråd, allagråd och skolråd. Vårdnadshavarna deltar i allagråd, föräldraråd och skolråd.

Medarbetarnas engagemang och utveckling

Att möta varje medarbetare med positiv förväntan och ta tillvara varje medarbetares talang är nyckeln till framgång. Samtalet och de informella mötena är absolut viktigast och måste ges tid. Detta är svårt i en verksamhet som rymmer så många olika personalkategorier och arbetstidsavtal, men desto viktigare. Lockande aktiviteter såsom gemensamma friskvårdsaktiviteter, frukost, festligheter, resor och fortbildning är några sätt att få till stånd möten. Vid våra möten författas protokoll och minnesanteckningar digitalt vilket medför omedelbar återkoppling.

Att använda varandras kompetens i det dagliga mötet med eleverna är viktigt, där kollegahandledning är en av många metoder för att nå pedagogisk utveckling. I kollegahandledningen utvärderas vår insats tillsammans med en kollega, som delger sin respons från exempelvis ett undervisningsbesök. Andra former för utvärdering sker genom tvärgruppsarbeten och genom att tänka högt tillsammans. Noggranna resultatanalyser där alla är delaktiga ligger till grund för utvecklingsinsatserna som finns presenterade i kvalitetsredovisningar och arbetsplaner, som revideras varje år.

Att ständigt ifrågasätta det vi gör, analysera skolans resultat, skapa nätverk lokalt och globalt, ta del av aktuell skol- och framtidsforskning samt omvärldsanalyser hjälper oss att verka här och nu samt att blicka framåt. Allt strategiskt utvecklingsarbete sker i samverkan med all personal som då arbetar i tvärgrupper. Mottot är att alltid tänka STORT och måla upp färdiga målbilder som är tilltalande. Stöd alla initiativ, man vet aldrig vad som blir succé eller fiasko. Vad vi med säkerhet vet är att oavsett hur det går så har vi blivit lite klokare.

Vid läsårsstart presenteras de skolövergripande målen som arbetslaget därefter diskuterar och bryter ner till arbetslags- respektive individnivå. Vid medarbetarsamtalet diskuteras varje enskild medarbetares kompetensutvecklingsbehov relaterat till skolans, arbetslagets och de individuella mål som sattes upp vid läsårsstart. Det görs också en koppling till målområden som finns beskrivna i skolans strategiska plan. Vid medarbetarsamtalet upprättas en individuell utvecklingsplan där fortbildningsinsatser på kort och lång sikt fastställs. Vid lönesamtalet diskuteras måluppfyllelse och fortbildningens resultat. Vårt Inspirations- och utbildningscenter (IUC) är ansvariga för att beställa, anordna och skraddarsy fortbildningsaktiviteter på skol- och lagnivå. Nya medarbetare får ett introduktionsprogram som startar upp första veckan vid varje läsårsstart. Den nya personalen får en mentor och en guidning i vår personalhandbok. Vi försöker att lösa alla nyanställningar med ”dubbelgång” under första veckan. Vi försöker lösa alla föräldraledigheter

och tjänstledigheter genom att anställa vikarier terminsvis så att det blir en så bra övergång som möjligt för eleverna och för den som kommer ny.

Vi deltar ständigt i olika projekt för att på så sätt hitta utvecklingsmöjligheter för verksamheten och för medarbetarna. Projektledarroller, intern rekrytering av skolledartjänster, tjänster i vårt Inspirations- och utbildningscenter (IUC) samt byten av arbetsuppgifter och arbetslagstillhörighet är några av de sätt vi använder oss av för att hitta nya utmaningar för våra medarbetare. En bärande tanke är att stödja alla initiativ som kommer från medarbetarna och starta upp nya verksamheter och projekt om så önskas.

I skolans budget prioriteras personalens kompetensutveckling genom att avsätta en relativt hög summa för varje medarbetare. Kompetensutveckling sker fortlöpande under året och i samverkan med en rad olika organisationer och företag såsom exempelvis Skolverket, Lärarhögskolan, Stockholms Universitet, Högskolan i Örebro, Infomentor P.O.D.B., Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) och Strategihuset.

Verksamhetens processer

Kvalitetssidén att varje enskild elev ska få bästa tänkbara start i livet måste efterlevas i ord och handling varje dag.

En förutsättning för att kunna leva upp till kvalitetssidén är att vi arbetar tillsammans och låter alla olika kompetenser komma till tals när åtgärder för utveckling prövas. Dialogen och mötet med elever och vårdnadshavare är det centrala och kräver en absolut närvaro och värme. För att så ska ske måste alla, även de som arbetar längre ifrån eleven, ständigt vara medvetna om att det arbete som utförs är för elevernas bästa. All personal måste ha god kännedom om det sociala och pedagogiska uppdraget.

Hörnstenarna har vi genom åren hållit fast vid och varje år utvärderat. En del små justeringar har gjorts. Hörnstenarna har en sammanhållande effekt och underlättar samarbetet mellan verksamheter samt ger elever, vårdnadshavare och personal en konkret bild av hur vi arbetar för att nå målen. Hörnstenarna underlättar vid rekrytering av ny personal. Under anställningsintervjuerna ges klara besked om vad de sökande behöver ställa upp på. På Nya Elementar förväntas alla att arbeta ”åt samma håll”, dvs i enlighet med hörnstenarna.

Alla processer i verksamheten genomlysas hela tiden med hjälp av våra förbättringsinstrument, stora som små. Varje läsår utvärderas verksamhetens processer och resultat och ligger till grund för fortsatt kvalitetsarbete.



© Foto: Erik Amkoff



Foto: Jörgen Hildebrandt



Verksamhetens resultat

Vårt uppdrag är att 100 % av våra elever ska nå läroplanens uppnåendemål och att alla utifrån sina förutsättningar ska kunna arbeta mot strävansmålen. Att alla våra elever ska känna sig trygga, känna glädje och utvecklas är också ett självklart krav.

Vi har ännu inte lyckats med vårt uppdrag, men vi är oerhört uppfinningsrika och gör allt vi kan för att var och en av våra elever ska nå sina sociala och pedagogiska mål. Teamarbete och forum där specialister med olika erfarenheter och kompetenser prestigelöst tänker högt tillsammans har gett oss en oerhört innehållsrik verktygslåda. Denna verktygslåda fylls dagligen på med nya tankar och idéer om hur vi ska hjälpa våra elever att må bra och att nå sina mål.

”Inspektörerna bedömer att Nya Elementar inom flera områden erbjuder en undervisning av god kvalitet. Såväl elever som föräldrar är mycket nöjda med skolans många engagerade lärare med förmåga att i sin undervisning ta tillvara varje elevs kunskaper och intressen. Den verksamhet som bedrivs i förskoleklasserna ger barnen goda förutsättningar för fortsatt lärande. Föräldrar i den obligatoriska särskolan uttrycker att kommunikationen med skolan är mycket god. Inspektörerna bedömer arbetet med samverkan med elevernas vårdnadshavare i obligatoriska särskolan vara mycket bra. Skolans sammanställningar av resultat på de nationella proven för årskurs 5 och 9 visar på ett mycket gott resultat. Det råder ett gott arbetsklimat bland elever och lärare. Eleverna uppger att de känner sig trygga. Såväl elever, föräldrar som personal uttrycker att hjälp och stöd utifrån det aktuella behovet alltid ges. Ledningen av skolan fungerar mycket

bra och rektorn tar ansvar för skolans pedagogiska utveckling. Skolan har ett fungerande kvalitetsarbete som bland annat visar sig i skolans strategiska plan. Personal på skolan känner stor delaktighet i skolans kvalitetsredovisning och beskriver skolan som en medveten målstyrd organisation. Allt detta sammantaget ger skolan goda förutsättningar i det fortsatta utvecklandet av det systematiska kvalitetsarbetet”.

Utbildningsinspektion 2007.

Nya Elementar har erhållit Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2005 och 2007 samt Kvalitetsutmärkelsen Bättre Skola 2008. Utvärderingen av Nya Elementar placerade skolan i nivå 6 av de sju kvalitetsnivåerna som definieras av SIQ.

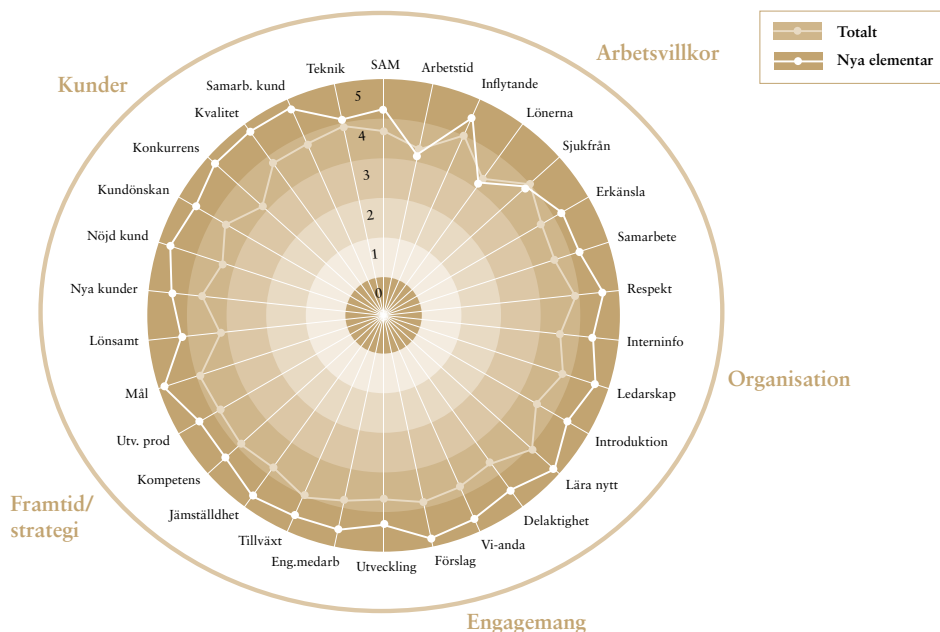
- Nivå 7 är i det närmaste ouppnåeligt.
- Nivå 6 är extremt och sällsynt.
- Nivå 5 är mycket bra och ovanligt.
- Nivå 2 är ganska vanligt.
- Finns man på nivå 3 är det bra!”

Nivå 6

Organisationen har väl utvecklade, kundorienterade och systematiska angreppssätt, som är väl integrerade och tillämpas i alla viktiga processer. Samverkan är utmärkt mellan verksamhetens olika delar. Påtaglig kvalitetskultur i hela organisationen. Konkurrensförmågan stadd i ständig förbättring. Organisationen är bäst-i-klassen på många områden.

Bilden nedan visar resultatet av en arbetsmiljöenkät gjord 2008 där vår skola ligger klart över det generella genomsnittet. Punkt efter punkt visar att medarbetarna trivs på Nya Elementar.

Forum-enkäten år 2008 Fråga för fråga





© Foto: Erik Amkoff

Kundtillfredsställelse

Vi förväntas kunna hjälpa varje enskild elev där den befinner sig oavsett stödbehov. Detta med anledning av att vi fullt ut vill förverkliga vår idé om en skola för var och en samt utifrån de resultat vi genom åren har uppvisat.

”Såväl elever som föräldrar är mycket nöjda med skolans många engagerade lärare med förmåga att i sin undervisning ta tillvara varje elevs kunskaper och intressen. Såväl elever, föräldrar som personal uttrycker att hjälp och stöd utifrån det aktuella behovet alltid ges.”

Utbildningsinspektion 2007.

Sedan skolan startade 1999 har vi i enlighet med brukarundersökningar varje år haft mellan 90-98% av elever och föräldrar som uppger att de tycker att skolan som helhet är bra eller mycket bra.

”Utifrån elevens behov, med nytänkande, stor nyfikenhet och systematik, utvecklar ledare och medarbetare på Nya Elementar en skola som är ett mycket gott föredöme för andra skolor i Sverige. Inspirerande och engagerade ledare tar på ett medvetet sätt in samhället i skolan och utnyttjar sina resurser för att skapa aktiva världsmedborgare av sina elever. Såväl elever som föräldrar är mycket nöjda med skolans engagerade medarbetare som systematiskt utvärderar och förbättrar sin verksamhet mot allt högre höjder.”

Domarkommitténs motivering till Kvalitetsutmärkelsen Bättre Skola 2008.

SIQ – Institutet för Kvalitetsutveckling är en stiftelse med uppgift att stimulera och bidra till en positiv utveckling i alla delar av det svenska samhället. SIQ skall göra detta genom att generera, samla och sprida aktuell kunskap om kundorienterad verksamhetsutveckling, liksom metoder för praktisk tillämpning.

SIQ skall också ge nya impulser genom internationell samverkan. SIQ ansvarar bland annat för SIQs Modell för Kundorienterad Verksamhets-utveckling och Utmärkelsen Svensk Kvalitet.

SIQs huvudmän är Intressentföreningen Kvalitetsutveckling och staten. I Intressentföreningen kan företag, förvaltningar och andra organisationer vara medlemmar.

SIQ och Skolverket arbetar tillsammans för att utveckla och driva Kvalitetsutmärkelsen Bättre Skola. Utmärkelsen är ett regeringsuppdrag. Syftet med utmärkelsen är att stödja utvecklingen av det systematiska kvalitetsarbetet på verksamhetsnivå.

SIQ

Institutet för Kvalitetsutveckling
 Fabriksgatan 10, 412 50 Göteborg
 Telefon 031-723 17 00 · Fax 031-723 17 99
 siq@siq.se · www.siq.se



Nya Elementar
 Bergslagsvägen 80
 168 55 Bromma
 Telefon: 08-508 07 700
 Fax: 08-508 07 799
 www.nyaelementar.nu

