

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Kernehuset

Tilsynsbesøg

Dato: 16. marts 2016

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Grethe Tipsmark (leder), Anja Kofoed Bach (souschef), Ditte Lind Ommen (pædagog), Linda Stokholm Michaelsen (repræsentant fra bestyrelsen) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

1. Kommunikation
2. Forældreinddragelse

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Kernehuset har skabt sig et overblik over, hvad der er brug for af kompetencer blandt personalet for at kunne matche, det der rør sig på området. Med udgangspunkt i det er der udviklet en kompetenceudviklingsstrategi, der afspejler behov og tiltag vedr. kurser og uddannelse. Derudover har ledelsen ønske om, at der udarbejdes en MBTI-test på alle medarbejdere for at give overblik over kompetencer samt viden om, hvordan man kan bruge hinanden.

Personalet har deltaget i mange kurser og temadage.

Der er udarbejdet en fin læreplan, der følger rammen. Der er nogle mindre opmærksomhedspunkter fx ift. at få opsat mål for børnenes læring i stedet for mål for de voksnes handlinger.

Kernehuset har sprogpædagoger, der er opdaterede med den nyeste viden på området, og de får det omsat til praksis. Det har været en udfordring, at den fast tilknyttede logopæd er sygmeldt, og det derved i en periode ikke har været muligt at få sparring omkring sproglige forhold.

Det opleves ikke som en udfordring at arbejde inkluderende. Der er meget opmærksomhed på at arbejde med børnene i mindre grupper samt opmærksomhed på, at alle børnene er en del af det større fællesskab. Det er souschefen, der har rollen som inklusionspædagog. Det vurderes at være en fordel at være i berøring med alle børn og voksne ift. opgaven, og samtidig giver det god viden om praksis, der er til fordel for udførelsen af ledelsesopgaven.

Det fungerer meget fint med de interne overgange, og der er stor opmærksomhed på at få lavet en god indkøring, når børnene starter i Kernehuset. "Legestue" for de nye børn er bl.a. indført, hvilket betyder, at børn og forældre kommer og er med i vuggestuen 3-4 gange, inden de starter.

Ift. samarbejdet med distriktsskolen har det ikke fungeret så godt, da skolen ikke har indkaldt til overleveringsmøder. Ledelsen har været i dialog med skolen omkring det, og der er en tro på, at det fremadrettet bliver bedre.

Det fungerer fint med det tværfaglige netværk, der er etableret i institutionen, hvor børnenes overgange bl.a. også drøftes.

Der er fokus på kommunikation og forældreinddragelse. Det er ikke fordi, der er store problematikker omkring det, eller at der er tvivl om, hvordan opgaven skal løses. Det er emner medarbejdere og ledelse er optagede af, og gerne vil blive bedre til. Leder og souschef har i forbindelse med deres igangværende DOL uddannelse afprøvet forskellige kommunikationsredskaber i institutionen, og medarbejderne oplever efterfølgende, at det er blevet lettere at kommunikere med hinanden.

Der er et velfungerende forældresamarbejde, og der sker gode tiltag ift. forældreinddragelse.

Der afholdes GRUS samtaler, hvilket der er rigtig gode erfaringer med. Det opleves, at disse samtaler danner baggrund for gode refleksioner, og at der bliver snakket om ting, som evt. ellers ikke ville være blevet sagt. Medarbejderne oplever, at de kan komme til ledelsen altid, hvis de har brug for en snak.

APV og trivselsundersøgelsen har bl.a. vist, at medarbejderne føler, at der er for mange opgaver i løbet af hverdagen. Det har betydet, at personalemøderne er blevet udvidet med en time, hvilket betyder, at der her laves opgaver omkring læreplanen, som ikke længere skal skemalægges. Det har givet mere 'luft' og ro i hverdagen.

Kernehuset har en sund økonomi. Der er overskud, hvilket skyldes, at der har været ekstra børn hen over året. Der er blevet ansat mere personale for nogle af pengene, så normeringen er tilpasset antallet af børn.

Der er i perioder et højt sygefravær, hvilket hovedsageligt skyldes langtidssygemeldinger.

Kernehusets fysiske rammer sætter nogle begrænsninger for, hvad der strukturelt kan lade sig gøre. Bl.a. pga. fordelingen på to etager. Rummene er små og mangelfulde, og det er også de fysiske rammer, der betyder, at det ikke er muligt at etablere madordning for alle børnene i Kernehuset.

Ved besøget i Kernehuset var der en god stemning og god aktivitet hos både børn og voksne. Størrelsen af institutionen bevirker, at alle voksne og børn har et godt kendskab til hinanden, og institutionen vidner om et sted, hvor børn og voksne kan lide at være. Det vurderes, at Kernehuset overholder lovgivning samt forhold, der er gældende specielt i Hvidovre.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent, Gitte Mølgård Andersen

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 13. april 2016.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:

1 kvartal 15 - 22,3 vuggestuebørn og 28.30 børnehalebørn (norm. 19 og 34)

2 kvartal 15 – 23.3 vuggestue. Og 26 børnehave (norm. 19 og 27)

3 kvartal 15 – 23 vuggestue og 27,6 børnehave (norm. 19 og 24)

4 kvartal 15- 23,6 vuggestue. Og 30,6 børnehave (norm. 19 og 27)

Er der børn på venteliste til institutionen?: **ja**

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

Hvis ja – hvor ofte: **det hænder men mest på grund af geografiske udfordringer.**

Hvad har begrundelsen været? **Langt til institution og få nogle man skal gå i skole med.**

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): **ca 290.000 kr**

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? **Mange ekstra børn**

Hvordan ser budgettet ud pt.? **Fint**

Hvad tænker I om budgettets status pt.? **Fint vi har ansat ekstra personale på grund af mange børn**

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? **Ja, men nogen af dem som GRUSS**

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: **Ingen**

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: **6,5** 2. kvartal: **5,1** 3. kvartal: **4,9** 4. kvartal: **9,7**

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

6,4 – 6,8 – 6,4 – 7,8 – 2,9 – 4,6 – 3,5 – 3,0 – 8,3 – 12,7 – 8,1 – 8,2

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? **Ja**

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? **Der er fokus på hvornår man melder sig syg og hvorfor. Man ringer til lederen mellem kl. 6.30 og 7 og melder sig syg. Vi holder sygesamtaler og synliggører fravær på personalestuen.**

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt?: **Ja**

Har I jeres egen personalepolitik? **Ja**

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? **2015**

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? **Der skulle fokus på det psykiske arbejdsmiljø og antal opgaver**

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? **Ja på personalemøder og ved samtaler**

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? **Vi er ved at lave en kompetence udviklings strategi, kurser på p-lørdag, MBTI test, sprog og inklusionskurser, DOL, førstehjælp, motorik, it kurser, kommunikationskursus, modul i inklusion.**

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? **Vi har fokus på arbejdsmiljø, refleksion over hverdagen, inddragelse, arbejder med selvledelse.**

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? **Vi prøver at ansætte folk med forskellige kompetencer.**

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? **Ja**
Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? **Sprog, inklusion, DOL, førstehjælp, motorik, it kurser, kurser i kommunikation.**

Hvordan vidensdeler I i institutionen? **På p-møder, pædagogisk lørdag og i hverdagen.**

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen?
Hvis ja, hvilke? **MBTI kursus, kommunikation, inklusions modul og ledelse af inklusion.**

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet? **Vi har afdelingsmøder af 2 timer pr. måned. Mulighed for at planlægge møder, p-møder, pædagogisk lørdag, GRUSS, vi har haft meget fokus på kommunikation og samarbejde.**

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: **72%**

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?: **28%**

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? **Der er 1 der har været ansat i tidsbegrænset stilling der ikke er blevet forlænget**

Pædagoger der er stoppet: **1**

Medhjælpere der er stoppet: **0**

Andre der er stoppet:

Har I ubesatte/vakante stillinger? **nej**

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: **Uoverensstemmelse omkring pædagogik og måden at udføre den på.**

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 stort set.**

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? **Små og mangelfulde. Ikke bæredygtig**

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? **Vi har et godt forældresamarbejde. Men vi vil gerne arbejde med mere forældreinddragelse**

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.
Introsamtaler, legestue, 3 månederssamtaler, overleveringssamtaler, inklusionssamtaler, bestyrelsessamarbejde

Hvordan fungerer det med at bruge ide-kataloget, der er udarbejdet til den første forældresamtale (introsamtale)? **Fint, vi har lavet en børnehave og en vuggestue udgave, og vurderer hvad der er behov for at vide.**

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år **5/6**

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? **På Personalemøderne er der 1 time på hvert møde, Vi laver Årshjul på temaerne, læreplansgruppen og p-lørdagen**

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: se vedlagte læreplanstemaer

Børnenes sproglige udvikling:

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? Det er med i evalueringen af læreplanstemaerne

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Det har vi ikke været gode til bevidst at arbejde med

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

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

Vi evaluerede det på p- lørdagen og der var et ønske om mere fordybelse og fokus på temaer, så vi vil arbejde med færre temaer og et hovedtema sprog det kommende år. For at komme mere i dybden med emnet.

Bestyrelsen har valgt at vi laver nogle fokus punkter som de skal forholde sig til på mødet i april.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt? **Vi afholder overgangssamtaler med forældrene, deltager i samtaler på skolerne og har det med på tværfagligtsamarbejde. Vi laver indkøring fra vuggestue til børnehave og laver lange overgange, med udgangspunkt i barnets behov. Der laves legestue for de nye børn i vuggestuen**

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? **Det fungerer ikke optimalt i øjeblikket, men vi håber at det kommer op og køre.**

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? **Vi har manglet en fast logopæd. Men har trukket på sprogpædagogerne, og de ekstra timer vi har fået. Vi har også arbejdet sammen med diverse vikarer. Vi har snakket med Aase Hjort om det.**

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? **Der er meget fokus på inklusion i Kernehuset**

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? **Meget fokus på små grupper og at alle skal være en del af fællesskabet**

Har I ansat en inklusionspædagog? **Ja**

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? **Vi har fokus på barnets behov, vi laver handleplaner og drøfter barnet på tværfaglige møder**

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? **Inkluderende, vi tilrettelægger pædagogikken efter barnets behov og i samarbejde med tværfagligt netværk**

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? **Hun deltager i de tværfaglige netværksmøder, hvor vi sparre.**

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? **Vi får fin sparring og handlemuligheder.**

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? **Vi bruger den når vi er bekymret for et barn.**

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? **Nej kun til vuggestuebørnene**

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? **Børnene er værter og er med til at dække bakken og bordet.**

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? **Vi har en madpolitik som vi har lavet i samarbejde med bestyrelsen.**

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet? **Vi har strategimøder ude af huset, ledelsesmøder efter behov, vi laver årshjul, og arbejder med opgavefordeling.**

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? **Vi har afdelingsmøder, personalemøder, p-lørdag, Grussamtale, info pr. mail.**

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?

Hvis ja, hvilke? **Vi har arbejdet med at få børnehaven op og køre efter at en pædagog var stoppet**

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke? **Vi arbejder med kommunikation både indbyrdes og i forhold til forældrene. Vi arbejder på mere selvledelse**

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? **Den kører fint, det er dejligt at komme på arbejde**

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

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Der er næsten altid fire vuggestuebørn mere, end det udmeldte børnetal. Dette er helt fint, da det fungerer bedst med organiseringen i huset, når der er 12 vuggestuebørn på hver stue – altså 24 i alt. I 2015 var der i gennemsnit ca. 23 vuggestuebørn. Leder er i god dialog med pladsanvisningen omkring behovet for vuggestuebørn.
Økonomi	Der var et pænt overskud sidste år pga. ekstra børn. Der er blevet ansat ekstra personale, så normeringen er tilpasset de ekstra børn. Pengene til at finansiere det er bl.a. taget fra overskuddet.
Personale	<p>Der holdes GRUS-samtaler med personalet, der arbejder sammen på de enkelte børnegrupper. Hvis der er medarbejdere, der ikke har været med ved GRUS-samtalen, afholdes en TUS-samtale med disse medarbejdere. Erfaringerne med GRUS-samtalerne er gode. Medarbejderen der deltager ved tilsynet fortæller, at det giver nogle gode snakke på tværs, og der er en følelse af, at der bliver sagt nogle ting, der evt. ikke ville være blevet sagt. Det opleves, at medarbejderne er meget ærlige overfor hinanden samt ledelsen ved samtalerne, og at samtalerne danner baggrund for nogle gode refleksioner.</p> <p>Hvis medarbejderne har behov for en TUS-samtale ud over Grus-samtalen, laves der en aftale om det. Medarbejderen supplerer her med at sige; <i>"Og ellers kommer vi jo bare og spørger, om I har tid til en snak"</i>.</p> <p>Der er i perioder et højt sygefravær, hvilket fortrinsvis skyldes langtidssygemeldinger.</p> <p>Ift. APV og trivselsundersøgelse er der fulgt op på det psykiske arbejdsmiljø på personalemøder og ved individuelle samtaler med medarbejderne. På møderne er dette bl.a. gjort ved, at opmærksomhedspunkter ift. det psykiske arbejdsmiljø er blevet skrevet op på en flipover. Derudover har der været fokus på stemningen i vuggestuen, hvor der er blevet snakket meget om, hvordan man kommunikerer med hinanden.</p> <p>Ledelsen forsøger at klæde medarbejderne på til selv at kunne tage de konflikter, der evt. opstår i løbet af hverdagen.</p> <p>Ift. oplevelsen af at der er mange opgaver, handler det om, at medarbejderne føler, at der jævnligt kommer nye ting til, selvom noget andet er i gang. Det er blevet indført, at der holdes møder i hverdagen ift. de forskellige ting/emner i et forsøg på at skabe tid til fordybelse omkring opgaverne.</p> <p>Derudover er personalemøderne blevet forlænget. Den ekstra tid bruges bl.a. til fordybelse ift. læreplanen samt til fordeling af diverse opgaver. Det opleves at give mere ro i hverdagen, når det er drøftet på et møde.</p>

Der følges op på trivselsmålingen ved afdelingsmøder samt ved GRUS-samtaler. Her spørges der fx til, hvordan medarbejderne har det med hinanden.

Omkring medarbejderudvikling er det i institutionsprofilen noteret, at der er ved at blive udarbejdet en kompetenceudviklingsstrategi. Det går ud på, at ledelsen danner sig et overblik over, hvad der rør sig på området, og hvad der er brug for af viden, for at det kan udmøntes i institutionen. Herudfra lægges der en plan for, hvordan de kompetencer kan indfries.

Som en del af medarbejderudviklingen nævnes MBTI, hvilket betyder, at der er ønske om, at der bliver lavet en MBTI test på alle medarbejderne. Dette vil være med til at give et overblik over, hvad det er for kompetencer, der er i personalegruppen, og give grundlag for gode drøftelser af, hvordan medarbejderne kan bruge hinanden.

Ift. fastholdelse af personale arbejdes der bl.a. med selvledelse. De enkelte stuer har selv overblik over de opgaver, der skal løses, og tager ansvar for det. Det betyder, at der sker refleksion over hverdagens praksis, og tages beslutninger ud fra det. Derudover har ledelsen forventning om, at medarbejderne kommunikerer ordentligt med hinanden og selv kan tackle de konflikter, der evt. opstår i hverdagen.

Ift. rekruttering fortælles ved tilsynet, at der er mange 'følere' blandt personalet, og at det ikke er medarbejdere med den personlighed, der skal ansættes flere af, sådan som medarbejderstaben ser ud pt. Ved ansættelse af personale vil der blive lagt vægt på, at ansøger har ambition på sit fags vegne, er nysgerrig på at blive klogere fagligt og også er nysgerrig ift. kollegaers ageren og viden.

I et stillingsopslag bliver der slået på, at man vil få gode kolleger, at der er en god forældregruppe, samt at institutionen har en god beliggenhed. Der vil derudover blive gjort opmærksom på, at der er fokus på kommunikation og udvikling.

Tidligere blev der gjort opmærksom på, at det er en mindre institution, hvilket ikke nævnes mere. Når Kernehuset på et tidspunkt flytter ud af lejlighederne i Hvidovregade er det planen, at den bliver tre gange så stor som nu – og leder fortæller i forbindelse med det, at det bl.a. også er derfor, at der er fokus på selvledelse.

Som nævnt tidligere er der fokus på kommunikation og samarbejde. Både leder og souschef er i gang med lederuddannelse, og har løbende afprøvet redskaber af ved møder med medarbejderne, hvor det har handlet om kommunikation og samarbejde. Medarbejderen siger, at det er blevet lettere at kommunikere efter de møder, hvor kommunikation er blevet drøftet, og medarbejderne er blevet introduceret til konkrete redskaber. Det opleves dog fortsat som en udfordring at få kommunikeret med forældrene om de svære ting. Forælderen, der deltager, siger, at det er vigtigt at øve sig på det, da kommunikationen til forældrene er vigtig. Hun fortæller, at nogle af medarbejderne er rigtig gode til at fortælle om, hvordan børnenes

	<p>dag har været – også om de dårlige ting, der evt. er sket. Andre medarbejdere er ikke så gode til det, men forælderen tænker, at det er en træningssag.</p>
Politikker/retningslinjer	<p>I institutionsprofilen er det omkring sundhed og hygiejne noteret, at retningslinjerne stort set overholdes. Grunden til, at det er noteret sådan, er fordi, at der i hygiejnerapporten er nogle bemærkninger. Det handler fx om, at det anbefales, at personalet ikke bærer smykker (især ringe) samt at krybberne skal vaskes en gang om måneden.</p>
Fysiske rammer	<p>Som noget nyt har Kernehuset oplevet at blive fravalgt med begrundelse i, at der ikke er madordning. (Det er pga. de fysiske rammer, at det ikke er muligt at etablere de nødvendige rammer for en madordning, hvor maden laves i institutionen).</p>
Forældresamarbejde	<p>Omkring forældresamarbejdet har alle ved tilsynet en oplevelse af, at der er gode dialoger mellem ledelse/medarbejdere og forældre i hverdagen. Det opleves, at der er en god 'ping-pong' med de fleste forældre.</p> <p>Grus-samtalerne har synliggjort, at det er forskelligt, om man synes forældrene skal hurtigt ud ad døren, eller om det er fint med en lang aflevering.</p> <p>Der er stort fremmøde ved forældrearrangementer, og det er fx forældre, der står for sommerfesten. Der er god energi ved bestyrelsesmøderne, hvor forældrene bl.a. giver god feedback på, hvad de oplever i hverdagen. Der er en konstruktiv drøftelse af disse ting på bestyrelsesmøderne. Ledelsen oplever, at det er meget engagerede forældre, der er med i bestyrelsen – forældrene er der ikke kun pga. deres eget barn, men fordi de gerne vil Kernehuset noget godt.</p> <p>I institutionsprofilen gives der udtryk for ønske om at arbejde med forældreinddragelse i højere grad. Ift. forældreinddragelse fortælles ved tilsynet, at det fx sker ved introduktionssamtalen i forbindelse med, at barnet starter samt ved en samtale, når barnet har gået i institutionen i tre måneder. Derudover sker det ved andre samtaler, som der evt. opstår behov for i løbet af den tid, hvor barnet er i institutionen. I vuggestuen er der blevet indført 'legestue' for de børn, der skal starte i Kernehuset. Det betyder, at børnene kommer på besøg i vuggestuen sammen med deres forældre 3-4 gange inden de starter. Forældrene i Kernehuset er med til at udfylde det overleveringsskema, der afleveres til SFO i forbindelse med skolestart, og alle udviklingsplaner omkring børn udarbejdes i samarbejde med forældrene – de er ikke udfyldt på forhånd. I forbindelse med det laves der aftaler om, hvad forældrene kan gøre derhjemme ift. barnets udvikling. Ift. børnenes sproglige udvikling kan forældreinddragelsen bl.a. bestå i at formidle tegn, der bruges ift. tegn til tale, at udlevere piktogrammer, som det er gavnligt at bruge i kommunikationen med barnet, og der optages videoer af de sange, der synges, så forældrene kan lære dem og synge dem med børnene derhjemme. Derudover er der blevet optaget video af,</p>

	<p>hvordan der arbejdes med sprog i hverdagen, og denne video er blevet vist ved et forældremøde.</p> <p>I forbindelse med børnenes udvikling af krop og bevægelse, har forældrene fået beskrivelser af de øvelser/aktiviteter, der laves med børnene, så det også er muligt at gøre det derhjemme.</p>
Kontraktstyring	<p>Kernehuset har for nyligt opsat mål for arbejdet med pejlemærkerne i 2016-2017.</p> <p>Læring og læringsmiljøer: <i>"At 95% af børnene har et alsidigt sprog, når de starter i SFO"</i></p> <p>Sundhed: <i>"At børnene viser glæde ved at bevæge sig samt viser glæde ved at være udendørs. Alle børn skal gennemføre samt mestre øvelserne i henholdsvis "Rend og hop med Oliver" eller "Rend og hop med Ida".</i></p>
Læreplaner/børnemiljø	<p>Der er udarbejdet en fin læreplan, der følger rammen. Der er nogle opmærksomhedspunkter ift. at få opsat mål, der er rettet mod børnenes læring og ikke ift. de voksnes handlinger. Derudover skal der være opmærksomhed på, om der i skemaerne vælges dokumentationsmetoder, der kan indhente alle de tegn, der er forventning om at se. Der er skrevet hjælpespørgsmål ind i skemaet ift. vurderingsdelen samt ift., hvordan børnemiljøet er i spil. Det fungerer fint.</p> <p>Der er givet en mere uddybende skriftlig tilbagemelding til Kernehuset ift. arbejdet med læreplanen.</p>
Overgange	<p>I institutionsprofilen er det noteret, at det ikke fungerer optimalt i øjeblikket med hensyn til hæftet <i>"Sammenhænge i børns og unges liv"</i>. Dette er noteret, da der ikke har været samarbejde med distriktsskolen omkring børnenes overgange. Det har fungeret fint med anden nærliggende skole. Der har været deltagelse fra distriktsskolen ved et tværfagligt møde, hvor vedkommende gav udtryk for interesse i et samarbejde fremadrettet. Der er kommet nye medarbejdere til i SFO'en, hvilket også kan betyde, at et samarbejde fremadrettet kommer til at fungere.</p> <p>Kernehuset har selv taget initiativ til et overleveringsmøde med et barn i en udsat position, men har ikke fået nogen reaktion fra skolens side.</p>
Sprog	<p>Medarbejderne i Kernehuset er godt rustet til at stimulere børnenes sproglige udvikling, men det har været uheldigt, at der i en periode ikke har været en fast logopæd tilknyttet til faglig sparring. Logopæden, der er tilknyttet Kernehuset, er sygemeldt. Det har været frustrerende at sende et barn videre til skole, der i længere tid ikke har rykket sig udviklingsmæssigt. Det kunne evt. have været anderledes, hvis logopæd havde været der til faglig sparring. Pt. er der en fast vikar som logopæd, hvilket fungerer fint.</p>
Inklusion	
Tværfagligt samarbejde	<p>Der har været en del udskiftning af logopæd og psykolog, hvilket har</p>

	<p>betydet, at det ikke altid har været muligt at få faglig sparring, når der har opstået behov for det.</p> <p>Der er lavet aftale med familierådgiveren om, at hun ikke kommer på faste tidspunkter i institutionen, men at hun kontaktes ved behov. Tidligere kom familierådgiveren kontinuerligt, men blev ofte ikke brugt, når hun var der. Lige nu er der fx lavet aftale om, at hun skal deltage i et møde med nogle forældre. Familierådgiveren har deltaget ved et personalemøde, hvor hun har fortalt om sin rolle, og på et tværfagligt møde har hun fortalt om Signs of safety.</p>
<p>Mad i institutionen</p>	
<p>Ledelse</p>	<p>Souschefen har også funktionen som inklusionspædagog, og indgår derved ikke længere fast på en børnegruppe. Fremadrettet vil souschefen være en fast dag om ugen i vuggestuen samt en dag i børnehaven for at sikre, at tiden, der egentlig skal bruges til inklusion, ikke kommer til at gå med andre ting. Det anses som en fordel at få indsigt i, hvad der rør sig blandt børn og personale i hele huset, og ikke hovedsageligt på en stue, som det var tilfældet tidligere, hvor souschefen indgik i skemaet.</p> <p>I institutionsprofilen er det noteret, at det har været en udfordring at få børnehaven op at køre igen efter, at en pædagog er stoppet. Pædagogen, der tidligere var ansat, var meget diktatorisk, og børnene har bl.a. efterfølgende skullet lære at vise følelser igen. Pædagogen var god til at snakke med forældrene – men det var ikke omkring faglige ting. Pga. pædagogens kontakt til forældrene stillede forældrene og bestyrelsen sig uforstående overfor, at pædagogen blev anset som uegnet. Der har dog været et godt samarbejde mellem bestyrelsen og ledelsen i forhold til det, idet ledelsen har kunnet komme med nogle saglige argumenter for beslutningen.</p> <p>De ting, der er nævnt ift. særlige udfordringer pt., er nævnt, fordi det er det, som ledelsen er optaget af at arbejde med, og ikke fordi der opleves en særlig udfordring med selve arbejdet. Lederen er fx meget optaget af selvledelse i forbindelse med sit studie på DOL, og har derved også fokus på at få det implementeret i praksis hos medarbejderne. Der er sat en proces i gang omkring det, hvor der gradvist sker udvikling.</p>

Dialog om fokuspunkter

<p>Kommunikation og forældreinddragelse er valgt som fokuspunkter, da det er det ledelsen og det øvrige af Kernehuset er optagede af pt.</p> <p>Omkring forældreinddragelse anses den viden som forældrene kan bidrage med som meget givtig ift. arbejdet med børnenes udvikling. Som det er nævnt tidligere afprøves forskellige tiltag, hvilket forældrene giver god respons på. Det halter mest i børnehaven med at få inddraget forældrene i højere grad. Der skal oparbejdes en kultur omkring det og bl.a. laves en struktur for, at overleveringssamtaler afholdes, når børnene skifter fra vuggestuen til børnehaven.</p>

Bestyrelsen har snakket om at invitere til et 'caféarrangement', hvor forskellige temaer, det er oplagt at inddrage forældrene i, kan drøftes.

Der er ikke yderligere at kommentere omkring fokuspunkterne end det, der ellers løbende er noteret i punkterne ovenfor.

Ledelsen føler sig ikke udfordret ift. at arbejde med tingene.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Ved besøget i Kernehuset er der en god og rolig stemning, da den ene vuggestuegruppe er samlet ved bordet for at få brød og frugt. Imens en af de voksne smører brødet, synges nogle sange – bl.a. goddag-sangen, hvor alle børnenes navne når at blive nævnt. Der er ikke mange børn, der kan synge med pga. deres unge alder, men de følger med og kan lide det.

I børnehaven er der også samling om formiddagen, hvor børnene denne dag fortæller, hvad de har lavet i weekenden. Der er ind i mellem nogle børn, der har svært ved ikke at sige noget, imens andre snakker, men generelt er børnene gode til at lytte til hinanden.

Efter samlingen går de yngste af børnehavebørnene ned på et grønt område for at lave rytmik, og leger efterfølgende på legepladsen. De ældste bliver på stuen, og skal afprøve en ny APP med en tegneapplikation, hvor tegningen efterfølgende kan vises som en slags film. Der er ca. fem børn pr. iPad, og børnene er lidt utålmodige med at komme i gang, og er ikke så villige til, at andre også skal tegne på det, de har tegnet. Der er begejstring over, hvad der kan tegnes af symboler, selvlysende farver m.m., som børnene fuldt ud selv finder ud af at afprøve med deres solide kompetencer ift. brugen af en iPad. Efterhånden som aktiviteten kommer godt i gang, bliver det mere og mere et samarbejde med at få lavet en fælles tegning, og der udtrykkes begejstring på hinandens vegne, når noget 'sejt' bliver tegnet.

Tilbage på en af vuggestuegrupperne er de allermindste ved at blive puttet, de tre ældste er med til en aktivitet i sproggruppen med to andre børn fra den anden vuggestue. De øvrige børn leger 'frit' på stuen i nær kontakt med den voksne. Børnene hygger sig. Der er en mor og et barn på besøg. De er i "Legestue" – hvilket er det tiltag Kernehuset har gjort ift. modtagelsen/indkøringen af nye børn. Børn og forældre kommer på besøg 3-4 gange, inden barnet skal starte, og er med i aktiviteterne på vuggestuen.

Ved frokosten på den anden vuggestuegruppe er der ro og en god stemning. Efterfølgende er der to voksne, der skifter børnene, og før og efter det bliver deres tid på puslebordet, sidder børnene på gulvet og kigger i bøger sammen med en voksen. Børnene er meget ivrige efter at kigge i bøgerne og vise, hvad der er i bøgerne. Enkelte børn sniger sig ind i mellem til at lege med noget andet legetøj lidt væk fra 'gruppen'.

De ældste børnehavebørn går ned på legepladsen for at spise sammen med de yngste børnehavebørn. Dette er ikke planlagt men en spontan idé, der opstår. Da madpakkerne er spist fordeler børnene sig over hele legepladsen i leg. Der er ivrig aktivitet og godt humør, og det ses ofte, hvordan børnenes nære relationer kommer i spil, og hvordan det værdsættes hos børnene.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt**Aftaler på længere sigt****Opfølgning**