

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Baunevangen

Tilsynsbesøg

Dato: 29. og 30. marts samt 6. april 2016 og 3. maj 2016

Tilsynsform: Besøg (over to dage), tilsynsdialog og afsluttende kvalitetssamtale.

Deltagere: Bjarne Nielsen (leder), Betina Søegaard Gjøl (souschef), Susanne Madsen (pædagog), Tina Andersen (pædagog), Gülcan Aydin (pædagog), Pia Schønberg (pædagog), Lone Petræus.

Der deltog ikke nogen forældre, da de ikke havde mulighed for det.

Fokuspunkter

Vi vil gerne pege på alle de steder, hvor vi i nærværende skrivelse har måttet skrive "ved ikke" – det betyder, at vi "mangler" noget.

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

På baggrund af besøg og samtale ved tilsyn vurderes det, at Baunevangen er et godt tilbud til kommunens børn og forældre.

Baunevangen har været igennem en meget stor og lang forandringsproces, som startede helt tilbage i 2011.

Her blev institutionen sammenlagt af børnehave og vuggestue, og samtidig blev den udvidet med en ny afdeling. Der blev sideløbende sat en stor renoveringsproces i gang, hvor hele institutionen blev malet og opdateret også i forhold til ruminddeling.

Der blev ansat en ny ledelse (2011), som stod for processen med en sammenlægning og ny fremtidig proces for institutionen. I 2015 stoppede den samlede ledelse i institutionen, hvorefter det fra juni-november var en pædagogisk konsulent, som var konstitueret leder. Fra 1. november blev der ansat ny leder, Bjarne Nielsen, og i marts 2016 blev der ansat ny souschef Betina Søegaard.

Trods alle disse forandringer mødes man af et velfungerende hus, hvor børnenes trivsel er i højsædet. Der er en rar stemning, og børnene er nysgerrige. Der foregår aktiviteter i alle kroge af

huset, og de voksne følger med, der hvor børnene er.

Institutionen har en færdig læreplan, som også kan læses på institutionens hjemmeside. Rent praktisk er den dog ikke i brug som arbejdsredskab for institutionen, da der har været udskiftning i personalegruppen.

De "gamle" medarbejdere har kendskab til det, der står, men ikke alle arbejder efter den. Der har tidligere været meget højt fokus på ICDP, men dette er mindre fremtrædende nu, selvom personalegruppen stadig arbejder efter de relationsprincipper, som metoden foreskriver.

Lige nu er der opstartet et pilotprojekt med en helt ny måde at arbejde med læreplanerne på. Det er en metode, som knytter sig tættere til hverdagslivet, og de konkrete aktiviteter, som foregår. Dette skal være grundlaget for en ny opdateret læreplan.

I forhold til børnemiljøet arbejdes der ikke lige nu med konkrete modeller, som skal indfange børnenes perspektiv. Dog er der i hele huset fokus på det æstetiske og fysiske børnemiljø, således, at det forsøges at skabe rolige rammer for børnene, hvor der også er noget fint at kigge på.

Stuerne er indrettet med små kroge, hvor børnene kan lege i mindre grupper, og der er ikke hængt så meget op på væggene. Der hersker en fin orden i legetøj, så det fremstår nemt at lege med.

Der er et godt personalesamarbejde i institutionen. Personalet har sammen stået igennem en vanskelig periode rent ledelsesmæssigt, men har formået at fastholde det pædagogiske fokus på børnene. Dog er det et meget stort hus, og lige nu savner personalet et kendskab til hinanden på tværs af afdelingerne. Det er noget, som ledelsen er opmærksom på, og vil arbejde videre med, i den kommende tid.

Der har i perioder været et forholdsvis højt sygefravær, men i 4. kvartal 2015 var det ganske lavt. Personalet giver således også udtryk for en meget højere grad af arbejdsglæde, som den konstituerede leder, samt den nye ledelse har en meget stor andel i. Det mærkes tydeligt, når der ikke er nogen syge. Der er flere dage, hvor der ingen syge er, hvilket må anses som ret flot med så stor en personalegruppe.

Forældresamarbejdet vægtes meget højt i institutionen. Det er centralt med et tæt og tillidsfuldt samarbejde, hvilket både personale og ledelse forsøger at leve op til. Der er en engageret forældrebestyrelse, som gerne vil involveres, og som forsøges inddraget, hvor det giver mening. Forældrebestyrelsen inviteres til møder sammen med personalet, så der kan drøftes pædagogik sammen.

Ledelsen arbejder på, at få et større kendskab til organiseringen af det tværfaglige samarbejde. Der afholdes netværksmøder, men på de sidste møder har der mest været fokus på, hvad møderne skal bruges til fremadrettet. Dog er der et fint tværfagligt samarbejde, og der er et godt samarbejde med de skoler, som der leveres børn til.

Baunevangens økonomi ser rigtig fin ud. Institutionen har mange børn, som betyder at der er tilført mange ekstra midler.

Som beskrevet er ledelsen er begge lige startet i Hvidovre, Bjarne startede i november 2015 og Betina i marts 2016. Der ligger lige nu en stor opgave i at få samlet alle tråde, og skabt et fælles grundlag for institutionen.

Der ligger en stor tillid til, at dette kan foregå i i et godt samarbejde med både personale og forvaltning. Der er en kompetent personalegruppe, og der er stor tillid i personalegruppen til den nye ledelse. Så hele grundlaget for et godt fremtidigt samarbejde er tilstede.



Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 19. april 2016

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

Er der børn på venteliste til institutionen?:

Ja, ca. 100

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?:

Hvis ja – hvor ofte:

Nej – vi oplever at der er familier der flytter ud af kommunen og dermed skifter institution

Hvad har begrundelsen været?

Se ovenstående

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud):

Ca. + 150.000kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været?

Ledelsesskift.

Hvordan ser budgettet ud pt.?

Fint

Hvad tænker I om budgettets status pt.?

Fint i forhold til aktuelt børnetal.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt?

Nej.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

Alle.

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden?

Ledelsesskift.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 4,24 %

2. kvartal: 6,59 %

3. kvartal: 5,39 %

4. kvartal: 2,79 %

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

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik?

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Ja, sygefraværet er faldet, men om det er sygefraværspolitikken eller andre indsatser der er årsagen vides ikke.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.?

Ja.

Har I jeres egen personalepolitik?

Ja, vi har en personalehåndbog under udvikling i MED.

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

Ved ikke.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

Ved ikke.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen?

Ved ikke.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Uddannelse for pædagoger i inklusion, Temapersonalemøder, Idrætsinstitution (certificering DGI), Sprog og Inklusionsnetværk, Netværk for Specialgrupper,

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale?

Se Personalehåndbogen.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Se Personalehåndbogen.

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

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?

Inklusion

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Ved stue-, afdelings-, og personalemøder.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?
Hvis ja, hvilke?

Nej

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Ved stue-, afdelings-, og personalemøder.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:

Marts 16: 57,2%

Maj 16: 67,4%

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:

Marts 16: 41,8%

Maj 16: 32,6%

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

Grundet merindskrivning og dermed ansættelse af personale i tidsbegrænsede stillinger, er fordelingen i en periode lidt under 60/40. Vi forventer at øge andelen af pædagoger i de faste stillinger, så fordelingen 60/40 også overholdes ved sæsonudsving.

Har I studerende?

Ja.

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

I forbindelse med ledelsesskift, har der været nogen udskiftning og nyansættelser.

Pædagoger der er stoppet:

Under den nye ledelse: 0

Medhjælpere der er stoppet:

Under den nye ledelse: 1 (startede på pædagoguddannelse i februar 16)

Andre der er stoppet:

Nej.

Har I ubesatte/vakante stillinger?

Nej.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet:

Er uddybet her over.

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?

Ved ikke.

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer?

Gode fysiske rammer inde og ude. Kan dog trænge til vedligeholdelse, hvilket vi har taget initiativer til.

Forældresamarbejde

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

Det fungerer godt. Vi vægter det ligeværdige samarbejde og møder forældrene med åbenhed og dialog.

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

Forældrerepræsentanterne i bestyrelsen deltager i 5 personalemøder hen over året. På møderne foregår en refleksion over temaer fra læreplanen. Forældrene respekterer personalets faglighed og har tillid til at forældreperspektivet indarbejdes i den konkrete planlægning af arbejdet med læreplanen.

Vi har endvidere forældremøder, stuemøder, overleveringsmøder, bekymringsmøder mv. som alle er præget af ligestilling, åbenhed og dialog.

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

Aner ikke hvad det er!

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år?

Det ved jeg ikke – vi har planlagt 5 i 2016 og har aftale om at supplere såfremt der skulle vise sig et behov.

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 har 5 temapersonalemøder fordelt over året. På hvert møde, vil personale og forældrerepræsentanter få et eller flere korte oplæg, hvorefter der følger en refleksionsproces. På personalemødet den følgende måned, beskriver personalet de konkrete tiltag. Ledelsen følger op på arbejdet ved månedlige afdelings- og stuemøder.

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:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Vi har i Januar/februar haft møder om Børns alsidige personlige udvikling og Børns sociale kompetencer. Overordnet er der fokus på "inklusion". Herunder har vuggestuen særligt rettet opmærksomheden på "hverdagens pædagogik" og børnehaven har opmærksomhed på værdien af en struktur med børnene opdelt i små grupper. Indsatserne vil blive nærmere beskrevet ved afdelings- / stuemøder senere.

I marts/april følger Børns sproglige udvikling.

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

Ved ikke.

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

Ved ikke.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne?

Ved ikke.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?

Ved ikke.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Ved ikke.

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

Ved ikke.

Sprog

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

Der vil blive udarbejdet "TRAS" på alle børn. Vi har 3 sprogpædagoger der koordinere og udvikler på sprogindsatsen. Sprogpædagogerne har jævnlige møder med ledelsen. Der bliver lavet sprogscreeninger på de børn hvor det vurderes nødvendigt (fra 3 år og op).

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Inklusion indgår i Grundfortællingen om Baunevungen (se bilag)

Vi arbejder på at beskrive en ny vision / mission for Børnehuset Baunevungen. Processen er startet i november 2015 og vil forløbe i 12 måneder. Visionen / missionen er overvejende på plads og der tilføjes "aktioner" efter hvert temapersonalemøde. Tilsammen vil det udgøre en "grundfortælling", der er en slags udvidelse af den traditionelle "vision/mission".

Vores arbejde med inklusion har bl.a. medført, at der indføres en ny struktur i børnehaven, hvor vi går fra en aldersopdelt- til en aldersintegreret gruppestruktur.

På vores temamøde i januar var der bl.a. oplæg om inklusion fra en forælder til et barn i en af vores specialgrupper.

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

Personalet har fået rette deres opmærksomhed på inklusion via temamødet i januar. Alle har fået nogle "billeder" med, gennem at se filmen "The Butterfly Circus" sammen og efterfølgende kunne gå i dialog om indhold/oplevelse.

Har I ansat en inklusionspædagog?

Nej. Alle pædagoger skal uddannes i inklusion. En har lige været til eksamen, to er lige startet uddannelsen og to "står i kø" med forventet start i efteråret.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Ved ikke.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Ved ikke.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

I forbindelse med møder i det "tværfaglige netværk"

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

Ledelsen har deltaget i to møder som overvejende handlede om at finde ud af hvad møderne skulle handle om.

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

Ved ikke.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen?

Ja.

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Der spises i små grupper og der lægges vægt på at børn er selvhjulpne.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har "Sundhed" og herunder "Mad og måltidspædagogik" til behandling på et temapersonalemøde i maj, hvor også vores køkkenansatte deltager.

Vi forventer at kunne modtage "Bronzemærket" for opnået økologiandel og stiler mod Sølvmærket. På mødet i maj, vil der også fremsættes ønske om nedbringelse af anvendelsen af kød mest muligt.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Lederen har været her i 4 måneder og Souschefen i to uger – kan vi vente med at svare?

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

Ledelsen møder personalet med dialog og åbenhed. Personalet inddrages under hensyntagen til arbejdet med børnene. Information fra ledelse til personale foregår i hverdagen mundtligt, skriftligt ved opslag, ved omdeling på stuerne, ved anvendelse af personalets dueslag. Både leder og souschef er omkring alle stuer morgen og eftermiddag. Døren til kontoret er altid åben, og information om ledelsens tilstedeværelse i institutionen (mødeskema, diverse møder), kan ses i personalerummet, eller gives ved det daglige morgenmøde med personalerepræsentanter fra afdelingerne.

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

Alle der har været indkaldt til siden november 2015.

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

Alle der har været indkaldt til siden november 2015.

Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage?
Hvis ja, hvilke?

Lederen kan kun kigge tilbage til november 2016, men ja, der har vist været seriøse ledelsesmæssige udfordringer i Børnehuset Baunevangen.

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

Nej – eller vi har ikke fået øje på dem endnu.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

En daginstitution med grundlæggende gode fysiske rammer. Engagerede forældre, en personalegruppe med ambitioner og med den, for Baunevangen, rigtige ledelse på plads.

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

Vi vil gerne pege på alle de steder, hvor vi i nærværende skrivelse har måttet skrive "ved ikke" – det betyder, at vi "mangler noget".

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

Ikke til dette tilsyn, men vi kunne godt bruge et "ekstra" tilsyn om ca. 6 måneder, der udelukkende ses efter inklusion/eksklusion i vores praksis – metoden "fluen på væggen" kunne være brugbar.

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

| | |
|-----------|--|
| Børnetal | <p>Baunevangen er blevet en rigtig populær institution. Vi har en drøftelse af, hvorvidt det kun skyldes det høje børnetal, eller om det også er fordi Baunevangen har et godt ry.</p> <p>Vi bliver enige om, at uanset årsag, så er det dejligt, at det er en god institution.</p> |
| Økonomi | Den ser fin og fornuftig ud. |
| Personale | <p>Kommentarer til personalehåndbog. Det er et rigtig fint dokument, men der er nogle faktuelle ting, som vi skal drøfte:</p> <p>Værdier; Hvidovre kommune har tre overordnede værdier, som styrer retningen. Det er åbenhed, dialog og engagement. Jeg tænker I skal have de to sidste med i jeres værdier.</p> <p>Alle værdier er slettet i den "gamle" Personalehåndbog, og det er besluttet at arbejde med Hvidovre kommunes værdier. Det er besluttet i MED udvalget. De "gamle" værdier er ikke ude af systemet, men er væk fra personalehåndbogen. I MED har der været en proces i gang med at "finde" Baunevangen igen, efter et brat ledelsesskift.</p> <p>Bjarne ønsker at bruge vision og mission som styringsredskab. Det er en proces, som er i gang i MED udvalget.</p> <p>I Personalehåndbogen er der et afsnit om, at man arbejder med et "skufferegnskab" i forhold til afspadsring.</p> <p>Det er planen, at det på sigt skal styres i Vagtplan. Systemet vil sørge for, at alle overenskomstmæssige forhold bliver overholdt.</p> <p>Lige nu er en proces i gang for at arbejde med tillid/mistillid i forhold til afspadsring. Ledelsen ønsker at skabe mere gennemsigtighed og åbenhed.</p> <p>Lukkedage Der står i Personalehåndbogen, at det skal fastlægges, hvilke lukkedage, der skal være, men der kan kun være de lukkedage, som KB har besluttet. Det er ikke tilladt at lave egne lukkedage. Ledelsen vil rette dette snarest muligt.</p> <p>Personalehåndbogen anviser mange regler og retningslinjer for tjenestefri til særlige begivenheder osv.</p> <p>I Hvidovre kommune er vi gået væk fra alle disse regler, og styrer efter den værdibaserede personalepolitik.</p> <p>Bjarne oplyser, at der er blevet ryddet op i de gamle retningslinjer,</p> |

| | |
|----------------------------------|--|
| | <p>som den tidligere ledelse har opstillet. Men alt kan stadig være til forhandling, det vil således være en proces, som fortsætter i MED.</p> <p>Sygefravær: Håndteringen af sygefravær er meget tydeligt beskrevet i Personalehåndbogen. Sygefraværet fra 3. til 4. kvartal er faldet meget, hvilket bl.a. skyldes, at der ikke har været nogen langtidssyge i 4. kvartal. Personalet udtrykker dog også, at både pædagogisk konsulent Susanne Bertelsen og Bjarne har formået at genskabe arbejdsglæden hos personalegruppen. Der er også valgt nogle kompetente TR og AMR som tager deres del af arbejdet. Langtidssygdom trækker tænder ud i forhold til sygefraværet. Lige nu er der flere dage, hvor der slet ikke er nogen syge, det er flot i så stort et hus. Bjarne mødes flere gange om året med TR og AMR for at drøfte arbejdsmiljø, hvilket er centralt for at kunne bevare det gode arbejdsmiljø. Personalert oplever, i forhold til sygefraværet, at det har en betydning, at man skal ringe til Bjarne. Det skal ikke opleves som en kontrol, men en sikring af, at der følges op på den enkeltes trivsel.</p> <p>Der skal arbejdes med fællesskabsfølelsen i huset. Det er en central opgave, som ledelsen vil tage fat på. Det kan være, at man får hilst på hinanden om morgenen gennem en husrunde eller andre nye tiltag. Dette arbejdes der på. Personalet fortæller, at tidligere møder startede med "talking sticks" hvor nyansatte kunne præsentere sig. Det eller noget andet kunne måske tages op igen. Umiddelbart var det ikke den store succes. Men alle er enige om, at det er vigtigt, man kender hinanden på tværs af huset, så man ikke oplever at sidde til et personalemøde og ikke vide, hvem alle er.</p> <p>Der har tidligere været arbejdet med en "vært" for en nyansat, hvilket er en vigtig funktion. Det skal der arbejdes videre med.</p> |
| <p>Politikker/retningslinjer</p> | <p>Omkring hjemmesiden har Hvidovre kommune ikke nogen nedskrevne retningslinjer. Men på hjemmesiden skal der være:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Link til hygiejnetilsyn • EAN nummer • Fakta og kontaktoplysninger <p>Disse ting er tidligere blevet meddelt via mail. Jeg har set jeres hjemmeside, som er meget fyldig. Måske skulle I overveje at flytte nogle ting over i Tabulex, og dermed fjerne det fra hjemmesiden. Lige nu er der ting (bestyrelse, madplaner mm.), som ikke er opdaterede, og som så bare kan fjernes.</p> <p>Bjarne vil meget gerne have ryddet op på siden, men afventer en workshop, hvor der er support. Vi er enige om, at det er bedre at have færre, men opdaterede oplysninger. Det er muligt at booke Marianne B Olsen til at hjælpe med</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>hjemmesiden. Det vil Bjarne undersøge, så han kan få gang i oprydningen.</p> |
| Fysiske rammer | <p>I har nogle rigtige dejlige fysiske rammer, men der kan godt trænge til en opdatering af gulve m.v. Vi får Ejendomsafdelingen ind over og går i dialog med boligselskabet. EA har været på besøg, og fortæller at nogen af tingene kan laves med det samme, og andet må på en prioriteringsliste.</p> <p>Der er kigget på varmeanlægget, og det er blevet bedre, men problemerne er ikke afhjulpet fuldstændig endnu, da der er nogle problematikker omkring dimensionering, som skal løses.</p> |
| Forældresamarbejde | <p>Ide kataloget er en del af overgangsarbejdet og ligger på Insites http://insites/Default.aspx?ID=14499 Det er endvidere lagt ind som bilag i jeres læreplan</p> <p>Institutionen har ikke umiddelbart kendskab til idekataloget, men personalet har under den tidligere ledelse arbejdet meget grundigt med overgange. Det er beskrevet i læreplanen. Ledelsen vil følge op på dette, så denne biden kan blive en del af praksis igen.</p> <p>Vi har en snak om dette. Personalet vil meget gerne have disse overgangssamtaler og har, særligt i vuggestuen, manglet det. Men de vil straks tage det op med de nye børn, som starter fra nu af.</p> <p>I overgangen til skolen har der været et udvidet arbejde, som har været meget givtigt for samarbejdet og skolens kendskab til børnene. Personalet håber at kunne fortsætte denne praksis.</p> <p>Personalet oplever forældrene som åbne og samarbejdslystne. Forældrene kontakter også Bjarne, hvis der er nogle problematikker. Den nye struktur (væk fra aldersopdeling) har lavet lidt ballade i forhold til forældrenes ønsker, så det har der været dialog omkring. Men det er faldet til ro nu. I forhold til hvor mange børn der er rykket rundt, er der meget få, som har haft indvendinger. De fleste har haft den tilgang, at når personalet sagde det skulle være på denne måde, så var det nok også det bedste.</p> <p>De få, som er utilfredse, fylder meget. Sådan er det ofte med utilfredshed, det fylder meget i en personalegruppe, når man faktisk ønsker at gøre sit bedste hele tiden.</p> <p>Med omorganiseringen ønskes det at styrke inklusionen og styrke børnenes mulighed for at spejle sig i ældre/ynge børn. Der skal stadig være aldersopdelte aktiviteter, som gør, at der bliver arbejdet mere på tværs.</p> <p>Overgangsarbejdet i huset er stadig vigtigt. Der skal være fokus på forældresamarbejdet og inddragelsen.</p> |
| Kontraktstyring | Ikke aktuelt |

| | |
|------------------------------|---|
| <p>Læreplaner/børnemiljø</p> | <p>Institutionen skal i gang med en helt ny læreplan. Der opstartes et pilotprojekt med tre stuer, hvor der tages udgangs punkt i temaer. Det er tre stuer, som kører pilotprojekt og så skal der evalueres på det. Institutionen sender skemaer til Lone. Det er vigtigt, at der er en fælles ramme for det pædagogiske arbejde.</p> <p>Personalet er glad for, at der bliver sat noget i gang nu i forhold til læreplanen. Det er vigtigt, der starter noget op, så der kan skabes et fælles fagligt fundament.</p> <p>Hele måden at arbejde skal drøftes i forhold til, hvordan børnene skal opdeles, når der laves aktiviteter.</p> <p>Sådan som det nye læreplansskema er opbygget er det vigtigt, at der videndeles i personalegruppen og at den enkelte selv tager initiativer.</p> <p>Den nye læreplan vil på en anden måde inddrage forældrene, hvilket er meget ønskværdigt.</p> <p>Læreplanen kan ikke evalueres 1. januar hvert år, da det vil være en løbende proces. Det stilles der heller ikke krav om, det vigtige er, at der evalueres.</p> <p>Dog kan man jo godt evaluere selve metoden, som man arbejder med læreplanen på, en gang om året.</p> |
| <p>Overgange</p> | <p>Institutionen har under den tidligere ledelse arbejdet meget grundigt og systematisk med overgange. Der har været nedsat en arbejdsgruppe, som har udarbejdet forskellige procedurer. Grundet udskiftning i både ledelse og personalegruppe er det derfor ikke alle, som har været opmærksomme på de aftaler der er indgået, og som står beskrevet i læreplanerne.</p> <p>Ledelsen vil sørge for at der kommer fornyet fokus på dette.</p> |
| <p>Sprog</p> | <p>Der arbejdes med små grupper, da det er vigtigt for børnenes sproglige udvikling. Det giver mulighed for dialog. Der er også gang i læseleg, hvilket fungerer rigtig godt. Der er et læserum, som alle opfordres til at bruge, (og nu er der også varme på).</p> <p>Der skal bestilles bøger til de mindre børn, det er ikke blevet gjort endnu. Det er ret nyt, at der også kan laves læseleg med de mindste børn.</p> <p>Der er til dels en vægt mod børnehaven i forhold til sproglig udvikling, og det ønskes, at der skal komme et større fokus på vuggestuen i forhold til læring.</p> <p>Vuggestuebørnenes leg er central, og det er vigtigt at få formidlet det til forældrene. Fagligheden skal fastholdes, og personalet skal få dokumenteret, det der foregår. Det handler både om børnenes læring og udvikling.</p> <p>Når der formidles til forældrene skal der ikke bare skrives, at</p> |

| | |
|------------------------|--|
| | <p>børnene har leget på stuen/legepladsen, men fokuseres på, hvilke af børnenes kompetencer der har været i spil i legen.</p> <p>Ledelsen vil styrke dette ved at holde fokus på vuggestuedelen.</p> |
| Inklusion | <p>Jeres inklusionsarbejde er tilrettelagt rigtig fint. Der har tidligere været ansat en inklusionspædagog.</p> <ul style="list-style-type: none"> I skal være opmærksomme på, at der i læreplanerne står, at I har en inklusionspædagog ansat. <p>Vi taler kort om Butterfly Circus, som er en fantastisk lille film.</p> <p>Lige nu er der fire i børnehaven, som har inklusionsmodulet, og to er i gang. Det er aftalt, at der fremadrettet er to af gangen på uddannelse.</p> <p>Personalet fortæller, at på uddannelsen får man en lille "niche". Dette sker fordi den enkelte fokuserer på noget særligt via opgaveskrivningen. Men det er vigtigt, at alle får en fælles metode til at arbejde med inklusion på. Dette gøres der en indsats for at opnå.</p> <p>Den ene afdeling arbejder med ugeskemaer, så børnene deles op i grupper, hvor der laves aktiviteter i mindre fællesskaber. Denne viden skal spredes ud til flere afdelinger. Det er der en proces i gang i forhold til.</p> |
| Tværfagligt samarbejde | <p>Vi har en drøftelse af grundlaget for de tværfaglige netværk, som er beskrevet og sendt ud tidligere, inden den nuværende ledelse er startet.</p> <p>Der er lagt en overordnet ramme for det tværfaglige samarbejde, samt et forslag til antal møder om året i den enkelte institution..</p> <p>Vi drøfter rammen, samt den tidlige opsporingsmodel (TOPI), som vil komme i løbet af kort tid, og formentlig ændre den måde, som der lige nu afholdes tværfaglige netværksmøder på..</p> <p>Personalet finder det er rigtig godt, at de tværfaglige møder er flyttet ud i institutionerne, det skaber større tryghed, når man skal drøfte konkrete sager. Det giver samtidig en større naturlighed, når der ligger de faste planlagte møder, hvor der kan tages aktuelle ting op. Familierådgiveren kommer ikke fast i institutionen, men det kunne være en fordel. Ledelsen kan tage fat i hende og spørge om hun har mulighed for at komme en fast dag om ugen.</p> <p>Efterhånden har de forskellige institutioner indgået særlige aftaler med den familierådgiver, som er tilknyttet, og det har Baunevungen også mulighed for.</p> |
| .Mad i institutionen | <p>Vi har en drøftelse af, om Baunevungen tager udgangspunkt i kommunens skabelon, når de arbejder med en mad- og måltidspædagogik. Ledelsen kender den ikke, men vil prøve at kigge på materialet. Link: http://velfaerdsrab.hvidovre.dk/Inspiration/Materialer.aspx</p> |

| | |
|----------------|---|
| | <p>Personalet arbejder med begrebet vært, som de bruger i forbindelse med måltider. Ved besøget i institutionen kunne jeg se masser af selvhjulpethed ved alle måltider. Der er små kander, så børnene selv kan hælde op, og børnene er med i alder processer. Alt efter alder er det så forskelligt, hvor meget de kan. Både i vuggestuen og i børnehaven præsenterer værterne deres kammerater for dagens måltid.</p> |
| Ledelse | <p>Ledelsen skal til at sætte ramme for deres arbejde, det bliver en spændende proces. Personalet er meget glade for den nye ledelse. Der bliver lyttet og skabt tydelige rammer for arbejdet. En af de "gamle" personaler kan mærke tydelig forskel. Ledelsen lægger op til åbenhed og dialog, og man bliver mødt med tillid. Det er meget dejligt. En lydhør ledelse er meget rart, og det er dejligt at blive mødt med at ledelsen har tid og gerne vil lytte. Der er blevet skabt et godt arbejdsmiljø. Samtidig kan det også mærkes, at der tænkes nye tanker og bringes nye ting i spil. Men det opleves som inspirerende.</p> <p>Det kan stadig gibbe i de gamle medarbejdere, når man bliver "kaldt op til ledelsen", men det er ikke ubehageligt at tale med ledelsen nu, så den følelse forsvinder med tiden.</p> <p>For en personale toppede Bjarne ved juletid, da han spillede guitar på stuen. Det varmede et personalehjerte. Så den nye ledelse gør en kæmpe forskel for personalegruppen. Personalet er meget glad for den synlighed, de oplever nu hos ledelsen.</p> <p>Ledelsens ambition er at komme endnu mere ud i hverdagen. Deltage i stuemøder og kigge på dagligdagen.</p> <p>Den nye ledelse oplever på trods af tidligere tider, at personalegruppen er gode til at tage mod den nye ledelse. Der ligger mange ressourcer i personalegruppen, som gerne vil videre.</p> <p>Ledelsen er også glade fro deres medarbejdere, og synes der er en god energi.</p> |

Dialog om fokuspunkter

| |
|---|
| <p>Ledelsen vil gerne pege på alle de steder, hvor de i institutionsprofilen har måttet skrive "ved ikke" – det betyder, at ledelsen "mangler" noget. Som situationen er lige nu kan både personale og ledelse mærke, at der er mange "nye". Det betyder at nogle af de gode vaner, der har været, kan være vanskelige at få bragt videre. Men ledelsen har en opmærksomhed på det, og arbejder med det.</p> |
|---|

Samtidig er ledelsen også helt ny, så de har også mange områder, hvor de skal finde ud af, hvordan tingene hænger sammen. Både internt i huset og ud af huset.

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:

Helt generelt og overordnet fra besøget:

Institutionen virker meget indbydende og lækker. Der er rent og pænt overalt. Stuerne er meget ordentlige og overskuelige i forhold til legetøj m.v. Der er ikke store mængder af legetøj, men madrasser, kroge og mulighed for fordybelse og leg i mindre grupper.

Der hænger børneproduktioner rundt omkring, hvilket er rigtig dejligt at kigge på.

Der er stor forskel på oplevelsen af de forskellige afdelinger. Ikke i forhold til pædagogikken eller tilgangen til børnene, men på baggrund af den aktuelle aldersopdeling.

29. marts – Dalen

Der er ikke nogen, som ved jeg kommer, så jeg hilser på personalet og præsenterer mig efterhånden, som jeg kommer rundt på stuerne. Jeg bliver taget godt imod af alle.

Jeg når ikke ind på Kænguru og Pindsvin i løbet af de tre timer, hvor jeg er i Dalen.

Ælling – stuen

Der er 6 børn på stuen og 2 voksne. Der er stadig morgenstemning. De to voksne tager imod børn der kommer, samtidig med, at de leger med børnene. Der er en god stemning og børnene bliver støttet i det, de har gang i. Der er også nogle børn, som skal sove, og der er nogen der trænger til en ren ble.

Der er et barn, som vælges til at være vært, og dette barn kommer med i køkkenet, hvor der bliver hentet formiddagsmad.

Der er boller med smør og vand. Værten deler kopper ud og bærer kander med vand på bordet.

Der er en rar stemning omkring bordet og børnene får en bolle med smør på. Nogle børn spørger efter frugt, og får at vide, at frugten ikke er kommet endnu.

Muldvarpe – stuen

På Muldvarpstuen er de netop blevet færdige med at spise boller (de var hårde) og alle børn sætter sig på gulvet. Den ene voksen henter en lille trækasse, som er en sangkuffert. Nu skal der synges. Alle børn får på skift lov til at vælge en figur fra kassen, som så refererer til en bestemt sang. Det er dagens vært, som får lov til at starte. Det er tydeligt, at børnene kender sangene, selv om de er så små at de fleste ikke kan synge med. Men der er en rigtig god stemning og børn og voksne er engagerede. Herefter skal børnene på legepladsen. En voksen går i garderoben for at hente tøj og den anden voksne hjælper børnene med at tage hjemmesko af, som de så lægger i en kurv til formålet. Det er tydeligt, at de er vant til proceduren, og ved, hvad der skal ske.

Herefter kommer tøjet og børnene tager tøj på hjulpet af de voksne.

Sommerfugle – stuen

På denne stue leger børnene med biler, lego m.v. Der er en god stemning på stuen og de voksne understøtter de lege, som børnene gerne vil. I starten er de på et lille klatrestativ i en niche, hvor der er rig mulighed for at bevæge sig. Så bliver det tid til frokost og igen er der en vært, som starter med at præsentere maden for de andre børn. Værten hjælper også til med at dække bord. Børnene bliver fordelt ved tre borde, hvor der sidder en voksen ved hvert bord. Børnene får et stykke rugbrød, som den voksne smører og kan så selv vælge pålæg fra fadet.

Maden ser meget lækker og indbydende ud. Børnene spiser da også med god appetit.

30. marts Engen og skoven

Jeg starter i Eng-hjortene, hvor der sidder to voksne og drøfter brugen af pictogrammer. Der er en kollega, som har brug lidt viden om, hvordan man kan bruge dette for at støtte op om et konkret barn. På Eng-hjortene har man stor erfaring i dette, og deler gerne ud af sin viden.

Der er stille i afdelingen, da alle børn er på tur sammen.

De børn som er tilbage leger rundt omkring og de voksne følger børnene. Det er godt for disse børn at kunne udforske de andre lokaler uden der er en masse børn.

Børnene forberedes på, at det nu snart er spisetid. De voksne går i køkkenet sammen med en vært og der bliver dækket bord.

Børnene fordeles ved to borde. De øser op, og bliver opfordret til at smage på de forskellige dele (ris og chili sin carne). Børnene spiser stille og roligt.

De øvrige børn er nu kommet tilbage fra tur. De er samlet i forskellige lokaler, hvor der leges og synges. Imens dækker værter og et par voksne bord og henter mad i køkkenet. Da de er færdige kommer de ind til de øvrige børn og præsenterer dagens måltid.

Herefter går børn i mindre grupper sammen med en voksen ud og vasker hænder.

På stuen sidder børnene i 3 grupper med en voksen ved 2 borde, der er også et lille bord, hvor to børn sidder alene. Den sidste voksne sidder i et andet lokale (spisesalen?)

Der er masser af selvhjulpethed, og en god snak ved bordene mellem voksne og børn. Efter frokosten skal alle børn på legepladsen. De rydder op efter sig, og går i kælderen for at tage tøj på.

Her er der også en god stemning, trods det, at det er en stor garderobe. Børnene er gode til selv at tage tøj på, og får den hjælp og støtte som de har behov for.

Jeg kommer ikke på legepladsen, men ser fra et vindue, hvordan en af de voksne går indenfor og sætter musik på, som kan høres ud på legepladsen. Han begynder så at danse og efterhånden kommer børnene med. Flere af børnene begynder at spille med på spande, gryder m.m. Flere af de andre voksne støtter op om denne spontane aktivitet.

Efter en snak med ledelsen omkring læreplaner og andre spændende ting, går jeg i Skoven.

Det er tydeligt at børnene er større her, og leger på en anden måde. Der er mange forskellige aktiviteter i gang. Der tegnes og leges i mindre grupper. En gruppe af drenge er optaget af at høre Nindago (Lego), hvilket de er glade for. På den ene stue finder en dreng ud af, at han vil tegne en haj, og beder mig om at finde et billede på iPad. Den er optaget lige nu, men der findes en anden løsning, og drengen tegner sin hammerhaj. Han bliver hjulpet til at finde netop det billede, som gerne vil tegne efter.

Jeg slutter i Skov-Hjortene, hvor der ikke er så mange børn. Et enkelt sidder i sofaen og holder "pause". De to øvrige børn leger på de andre stuer. Efter et stykke tid kommer Eng-hjortene også, og de voksne spiller spil med børnene og sætter små aktiviteter i gang.

Refleksioner:

- Det er en meget engageret personalegruppe, som har lyst til at være sammen med børnene og er gode til at støtte op om børnenes aktiviteter.

Det er både ledelse og personale glade for at høre.

- Der er meget dobbeltbogføring – der krydses af i Tabulex, men samtidig er der "stuens bog", og der hænger små sedler på stuen, som forældrene udfylder. Man kunne jo bruge Tabulex til det hele?

Personalet fortæller, at der er behov for mere konkret viden om Tabulex.

Personalet skal lære at bruge Tabulex mere optimalt. Der er grundlag for nogle drøftelser i personalegruppen omkring brugen af Tabulex.

Lone vil gå videre med dette, og oplyser, at der snarest vil komme en eller flere workshops for at opdatere brugen af Tabulex.

- I forhold til børnene er der meget ro og orden, til gengæld er der mange sedler for de voksne – der kunne måske luges lidt ud i dette?

Der er skabt meget ro for børnenes øjne, men der hænger mange sedler med regler (og kommunikation til forældre). Det vil være godt at få kigget på dette, så der kan skabes ro for de voksne. Dette tages til efterretning.

- I forhold til børnenes produkter kunne det være flot med en stringens i præsentationen af dem. Det kunne være fine rammer eller andet, som gør at børnenes værker præsenteres flot.

Der er forskellige tilgange til det på stuerne, men personalet vil løfte observationen videre til personalegruppen, så der kan tages en fælles snak om det.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Ledelsen vil meget gerne have, at Lone kommer og er fluen på væggen om ½ år og kigge på hele inklusionsarbejdet. Bjarne booker Lone i kalenderen.

Tidshorisonten på en hel komplet læreplan er, at den kan ligge færdig til december. Der startes op nu, og så vil det være en løbende proces frem mod det endelige produkt. Ledelsen informerer Lone, når den er færdig. Sender den til Lone.

Aftaler på længere sigt

Opfølgning