

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Manegen

Tilsynsbesøg

Dato: 13. og 21. januar 2016

Tilsynsform: Besøg i begge huse samt dialog

Deltagere: Dorte Stollesen (leder), Amra Husilovic (daglig leder), Lone Petræus (pædagogisk konsulent), Vibeke Petersen (inklusionspædagog), Anita Slovic (forældre), Søren Fogtmann (forældre) og Louise Jørgensen (FOA/TR)

Fokuspunkter

- De økonomiske udfordringer, og hvad det indebærer
- Manegens fremtid
- Kompetenceudvikling

Særlige opmærksomhedspunkter

Manegen er stadig udfordret i forhold til at være en ren vuggestue, men der er dialog i gang omkring problematikken.

Samlet konkluderende vurdering

Samlet set er vurderingen på baggrund af tilsynet, at Manegen er et rigtig godt tilbud til kommunens børn. Der er en meget høj grad af faglighed til stede, både blandt personale og ledelse. Der er stor opmærksomhed på, at det er børnenes udvikling og trivsel, som skal være i centrum, hvilket påvirker alle arbejdsgange i huset.

Der arbejdes meget seriøst og målrettet med læreplanerne, som hele grundlaget for institutionens virke. Personalet samarbejder mellem husene, så alle grupper arbejder indenfor det samme tema hele tiden.

Via planlægningen kan der samtidig ske en formidling til forældrene om det konkrete arbejde. Der sker løbende evaluering via historier, som opsamles på baggrund af iagttagelse og fortælling. Når der vurderes på målopfølgningen, er der således et stort dokumentationsmateriale, som ligger til grund for den videre praksis.

Børnemiljøet inddrages løbende i refleksionerne over den pædagogiske praksis, så det sikres at både det psykiske, det fysiske og det æstetiske miljø omkring børnene er så godt som muligt. Børnenes oplevelse af miljøet sikres vurderet via praksisfortællingerne.

Der er et godt og stabilt personalesamarbejde i institutionen. Der er mange medarbejdere, som har været i huset i mange år. Det betyder meget for den fælles forståelse af, at få skabt et godt institutionsliv for børnene.

Det har dog også den betydning, at flere kan opleve sig som fysisk nedslidte, da de har arbejdet i vuggestue gennem en årrække. I modsætning til tidligere har institutionen oplevet et stigende sygefravær. Dette er ledelsen opmærksom på, og arbejder med det på baggrund af gældende retningslinjer.

Institutionen er meget populær, og forældrene har en høj grad af tilfredshed. De udtrykker stor tilfredshed med omsorgen for deres børn, samt den udvikling børnene kommer igennem i institutionen. Dog vil flere forældre ønske, at deres børn kunne blive i institutionen frem til skolestart, hvilket der er en dialog i gang omkring.

Det tværfaglige samarbejde vægtes meget høj i institutionen, hvilket det er blevet gennem mange år. Institutionen er meget tilfreds med deres samarbejde med PPR og BOF, som kommer regelmæssigt til de tværfaglige netværksmøder samt de møder, som aftales løbende.

Institutionen kunne godt ønske sig et tidligere samarbejde omkring børnenes sproglige udvikling. Det er der en løbende dialog omkring. Institutionen er meget optaget af, at få en så tidlig indsats som muligt, så det enkelte barn får så gode udviklingsmuligheder som muligt.

Økonomien er til stadighed en udfordring for institutionen. Det skyldes flere forskellige ting. Det ene forhold er sygefraværet. Derudover betyder statussen som ren vuggestue, at flere forældre siger nej tak, når de tilbydes en plads. Det er derfor vanskeligt for Pladsanvisningen at sikre, at institutionen hele tiden har det antal børn, som børnetallet beskriver.

Samtidig betyder organiseringen, at børnene ikke altid bliver til de er 3 år, når de får deres børnehaveplads tilbudt, men stopper ”inden tid”. Som tidligere beskrevet arbejdes der dog på at få løst dette dilemma.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent, Lone Petræus

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 4. april 2016

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 88

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Ja. Specielt overflytning til 0-6 års institution, når børnene er mellem 1,5 og 2,0 år.

Hvis ja – hvor ofte: Ca. 22 % af børnene.

Hvad har begrundelsen været? Forældrene er bekymrede for ikke at få tildelt den ønskede børnehaveplads til barnet.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: Køkkenpersonale i hus A mangler.

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Forglemmelse og manglende interesse fra medarbejdernes side.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 8,02 2. kvartal: 2,53 3. kvartal: 4,2% 4. kvartal: 6,29 %

Hvordan ser fraværprocenten ud i det sidste år pr. måned.?

Jan: 5,95

Feb: 8,25

Mar: 9,88

Apr: 4,04

Maj: 2,04

Jun: 1,52

Jul: 0,87

Aug: 4,09

Sep: 7,68

Okt: 2,93

Nov: 8,81

Dec:7,14

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Tydelighed omkring forventninger/procedure ved fravær/nærvær.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? Forår og efterår 2015

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Der var 4 fokus områder i APV'en i foråret: For mange opgaver, ikke tilstrækkelig kommunikation, synlig ledelse og manglende vikarer.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Manegen har haft et forløb med Trine Julstrup og en personalekonsulent.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Hele institutionen har deltaget i Aktionslæringsforløb og Forældreinddragelse, som sluttede start 2015. Desuden benyttes Hvidovre Kommunes tilbud om kursusvirksomhed, når det giver mening for den faglige udvikling i Manegen, Eks. sprog, inklusion, IT dannelse og MED-uddannelse. Manegen benytter sig også ofte af BUPL's torsdagscafe.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Ved i fællesskab hele tiden at have for øje, at Manegen skal være et rart sted for alle at være, personale, børn og forældre. At fagligheden skal være høj og udviklingsmuligheder tilgængelige.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Manegens hjemmeside skal være opdateret, informativ og let tilgængelig, da det er Manegens ansigt ud af til. Manegen er kommet på Instagram i 2015.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Ja

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? . Der deltager kontinuerligt 2 på diplomuddannelsen i inklusion. Desuden deltages i meningsgivende "småkurser", eks. sprogvejlederkurser, MED-udd. m.m.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Sidemandsoplæring og fælles faglig refleksion i det daglige og på diverse møder.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja

Hvis ja, hvilke:

Inklusion og sprog.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Der afholdes informationsmøder en gang ugentligt i hvert hus. Der afholdes ca. 9 fælles pædagogiske møder og 2-3 husmøder og et personalemøde for alle ansatte. Der ud over afholdes

MED – møder en gang om måneden. Der afholdes 2 pædagogiske lørdage pr. år. Køkkenteams afholder møde en gang ugentligt, nogle gange med deltagelse fra ledelsen. Manegen har en del arbejdsgrupper, som stadig er aktive efter sammenlægningen. Nogle er hvilende, men fungerer ad hoc.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 61,89 %

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: 38,1 %

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?
Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage?

Pædagoger der er stoppet: 2

Medhjælperer der er stoppet: 2

Andre der er stoppet: Køkkenass.

Har I ubesatte/vakante stillinger? Ja

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: Nye udfordringer, efterløn og opsagt grundet sygdom.

Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn der sover? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til sikkerhed? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer vedr. sundhed og hygiejne? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer i forhold til brandsikkerhed? Ja

Overholdes (kommunens/politisk vedtagne) retningslinjer for legepladssikkerhed? Ja

Er institutionens hjemmeside opdateret i forhold til gældende kommunale retningslinjer? Ja

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Yderst optimale. Begge huse fremstår lyse og indbydende, efter hus B er totalrenoveret og hus A har fået skiftet vinduer og døre. Hus A er malet udvendigt og indvendigt i 2015.

Toiletter er skiftet til mere miljøvenlige. Personalet har fået nye garderobebokse og ergonomisk rigtige stole.

Dog er en del af vores inventar af ældre dato, og kunne trænge til en opgradering.

De store udfordringer vedrørende de fysiske rammer, er Manegens køkkener. De er utidssvarende og kan ikke leve op til de krav og forventninger der er til øko-løft i Hvidovre kommunes dagtilbud. Der er ligeledes mangel på dagligdagsmaskiner så som stavblendere, røremaskiner og grøntskærer.

Manegens udearealer har gennem de senere år gennemgået en stor forandring og mange nye legeredskaber er kommet til. Dette indebærer at legepladsen efterhånden byder på megen leg og udviklingsmuligheder, der understøtter børnenes forskellige kompetencer.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)

Manegen har et velfungerende forældresamarbejde. I det daglige lægges der stor vægt på dialogen, da børnene ofte jo ikke sprogligt er i stand til at fortælle om dagens oplevelser. Samtidig dokumenteres dagligdagen med foto, små film, I pad og fortællinger nedskrevet på tavlerne ved de respektive stuer. Desuden har Manegen plasmaskærme, hvor der dagligt kører fotos af dagens begivenheder.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.

Der inviteres til morgenkaffe ca. 4 gange årligt og fællesspisning 1-2 gange årligt. Det er en anderledes måde at være sammen med familierne på og giver indsigt i relationerne barn/familie imellem.

Desuden holder vi sommerfest, julearrangement og i år har vi genoptaget arbejdslørdag, på opfordring af forældrebestyrelsen. Det var en kæmpe succes, med stort fremmøde, mange opgaver løst og stort socialt engagement familierne imellem.

Der afholdes et forældremøde årligt, med valg til bestyrelsen, oplægsholder, work shops eller hvad der er behov for.

Desuden tilbydes familierne intro- samtale, exit- samtale, samt samtaler efter behov, enten familiernes eller personalets.

Manegens første møde med forældrene er vores hjemmeside. Derfor arbejdes der bevidst med, at den hele tiden er ajour ført og opdateret. At den fremstår tilgængelig, informativ og indbydende.

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)?

Fint, da den jo er bygget op efter Manegens manus. Intro- samtaler har været brugt her i mange år.

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 6

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte?

Kontraktstyring

Er ikke aktuelt p.t. - der afventes ny styringsmodel.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi arbejder med 3 læreplanstemaer af gang i, 3 måneder.

Når der arbejdes med temaet kulturelle udtryksformer, er temaerne sprog og sociale/personlige kompetencer ligeledes i spil, som undertemaer. Det samme er gældende når der arbejdes med temaerne natur og naturfænomener samt krop og bevægelse.

Sparringsstuerne udarbejder idekatalog til brug for hvert primærtema, som inspirationshæfte til de respektive stuer.

De enkelte stuer tager selv stilling til, hvad de vil arbejde med fra idekataloget, idet der tages udgangspunkt i det enkelte barns alder, behov og udviklingstrin.

2 gange ugentligt deler stuerne børnene op i differentierede fællesskaber, hvor der arbejdes med læreplanstemaerne efter idekataloget.

Grupperne skal bestå af de sammen børn og gerne voksne, således at der er kontinuerlighed i processen og der skabes udvikling og læring for børnene.

Her skal I, med udgangspunkt i læreplanen, beskrive, hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål, inden for de seks læreplanstemaer:

Børnenes sproglige udvikling:

Tilegnelse af sprog er vigtigt for, at børn kan udtrykke følelser og behov og kommunikere med andre både verbalt og nonverbalt på det enkelte barns udviklingsniveau. Samvær og aktiviteter er væsentlige læringsstilladser, som giver adgang til fællesskaber og sociale relationer.

Sprog er i fokus, hver gang vi arbejder med et af de respektive læreplanstemaer. Vi sætter enkelte og meget konkrete mål i forhold til det læreplansforløb vi er i gang med. Fx når vi arbejder med natur og naturfænomener har vi fokusord, såsom traktor, ko, edderkop og træ. Når vi arbejder med personlig udvikling har vi fokus ord, såsom glad, sur og ked af det.

Naturen og naturfænomener:

Naturen er en stor del af vores dagligdag. Vi gør daglig brug af vores dejlige store legeplads, gåture i nærområdet og tager på længere tur. Vi bruger naturen året rundt, så børnene får stimuleret forskellige sanser ved blæst, regn og solskinsvejr. Motorisk er der store udfordringer i naturen. Børnene kravler fx op og ned af bakker, kravler gennem træstammer og under grene. Igennem læreplansarbejde med natur og naturfænomener har vi fokus på at præsentere børn for naturens mangfoldighed.

Krop og bevægelse:

Vi lægger vægt på, at børn lærer verden at kende ved at bruge sin krop og sanser. Motoriske færdigheder fremmer børnenes selvtillid, koncentrationsevne og fysiske velbefindende. Det er i

fællesskabet børnene spejler sig i hinanden, inspirerer hinanden og deltager med krop og sanser. På puslebordet sker der i interaktion mellem barn og pædagog stor læring i forhold til kendskab til barnets kropsdele.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Vi sætter fokus på alsidig personlig udvikling ved at arbejde med selvhjulpethed. Vi arbejder med, at børnene er med i hverdagssituationer, som fx at tag tøj af og på, både på badeværelset og i garderoben. Igennem leg og børnenes konflikter guider de voksne børnene, således at de selv lærer at læse dagligdagens udfordringer. Børnenes alsidige personlige udvikling er i fokus, hver gang vi arbejder med et af de respektive læreplanstemaer

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Kulturelle udtryksformer og værdier er med til at præge børns forståelse af og tilgang til verden. Vi præsenterer børn for en vifte af forskellige kulturoplevelser bl.a teaterforestillinger, biograf, musik etc. Oplevelser af kunst og kultur inspirer børn, udvikler deres kreativitet og evnen til selv at skabe noget nyt.

Børnenes sociale kompetencer:

Vi ser sociale kompetencer som en meget væsentlig faktor i forhold til al udvikling og læring. Igennem sociale kompetencer stimuleres børnenes selvværd og identitet. At være i betydningsfulde relationer, kunne afkode andres behov og signaler giver meningsfuld læring, hvor barnet kan udfolde sit fulde potentiale. Børnene sanser, bearbejder og erfarer følelser - både glæde, begejstring, frustration, vrede og at være ked af det. Det er basal læring at kunne rumme egne og andres følelser, for at forstå, at kunne sige til og fra. Børnenes sociale udvikling er i fokus, hver gang vi arbejder med et af de respektive læreplanstemaer

Vi arbejder med 3 læreplanstemaer af 4 månedens varighed. Sparringsstuerne planlægger forløbet, hvor der udarbejdes en ide katalog for de forskellige aktiviteter. Hver enkelt stue sørger selv for at aktiviteterne bliver udført, hvor der er fokus på det enkelte barn. Aktiviteterne forløber minimum to gang om ugen, hvor børn bliver opdelt i differentierede grupper. Pædagogisk personale dokumenterer arbejde med læreplan ved at anvende iagttagelse og fortælling, fotodokumentation, video etc. Dokumentation til forældrene i alrummet, på tabulex og på hjemmesiden. De valgte pædagogiske aktiviteter fører til opfyldelse af de opstillede mål, når de tegn, der ses blandt børnene, er identiske med de ønskede tegn. Eksempelvis kan nævnes, da der arbejdes med temaet "Krop og bevægelse" var der en gruppe børn, som hver tirsdag blev præsenteret for forskellige, motorisk udfordrende forhindringsbaner. I slutningen af forløbet, oplevede vi, at børnene selv konstruerede baner og lege som pædagogerne tidligere havde præsenteret børnene for.

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?

Vi har hele tiden øje for det psykiske, fysiske og æstetiske børnemiljø og idet vi systematisk arbejder med læreplaner, hvor børnemiljø nu er en aktiv del af den pædagogiske ramme.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.

Det gøres via "Iagttagelse og fortælling"

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne?
Børnemiljøvurdering viser, at børnene i Manegen har et godt psykisk, fysisk og æstetisk børnemiljø. Det kræver, at det pædagogiske personale er bevidst, opmærksomme, nærværende og empatiske i forhold til børnene, for at kunne se det enkelte barns trivsel og udvikling. Der følges jævnligt op i diverse teams og ved evaluering af lærerplaner hver 3. md.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?
Den viser, at der opnås de resultater, der er hensigten med de pædagogiske tiltag. Desuden viser den, at organiseringen og planlægningen af forløbene har været anvendelige og succesfulde.

Der evalueres hver 3. måned og justeres under analysen.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi ser en mangel i overgang fra hjem til institution. Der er ikke overgivelse fra ekstern samarbejdspartner, her tænkes på sundhedsplejerske. Der burde ligeledes være en "overgivelseskema" fra hjem til institution/ dagpleje samt fra vuggestue til anden institution.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"?

Vi har et fint samarbejde med de modtagne institutioner. Ofte besøger Manegens pædagoger, barnet og en lille gruppe børn den modtagne børnehave.

I de tilfælde hvor børn i udsatte positioner overgår til anden institution, afholdes altid overgivelsesmøder, med den modtagne institution og barnets forældre, pædagog og leder fra Manegen.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering?

Manegen har tre sprogvejledere, som har det overordnede ansvar for børnenes sproglige udvikling samt videndeling med den øvrige personalegruppe. Manegen er tildelt 21 timer specifikt til udvikling af børns sproglige kompetencer.

Er der bekymringer omkring et barns sproglige kompetencer anvendes TRAS. Sprogets milepæle, er for Manegen et nyt arbejdsredskab som implementeres til brug for vurdering af barnets sprog. Opstår der behov, konsulteres vejlederteamet, bevægelseskonsulent, rytmikkonsulent eller logopæd.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Inklusionspædagogen har været ansat som inklusionspædagog i Manegen siden november 2012.

I samarbejde med ledelsen er det besluttet, at anvende en lidt løs organisering, således at der er plads til impulsivitet og evt. akut opstående udfordringer.

Når det pædagogiske personale har en bekymring for et barn i institutionen, som de ser i en udsat position, går de i dialog med inklusionspædagogen og/eller ledelsen, gerne på baggrund af iagttagelse og fortælling. Herefter prioriterer inklusionspædagogen arbejdet med fællesskaberne.

Inklusionspædagogen kan også fremkomme med tanker om relationer, som hun ser, ikke er optimale.

Det pædagogiske personale på en` stue kan også have behov for inklusionspædagogens øje på deres praksis.

Inklusionspædagogen laver små projekter med mindre grupper af børn, som har behov for styrkelse af kompetencer, eksempelvis sproglig, sociale eller motoriske. Dette kan foregå sammen med en anden pædagog, eller sprog/motorikkonsulent Grethe Hyldkrog. Projekterne evalueres efterfølgende.

Inklusionspædagogen fungerer i spidsbelastede perioder som vikar på de respektive stuer.

Der er udarbejdet retningslinjer for inklusionspædagogens samarbejde med forældrene.

Der er ugentlig afsat tid til tilegnelse af viden, forberedelse, evaluering og/eller sparring med ledelsen.

Sprogpædagogen og inklusionspædagogen har et tæt samarbejde.

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne?

Børnene opdeles i mindre grupper og der skabes differentierende fællesskaber, hvor børnene selv kan gå til og fra. Der er således mulighed for at børnene kan være aktivt deltagende i en eller anden form for fællesskab. Børnenes forskellighed ses som et læringsvilkår.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja. 35 timer.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Det gør vi via daglig dialog med børn/familier og er nysgerrige på dem. Intro-samtalerne er et godt forum for opsporing af børn i udsatte positioner og efterfølgende forebyggende arbejde.

Se under inklusionsarbejdet.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Vi tager udgangspunkt i den specifikke udsatte position og benytter I Tide og Hvidovre kommunes retningslinjer i øvrigt.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Arbejdet er kontinuerligt og opfylder de behov vi har i Manegen. Vi har anvendt familierådgiveren både til sparring af det pædagogiske personale, ledelsessparring og til samtale med familier med behov for dette.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for?

Vi benytter os af tværfagligt netværk og har gode erfaringer med det.

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?

Alle medarbejdere får udleveret et eksemplar ved ansættelse. Ved børn med behov for en særlig indsats anvendes i TIDE. Desuden er inklusionspædagogen ansvarlig for at delagtiggøre de øvrige pædagoger, når hun anvender i TIDE i samarbejde med dem omkring et barn. Der deltages ligeledes i de tilbudte work shops om i Tide.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Måltidet er en vigtig del af "rutinerne" i vuggestuen. Vi bestræber os på, at gøre disse så hyggelige og meningsfulde som muligt. Børnene er deltagende i borddækning, afrydning og motiveres og guides til at blive selvhjulpne.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har ikke udarbejdet en dissideret måltidspædagogik, men tager udgangspunkt i Manegens generelle værdier og læringsforståelse. Velvidende at måltidet i vuggestuen er en arena hvor læring og udvikling er i højsæde og mange kompetencer er i spil.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Ledelsesarbejdet er organiseret således, at Amra er ansvarlig for den pædagogiske ledelse og Dorte for personaleledelsen. Derudover er Dorte den der hovedsagelig deltager i ledelsesmøder, projektgrupper m.m. Arbejdsgrupper deltager begge i.

I det daglige holder vi planlægningsmøder, således vi begge er indover de administrative og strategiske opgaver.

Vi bestræber os på at vores tilstedeværelse i begge huse, som udgangspunkt er ligeligt fordelt.

Ofte kan opgaverne dog kræve, at ens tilstedeværelse i en periode, er mere i det ene hus end i det andet, hvilket italesættes overfor personalet.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.?

Der afholdes informationsmøder en gang ugentligt i hvert hus. Der afholdes ca. 9 fælles pædagogiske møder og 2-3 husmøder og et personalemøde for alle ansatte. Der ud over afholdes MED-møde 1 gang om måneden. Der afholdes 2 pædagogiske lørdage pr. år. Køkkenteams afholder møde en gang ugentligt, nogle gange med deltagelse fra ledelsen. Manegen har en del arbejdsgrupper, som stadig er aktive efter sammenlægningen. Nogle er hvilende, men fungerer ad hoc.

Det er vigtigt for ledelsen at medarbejderne bliver set og hørt, for at skabe et miljø hvor medarbejdelse kan gro og hvor der er høj grad af information og kommunikation. Det er betydningsfuldt at have indflydelse på sit arbejdsliv, det giver mening og ejerskab af fællesskabte rammer og beslutninger.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Alle.

Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år?
Alle.

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage? Ja.

Hvis ja, hvilke?
Økonomi

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja.
Hvis ja, hvilke?

Manegens fremtid.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

En attraktiv institution som modtager mange positive refleksioner fra nuværende og tidligere brugere. Institutionen frekventeres af familier der har haft både 1, 2 og 3 børn i institutionen og vi oplever at institutionen har et godt ry. Manegen har en stabil, engageret og faglig, dygtig medarbejdergruppe, som er innovative og gerne vil medarbejderudvikling. Vi oplever at Manegens værdier og læringssyn ikke kun er ord på papir, men afspejles i den daglige praksis.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn?

Kompetenceudvikling
De økonomiske udfordringer og hvad det indebærer.
Manegens fremtid

Har I særlige ønsker til metoder i forbindelse med jeres kommende tilsyn?

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	<p>I har gennem en lang årrække være udfordret på jeres børnetal – men I er samtidig meget populære.</p> <p>Det er helt klart en udfordring at være en ren vuggestue i Hvidovre kommune, når alle andre er 0-6 års institutioner.</p> <p>Vi har også dialog om punktet under fokuspunktet ”Manegens fremtid”.</p>
Økonomi	<p>For øjeblikket er der et underskud på ca. 500.000 kr. Ledelsen har sparet rigtig meget, men det er stadig svært. Der er fortsat en del, som går på/er gået på pension/stopper, og det koster ca. 100.000 kr. hver gang.</p> <p>Når institutionen ansætter nye medarbejdere forsøges det at ansætte nyuddannede medarbejder, f.eks. nyuddannede.</p> <p>Det vil derfor være en løbende udfordring i den kommende tid også.</p>
Personale	<p>Sygefravær:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jeres sygefravær har været meget svingende, hvad skyldes det? Vintertiden er rigtig hård for både personale og børn. I 3. kvartal sidste år startede langtidssygemeldte og graviditetsgener. Der har været udfordringer i forhold netop langtidssygemeldinger, som institutionen ikke har været plaget af tidligere. Endvidere kan det efterhånden også mærkes, at flere personaler er nedslidte i deres krop efter mange års vuggestuearbejde. <p>Forældrene fortæller, at selv de dage, hvor personalet er meget presset er der overskud til forældrene og en god dialog hver dag. Men de kan godt opleve at personalet er presset ind i mellem. Ledelsen er opmærksomme på problematikken og forsøger at passe på personalet, når de organiserer arbejdet.</p> <p>Uddannelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hvilke behov er der for yderligere uddannelse i inklusion? Eller det, dem som ikke har været af sted endnu, som ønsker mere? Det er dem som endnu ikke har været af sted, der gerne vil afsted. Der er lavet en prioriteringsliste blandt personalet, da der kun kan være to af sted af gangen, en fra hvert hus. Hvilke ønsker er der indenfor sprog? Der har været afholdt en personalelærdag med ”Sprogets milepæle” www.sprogin.dk, deres kurser er meget interessante og interessante i forhold til ny viden. Vi kunne overveje om kursuspuljen skulle byde noget at det, som firmaet tilbyder.

	<p>Institutionen vil gerne have fokus på tidlig indsats, hvilket kan være en udfordring i forhold til samarbejdet med PPR.</p> <p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad er årsagen til at I har vakante stillinger? <p>Ledelsen har holdt lidt igen med at besætte stillinger, blandt andet grundet underskuddet. Derudover var den ene ledige stilling et fælles valg om at vente på en, som ikke er færdiguddannet.</p>
Politikker/retningslinjer	<ul style="list-style-type: none"> • Flot hjemmeside. <p>Vi drøfter, at det er vigtigt i, at have en informativ og let tilgængelig hjemmeside som mulig. Det er institutionens ansigt ud af til, og familiernes første møde med Manegen.</p> <p>Det er vigtigt, at hjemmesiden er så enkel og vedligeholdelsesfri som muligt.</p>
Fysiske rammer	<ul style="list-style-type: none"> • I forhold til inventar ønsker, kunne I lave en ønskeseddel og så søge anlægs- og forbedringskontoen, så der kunne ske en løbende udskiftning. <p>Det er ledelsen allerede i gang med. De har allerede fået nye personalesskabe, nye kontorstole, ny liggehal. Ledelsen er gode til at udnytte de muligheder der er for at få ekstra midler.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forholdene i jeres køkkener hænger jo tæt sammen med jeres fremtid. <p>Det er ledelsen meget bevidste om.</p> <p>Det skal undersøges, hvad det vil koste at gøre Manegen klar til at være 0-6 års institution. Dette sætter Dagtilbudschefen i gang. Der bliver løbende afholdt møder, hvor institutionens fremtid kan blive afdækket.</p> <p>Institutionen har et legepladsudvalg, som er ansvarlige for, at der er en rød tråd i forhold til nye tiltag på legepladsen.</p> <p>Den fremstår meget dejlig i forhold til både bevægelse og leg i mindre grupper. Det er noget, som institutionen altid har været opmærksom på, og de søger puljer m.v. for at få råd til det.</p> <p>Vi drøfter parkeringsforholdene, som allerede nu er mangelfuld. Institutionen tænker det bliver en større udfordring med parkering, når den nye institution åbner, da der kun kommer 40 nye pladser. Denne bekymring vil blive taget med ind i det kommende byggeprogram.</p>
Forældresamarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Jeres forældresamarbejde virker meget veltilrettelagt og struktureret. I har fået etableret nogle gode rammer for et velfungerende samarbejde. – giver det nogle gange udfordringer, eller betyder rammerne, at alt foregår uproblematisk?

	<p>Forældrene fortæller, at den samlede forældregruppe er lidt længe om at give tilbagemeldinger på ferie/sommerfest m.v. Det giver udfordringer i forhold til planlægning af ferier osv. Generelt kan det være svært at få engageret den samlede forældregruppe. Forældrebestyrelsen arbejder for at få forældrene med i diverse sammenhænge, så der bliver større tilslutning til forældremøder m.m..</p> <p>Udfordringen er, at der er jævnlig udskiftning i forældrebestyrelsen qua den hurtige børneomsætning. Forældrebestyrelsen vil afholde nogle åbne eftermiddage, hvor de kan få fat i flere forældre. Der er behov for at de aktive forældre tager fat i de øvrige forældre og inviterer til en kop kaffe og en snak.</p> <p>Det kan være frustrerende, at der ikke dukker så mange op til forældremøder m.v. Det opleves at vuggestuer generelt har svært ved at tiltrække forældrene, så i det perspektiv har Manegen mange der kommer, da de ofte har 25% som deltager i møderne.</p> <p>Forældrene oplever, at personalet altid er åbne og byder velkommen til forældrene. Der er kaffe på kanden!</p> <p>Arbejdslørdagen fungerer også, selvom der ikke kommer så mange. Men dem som møder op, hygger sig og får udrettet en masse.</p>
Kontraktstyring	Ikke aktuelt, da vi er gået over til ny styringsmodel med pejlemærker.
Læreplaner/børnemiljø	<p>Helt overordnet er det en meget fin læreplan I har. I er dygtige til at opsætte mål, og beskrive metoder og aktiviteter. De tegn I har beskrevet hænger fint sammen med jeres mål. Meget flot.</p> <p>Institutionen arbejder med målene i skemaet i 2 år, og herefter laves der nye mål, som der arbejdes efter i 2 år. Der vil derfor løbende være en udskiftning af målene i læreplanen. Vi taler om, at institutionen har arbejdet med den nye læreplansramme i meget lang tid, og derfor er de allerede ved at udskifte målene, da de har arbejdet med dem i to år.</p> <p>Forældrene er som udgangspunkt ikke så interesserede i læreplanen. De er interesserede i at deres børn trives. Som forældre kan det opleves, som om der bruges for meget tid på det. Men selvom personalet synes de bruger tid på det, er det også tid der er givet godt ud, da det er med til at sikre den høje kvalitet i arbejdet, og det er vigtigt med fælles refleksioner.</p> <p>Idekataloget er en rigtig god støtte i forhold til læreplansarbejdet. Personalet bruger det rigtig meget. Der bruges meget tid på at</p>

udarbejde det, men når det så er færdigt giver det stor værdi. Det har en udformning, så det også kan genbruges på andre tidspunkter. De forskellige ide-kataloger er således med til at skabe en "værktøjskasse" for det pædagogiske personale.

Personalet fremhæver, at det ville være godt med tid til andet arbejde. Det er der bred enighed om ville være rigtig godt. Som situationen er lige nu, er det en faglig kamp, som TR må tage med i det regi, når de mødes med de faglige organisationer.

Det er smart at genbruge organiseringsmetoden (i skemaet), det er meget rationelt.

Det bliver en meget overordnet beskrivelse, som kan læses i læreplanen.

Dette drøfter vi, da der ligger et stort arbejde bag det, som kan betragtes som en opsamling på alle de ting, som er foregået under det enkelte tema.

Hver gang institutionen har udført en enkeltstående aktivitet laves der en fælles opsamling, som er den man kan læse i læreplanen. Der ligger således et stort dokumentationsmateriale som baggrund, når skemaet i læreplanen udfyldes.

For hver aktivitet ligger der et separat skema, hvor alle overvejelser og refleksioner er skrevet ind for den enkelte aktivitet.

Jeres praksiseksempler i læreplanen gør det, I skriver meget tydeligt for læseren Jeg tænker også for forældre, som måske ikke er så meget inde i den pædagogiske verden.

- Krop og bevægelse: Se s. 18 – hæfter er ikke beskrevet i metoder og aktiviteter.

Igen er det beskrevet i bagvedliggende materiale.

Dejligt at se I er gode til at beskrive, hvornår I bruger iPads.

Opfølgningen i jeres skemaer viser fint, hvordan I bruger den dokumentation, som I har indsamlet, samt den refleksion denne skaber.

Ved læsning af jeres samlede læreplan kan jeg læse, at I inddrager iPads i mange sammenhænge.

Når I har så mange overvejelser og refleksioner kunne I måske have glæde af, at inddrage det dokument, som hedder "medielæringsstrategi", som endnu skarpere sætter fokus på jeres overvejelser, mål og refleksioner.

Dvs. I har en mere præcis beskrivelse af, hvordan I arbejder med digital dannelse.

Vi aftaler at denne sendes til institutionen, da ledelsen ikke kender til skabelonen.

Det trådløse netværk er stadig for dårligt, Dagtilbudsafdelingen arbejder på sagen.

Børnemiljø:

- I har mange fine beskrivelser af børnemiljøet, samt hvilke ting I gør for at børnemiljøet skal være så optimalt som muligt i alle sammenhænge.

I læreplansteamet "kulturelle udtryksformer og værdier" har I også en analyse med. Her kommer I en lille smule ind på, hvordan børnene oplever det gode børnemiljø, men det kunne godt uddybes i læreplanen og præciseres mere, hvordan I indfanger børneperspektivet. Hvilke redskaber bruger I? (Mosaik metoden).

Det er altid via iagttagelse og fortælling, at alle oplevelser indfanges. Da det er vuggestuebørn det hele drejer sig om kan det være vanskeligt at benytte andre metoder.

- Evaluering
Jeres evalueringsarbejde virker godt og struktureret. Er der noget som er svært?

Det er en udfordring at finde tiden til arbejdet. Fagligheden er til stede. Lysten til arbejdet er der også, men det kan være en udfordring, når der ikke er tid. Ledelsen gør deres til at skabe rum og mulighed, så evalueringerne kan skabe værdi i det pædagogiske arbejde.

TR må blive ved med at italesætte behovet for tid til andet arbejde. Det skal dokumenteres via organisationerne, så de kan kæmpe for det.

I institutionsprofilen:

I svarer ikke på spørgsmålet:

Her skal I med udgangspunkt i læreplanen, beskrive: hvordan/hvorvidt jeres valgte pædagogiske aktiviteter og metoder fører til opfyldelse af jeres opstillede mål indenfor de 6 læreplanstemaer:

Børns sproglige udvikling

Naturen og naturfænomener

Krop og bevægelse

Børnenes alsidige personlige udvikling

Kulturelle udtryksformer og værdier

Børnenes sociale kompetencer

- Vil I gøre det efterfølgende og eftersende det eller skal vi gøre det sammen.

Vi aftaler at ledelsen svarer på spørgsmålene og eftersender det

	<p>til institutionsprofilen. Læreplanerne vedlægges ikke som bilag, så svarene kan derfor ikke læses der. Vi bliver enige om at svarene eftersendes. OBS Det er nu sat ind i institutionsprofilen.</p>
Overgange	<ul style="list-style-type: none"> Jeres overgangsarbejde er meget fint beskrevet i læreplanerne, det er grundigt og sammenhængende. I har jo lang erfaring med introsamtalen, så hvor er det I tænker at sundhedsplejersken mangler? – de stopper jo som oftest i hjemmet, når barnet er 9 mdr. og der går jo tit længere tid inden barnet starter i institution. <p>Institutionen ville rigtig gerne have, at sundhedsplejersken kunne give en overlevering til institutionen i forbindelse med institutionsstart. Dette gælder særligt, når der er tale om børn i udsatte positioner. Det er ikke altid det er muligt for forældrene at formidle al viden omkring barnet. Det tager længere tid før institutionen kan komme i gang med en indsats, hvis der ikke er et tillidsforhold til forældrene endnu, dette ville en tæt kontakt til sundhedsplejersken kunne afhjælpe. Forældrene ville kunne koncentrere sig om de nære ting omkring barnet, og sundhedsplejersken ville kunne formidle en faglig viden i forhold til barnet. Det kunne være rart, hvis der fandtes et overgangsskema for hjem/institution overgangen og vuggestue/børnehave overgangen også.</p> <p>Institutionen undrer sig over, at der ikke er større fokus på overgangen fra hjem til vuggestue. Særligt hvis der er udfordringer ville det give god mening. Vi bliver enige om, at disse overvejelser må bringes videre i overgangsarbejdet, som foregår i arbejdsgruppen.</p>
Sprog	<p>Det lyder som om I er meget grundige i jeres sprogarbejde, spændende med den nye bog "Sprogets milepæle". Det kan være der kommer nogle erfaringer, som kan spredes mere ud.</p>
Inklusion	<p>I beskriver rigtig fint, at I arbejder med differentierede fællesskaber. I har også en inklusionspædagog, og strukturen er godt organiseret.</p> <p>Institutionen føler sig også godt klædt på til arbejdet. Der er godt samarbejde mellem sprogpædagog og inklusionspædagog.</p> <p>Som tidligere beskrevet uddannes der løbende i inklusion, så alle medarbejdere kan være klædt på til opgaven.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Sikrer det tværfaglige netværk den tidlige indsats? Hvor mange</p>

	<p>"sager" har I haft igennem? Der har været nogle gode møder, men er en udfordring at de forskellige medlemmer skiftes ud, bl.a. flere barsler. Det har ikke været en stabil gruppe af medlemmer, hvilket betyder, at der skal startes "forfra"</p> <p>Den samlede oplevelse er, at der har været rigtig mange gode drøftelser og der er også lavet en evaluering, som viser, at det har været godt..</p>
Mad i institutionen	<p>I jeres læreplan er jeres arbejde med måltidet ikke så tydeligt. Jeg er sikker på, at I har langt flere overvejelser end dem, som kommer til udtryk i metoder og aktiviteter.</p> <p>I er gode til at fange læringen i hverdagsperspektivet i jeres praksisfortællinger, og her tænker jeg I kunne formidle meget viden via en måltidspædagogik.</p> <p>Vi drøfter den skabelon til udarbejdelse af en mad- og måltidspolitik, som er blevet udviklet i Velfærdsfab, og som kan bruges som udgangspunkt for pædagogiske drøftelser. Vi aftaler, at den sendes til ledelsen.</p>
Ledelse	<p>I er en meget bevidst og struktureret ledelse. Ledelsen skaber rammer og stiller sig til rådighed for sparring og vejledning. Dette for at skabe de bedste rammer for børn, forældre og personale.</p> <p>Ledelsen er meget bevidst om, at det er børnene og deres behov, som skal være i centrum.</p> <p>Ligeledes er det vigtigt for ledelsen at der skabes tid og mulighed for at reflektere og planlægge.</p>

Dialog om fokuspunkter

- Kompetenceudvikling
- Økonomiske udfordringer
- Manegens fremtid

På nuværende tidspunkt er der ikke taget nogle beslutninger om, hvordan fremtiden skal se ud. Forældrene har et stort ønske om 0-6 år, men der er en del udfordringer både økonomiske og pædagogiske i forhold til det.

Personalet er splittede i forhold deres ønsker omkring at forblive vuggestue eller ændre status til 0-6 år.

Hvis der skal ændres status skal der etableres kompetenceudvikling i forhold til det pædagogiske

arbejde med børnehavebørn.

Der kigges på løsninger sammen med Dagtilbudschefen for sammen at finde en løsning på fremtiden.

Der er kommet færre overflytninger og børnene bliver længere i institutionen, hvilket er meget positivt.

Det er en udfordring for personalet, at der er de hurtige udskiftninger.

Det kunne være interessant at arbejde med en alternativ institutionsmodel, særligt i forhold til, at den nye idrætsinstitution kommer.

Der kunne være et særligt fokus på natur og udeliv.

Som forældre er man meget interesseret i at få en institution, hvor børnene kan blive frem til skolestart.

Ledelsen er i dialog med Dagtilbudschefen så vi afventer denne udvikling. For øjeblikket er der ved at blive undersøgt nogle forhold omkring økonomi og fysiske rammer.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Fokus på hvilken betydning dagtilbuddets pædagogiske rammer har for børns trivsel, læring og udvikling generelt samt for børn i udsatte positioner:

Fra besøg:

Jeg får en meget fin modtagelse. Personalet er klar over at jeg kommer, og hilser på mig. Jeg starter i **hus A**.

Jeg starter på (Dansemusene), hvor der er gang i en lille aktivitet med at tegne oven på hænder, som er lavet efter en skabelon af deres egne hænder. Der er to voksne og ca. 8 børn. Der er en pige, som er en lille snakke maskine og hun underholder løbende.

Det bliver tid til frugt, og den ene voksne henter en bakke med rugbrødsmadder og frugt, samt vand.

Alle børn bænkes om et bord, og de får en rugbrødsmad, samt et stykke frugt. Børnene får også et glas med lidt vand.

Herefter går de ned på gulvet og leger. Der er lidt dialog blandt de voksne om, hvorvidt børnene skal ud eller være inde. Det ender med at alle børn og voksne går ud. Herefter går jeg ind på stuen ved siden af.

Her sidder 4-5 børn og laver puslespil, resten af børnene er ude på legepladsen eller sover. Efter et lille stykke er børnene færdige med at lave puslespil, og de kommer ned på gulvet.

En af de voksne henter en kravletunnel og en balje bolde. Så kommer tunnelen på gulvet og boldene bliver hældt ud. Børnene opfordres til at kravle gennem tunnelen og der smides bolde derind for at gøre det mere attraktivt. Det er rigtig sjovt for børnene, de er glade og kravler rundt, samt smider med boldene.

Der er opmærksomhed på et par af børnene, hvor det er sværere for dem at indgå i sammenhængen, men de voksne guider og hjælper på en meget fin måde så det lykkedes.

Så er det ved at være tid til frokost.

En voksen går ud og henter madvognen. En voksen står på badeværelset og får børnene ud i små grupper, så de kan få vasket hænder.

Børnene fordeles ved to borde, og de voksne sætter sig. Herefter går de voksne i gang med at

øse op i tallerkener, maden skæres ud og børnene får en tallerken og ske efterhånden som de er klar.

Der hældes mælk op i glas til børnene, som ligeledes fordeles.

Jeg går kort på en 3. stue, men der er det puttetid, så der er ikke så meget aktivitet, hvorefter jeg går i **hus B**

I hus B er der meget stille, og som en af pædagogerne fortæller mig, så er der ikke så mange vågne børn, så derfor er der meget stille.

De voksne er i gang med forskellige praktiske opgaver, som knytter sig til læreplansarbejdet på forskellige måder.

Andre voksne er i gang med at få børn til at sove/holder sovevagt på stuerne.

Børnene vågner efterhånden og kommer op. Alle forbliver samlet omkring det høje bord/den lave sofa. Der findes nogle rytmikredskaber frem, som børnene kan bruge. Der er flere børn, som får lov til at kravle mere frit rundt i alrummet, dog er der et øje på dem.

Der er et par børn, som synes det er svært, at det ikke er nogen bestemte voksne, som er til stede.

Kl. 14 går alle ind på deres respektive stuer for at spise frugt.

På de to stuer, hvor jeg er, sidder alle børn rundt om et bord. Der er boller og frugt til eftermiddagsmad.

Børnene bliver spurgt, hvad de vil have på deres bolle (smør, ost, figen), og den voksne smører den, hvorefter barnet får den. På samme måde skæres frugten ud, og barnet får udleveret et stykke frugt.

Børnene får vand eller mælk, som de voksne hælder op i et glas til barnet.

Refleksioner:

- Dejligt at læreplanerne og idekataloget er så synligt også for forældrene

Det er både personale og forældre ligeledes glade for. Det er nemt at se, hvilke aktiviteter, der arbejdes med, og læreplanen bliver lidt mere interessant for forældrene. Som en af forældrene udtrykker det, er læreplaner ikke noget for forældrene, men mere for personalet.

Men der er ingen tvivl om, at det ikke er alle forældre, som læser læreplanerne.

Måden at strukturere aktiviteterne og læreplansarbejdet fungerer rigtig godt. Dog kan personalet synes at der går meget tid med det. Til gengæld betyder det grundige arbejde, at mange ting kan genbruges senere, og dermed gøre det lettere i fremtiden.

Strukturen betyder også at der er en større sammenhængskraft mellem de to huse.

- Generelt er der en hyggelig stemning i hele institutionen og institutionen er meget hyggeligt indrettet – virker lækker og indbydende

Det er noget som både ledelse og personale vægter højt Der arbejdes derfor løbende på at holde de fysiske rammer i topform. Senest er begge huse blevet malet udvendigt, og der er kommet nye vinduer. Det har haft en stor betydning for indeklimaet og temperaturen i husene. Smart system til snotklude, hvor det hele (sprit og affald) er samlet på et sted

- Der er masser af sprog i personalets omgang med børnene

Igen er det noget som der arbejdes meget fokuseret med og er en stor opmærksomhed på.

- Jeg så ikke, hvordan I bruger Tabulex – kunne det også bruges til sovetider?

Personalet er nok ikke helt modne til det, men det kunne være en overvejelse. Det er ligeledes

vigtigt, at det kan lade sig gøre på alle stuer, og det er nok ikke alle stuer, som er klar. Men det kunne være en fordel, hvis det var udfyldt i systemet, så kunne den daglige kontakt i afhentningssituationen komme til at handle om noget andet. Personalet vil drøfte det på personalemøde.

- Jeg undrer mig over graden af selvhjulpethed under måltiderne, da det er noget som fremhæves i læreplanerne – måltidspolitik??

Ledelsen og personalet undrer sig over iagttagelserne, da der normalt er stort fokus på selvhjulpethed. Men de vil tage fokus på det igen, da det skal fungere. Selvhjulpethed har haft et stort fokus i forbindelse med et aktionslæringsprojekt, så der har været arbejdet koncentreret med det. Dog har der generelt ikke været så stort fokus på mellemmåltiderne, men mere frokostmåltidet, med vores refleksioner vil blive båret videre til den øvrige personalegruppe. Forældrene giver udtryk for, at de oplever at deres børn kræver at gøre tingene selv, hvilket kunne tyde på, at det foregår i institutionen. Vi har en drøftelse af, at nogen gange svigter rutinerne, når der er vikarer eller nye på stuen, så det er en god ting at tale om det igen.

- Kunne der deles op i mindre børnegrupper under måltiderne? – særligt ved mellemmåltiderne

Det kunne være en mulighed at overveje fremadrettet.

- Jeg undrer mig over, at børnene ikke får vasket hænder og mund efter måltiderne

Det foregår normalt, men åbenbart er der sket noget i den aktuelle situation, som har forhindret det. Stuerne har normalt en stak vaskeklude, som børnene får. Så kan de selv vaske munder og hænder med hjælp fra en voksen.

Vi har en mere generel drøftelse omkring forældrenes oplevelse af Manegen. Forældrene er rigtig glade for Manegen, og oplever personalet er meget dygtige, så der er stor ros til personalet. Som forældre er man altid tryk, når man afleverer sit barn. Det har en kæmpe betydning for hele oplevelsen af, at have sit barn i institution.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Aftaler på længere sigt

Opfølgning

Der sker opfølgning ved næste tilsyn.

