

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Cassiopeia

Tilsynsbesøg

Dato: 18. april 2016

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Anni Nielsen (souschef), Carolina Moestrup (leder), Ninna Hansen (pædagog) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent).

Fokuspunkter

1. Pædagogikken – særligt i det ene hus
2. Økonomien

Særlige opmærksomhedspunkter

Samlet konkluderende vurdering

Cassiopeia har været igennem et ledelsesskift, og ledelsen består nu af tre personer, hvor det tidligere var fire. Alle tre ledelsespersoner var en del af ledelsen før, hvor det var en anden leder, der havde den post. Ledelsesteamet har brudt op med tilgangen om, at en ledelsesperson udelukkende er tæt tilknyttet til hvert hus, og ikke har så meget med de andre huse at gøre. Ledelsen er meget opmærksomme på netop at være et team, der har opgaver, der går på tværs af alle husene. Ledelsen har særligt opmærksomhed på det ene hus, hvor en gammel kultur stadig er at finde, og giver nogle udfordringer vedr. strukturen og pædagogikken. Omrokeringen, der er foregået i personalegruppen, har betydet, at det er blevet bedre, og der sker flere tiltag, der gør, at huset kommer til at ligne de to øvrige huse strukturelt og pædagogisk. Cassiopeia har meget opmærksomhed på, hvordan der kan arbejdes godt med børnenes sproglige udvikling. Det er på dagsordenen ved hvert personalemøde, og der er lavet aftale med flere eksterne oplægsholdere, der holder oplæg for hele personalegruppen. Ift. inklusion forsøges det også at give flere medarbejdere viden via uddannelse, så det ikke kun er nogle få, der har en særviden. Der arbejdes fint med børnenes overgange, men ift. madordningen er der et ønske om, at børnene på sigt bliver mere inddraget i processen. Den pædagogiske læreplan følger rammen, og de enkelte afsnit om værdier, læringsforståelse, overgange, inklusion og digital dannelse er fine. Der mangler beskrivelse af læreplanstemaerne samt opsatte mål for arbejdet med temaerne. Derudover er der nogle opmærksomhedspunkter i arbejdet med skemaerne. Cassiopeia har formået at vende et meget stort underskud til et meget stort overskud, som budgettet ser ud pt.

I perioder har der været høje fraværsprocenter, hvilket hovedsageligt har skyldtes langtidssygemeldinger. Sygefraværet er blevet lavere, og var under 5% i første kvartal. Det har haltet med at få afholdt alle fraværssamtaler, men der er indført en ny procedure, der sikrer, at det ikke sker fremadrettet.

Personalet er udviklingsorienterede og uddannelseslystne, og ved besøget blev der oplevet engagerede og imødekommende voksne. Diverse opslag og plancher vidnede om, at Cassiopeia er et sted, hvor der sker mange gode pædagogiske aktiviteter.

De fysiske rammer i Stjernen er en udfordring, i det det trækker og er fodkoldt i de kolde måneder. Dette kunne også læses i APV'en, men da By og Teknik har meddelt, at de ikke kan udbedre forholdene, kan ledelsen ikke gøre så meget ved det. APV'en viste også at nogle medarbejdere føler sig generet af støj samt flere uhensigtsmæssige løft i løbet af dagen. Dette er der fulgt op på fra ledelsens side.

Administrationsgrundlaget med 60/40 overholdes ikke, men når to medhjælpere til sommer er færdige med deres pædagoguddannelse på meritordningen, så ser det fint ud.

Rokaden, der skete blandt medarbejderne i efteråret, skabte uro i dele af forældregruppen. Der er faldet ro på, og der er ingen af de trusler, som forældrene kom med, der er blevet ført ud i livet.

Der er mange fora, der inddrager forældrene, og ledelsen oplever, at forældresamarbejdet generelt fungerer fint. I forældretilfredshedsundersøgelsen fra 2015 er resultatet for Cassiopeia lidt under gennemsnittet.

På baggrund af tilsynet samt besøg i de tre huse vurderes det, at Cassiopeia lever op til lovgivning samt retningslinjer, der gælder specielt i Hvidovre.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 21. april 2016

Institutionsprofil – basiskvalitet

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: ca 210

Er der børn på venteliste til institutionen?: ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: det gør vi.
Hvis ja – hvor ofte: meget sjældent

Hvad har begrundelsen været? Kommune skift. Og meget få gange utilfredse forældre.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): - 200.000

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Vi gik ud af 2014 med et underskud på 1,7 mill. Siden har der været ledelsesskift i Cassiopeia, og vi har formået at indhente en stor del af underskuddet, så vi ”kun” rullede med et minus på ca 200.000,-

Hvordan ser budgettet ud pt.? Pt står der et plus 1,0 mill

Hvad tænker I om budgettets status pt.? det ser fint ud. Vi er i dialog med vores administrative kollega på kommunen hvor Carolina hver måned følger op på budgettet.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? ja

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt:

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

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 5,66 2. kvartal: 7,43 3. kvartal: 7% 4. kvartal: under 5%

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

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Vi er i gang i samarbejde med MED
Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt.? De fleste, men der er nu lavet ny procedure så alle samtaler vil blive afholdt og overholdt fremover.

Har I jeres egen personalepolitik? ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? APV var i Nov/Dec 2015.
Medarbejderne har medvirket i kommunens sidste trivselsmåling.

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Generel tilfredshed blandt personalegruppen. Enkelte havde bemærkninger omkring støj i institutionen, samt andre påpegede u hensigtsmæssige løft i dagligdagen

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

Ledelsen har i samarbejde med vores 3 AMR'er gennemgået APV'en. Den har siden været gennemgået på vores personale møder, hvor vi gennemgik handlemuligheder og evt forbedringer af de udsatte punkter.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Gennem videreuddannelse, kurser, foredrag, Cassiopeia egne "kompetence udviklende tema aftener", sparring mm.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Vi er opmærksomme på hvad den enkelte medarbejder ønsker at udvikle hos sig selv, og vi forsøger at i mødekomme dette, evt via kurser, videre uddannelse mm. Vi har fokus på trivslen og hvad vi som fællesskab og som den enkelte har ansvar for.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Via promedia

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

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?. Modul i social inklusion. Kurser om Dialogisk læsning. Kursusaften med sprogforsker Pia Thomsen. Sprog og inklusion. Den lovpligtige arbejdsmiljø udd. DOL.

Hvordan vidensdeler I i institutionen? De ansatte der har været på kursus, udd mm, holder oplæg for deres kollegaer på personalemøderne.

Vi tilrettelægger personalemøder i løbet af året, hvor vi viden og erfaringsudveksler på tværs af vores 3 huse og afd.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja.

Hvis ja, hvilke? Mere om sprog. Inklusion. Idræt. Rytmik. 1. hjælp

Hvordan organiserer I personalsamarbejdet?

Personalet arbejder på en fast stue hvor man har sine "tætteste" kollegaer. Vi arbejder også på tværs af husene og afd.

Der er stue / afd møder hver måned.

Der bliver afholdt fredagsmøde hver uge.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: ca 55%

Hvor mange medhjælptimer i procentsats?: ca 45%

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? ja

Pædagoger der er stoppet: 3

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: De har været ansat i mange år, og har følt det var tid til nye udfordringer

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? nej

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? De fysiske rammer i Solen og Planeten er rigtig gode. Stjernen derimod er en gammel træ barak, hvor det trækker og er koldt på gulvene i vinter halvåret.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)
Vi har et husråd i hvert hus bestående af 5 – 10 forældre. et par forældre fra hvert husråd sidder også i bestyrelsen så der er en god rød tråd i dette arbejde.

Vi har nogle engagerede forældre i husrådene/bestyrelsen, som interesserer sig for deres børns institution.

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

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

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 har en læreplansgruppe som består af repræsentanter fra alle tre huse samt en ledelses repræsentant.

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: I Cassiopeia er vi meget optaget af at skabe så gode muligheder for børnene som overhovedet muligt. I forbindelse med at styrke børnenes sproglige udvikling, er vores omdrejningspunkt at skabe et trygt læringsmiljø. Dette gør vi blandt andet ved at opdele børnene i mindre grupper, hvor vi kan målrette den pædagogiske indsats. Vi arbejder med det enkelte barn, samt med hele børneflokket, afhængig af læringsperspektivet. Vi uddanner vores personale og videns udveksler personalet imellem.

Naturen og naturfænomener:

I Cassiopeia nyder vi meget at være udendørs.

Vi har blandt andet en bus og uddannede buschauffører så vi dagligt kan komme ud i naturen. Vi har ladcykler så vi både kan komme på ture i fjern og nærområdet, og ud over det, er vi glade for at benytte nærområdet til fods. Vi arbejder meget med fordybelse i naturen, og tager det med i vores pædagogiske arbejde. Som en del af Cassiopeias strukturplaner, har vi ugt vores naturpatuljer, som har fokus på læring i naturen.

Krop og bevægelse:

I Cassiopeia arbejder vi struktureret og målrettet med idræt og bevægelse. Vi planlægger blandt andet årligt idrætsdag, hvor vi gennemfører og evaluerer på forløbet for at der kan ske justeringer i aktiviteten efter børnenes interesse og niveau.

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Vi arbejder generelt med ro og rum til fordybelse. Dette kan blandt andet være i børnenes garderober hvor vi arbejder med selvhjulpethed. Dette arbejde opstartes i vores vuggestuer og kører videre i børnehaverne.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

I Cassiopeia har vi mange traditioner der følger os år for år. Vi arbejder ofte projektorienteret med formål i at børnene får indsigt i de forskellige højtider og mærkedage.

Børnenes sociale kompetencer:

Vi arbejder blandt andet med børnenes sociale kompetencer ved vores måltider. Her er børnene aktivt deltagende, selvforvaltende og medansvarlige for at skabe det gode måltid.

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

Vi arbejder med at sikre at børnene føler sig inkluderet i fællesskabet. Det gør vi bl.a. ved at arbejde med strukturplaner og vi har i vores læreplan defineret vores børnemiljø på følgende måde. :

Fysiske børnemiljø:

- Et sted med god beliggenhed i grønne områder og med havnen tæt på.
- Et sted med god plads til bevægelse både inde og ude.
- Et sted med gode rammer til fordybelse.
- Et sted med udfordring af børnenes motoriske udvikling.
- Et sted med mulighed for rytmik i gymnastiksal.
- Et sted med plads til opdeling af børnene i små grupper.
- Et sted hvor vi har "idrætsuge" som temaug
- Et sted med fodboldturneringer
- Et sted hvor bevægelse, krop og sundhed er en del af vores hverdag.

Psykiske børnemiljø:

- Et sted hvor børnene trives.
- Et sted hvor man kan grine.
- Et sted hvor man kan blive set og hørt.
- Et sted med forudsigelighed og genkendelse.
- Et sted hvor der er omsorg, tryghed og nærvær.
- Et sted hvor børnene er inkluderet i et kompetent fællesskab.
- Et sted hvor man møder imødekommende og engagerede personaler.

Æstetiske børnemiljø:

- Et sted hvor børnenes udsmykning er synlig.
- Et sted med traditioner.
- Et sted med god atmosfære.
- Et sted med mulighed for forskelligartede oplevelser.
- Et sted med legemuligheder, som vækker barnets nysgerrighed.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Der er ikke udarbejdet en børnemiljøvurdering i Cassiopeia, da vi i 2015 stod overfor flere store forandringer bl.a. et ledelsesskift og samt en større medarbejderrokade.

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

Vi vil i 2016 arbejde på vores børnemiljøvurdering efter de gældende regler.

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

Læreplanen er udarbejdet således at det er blevet et brugbart værktøj for det pædagogiske arbejde. Vi har haft mange gode drøftelser gennem hele læreplansarbejdet og alle medarbejdere er inddraget i processen.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?

Vi arbejder løbende med børnenes overgange, tilpasser og evaluerer på personalemøder og på stue/afd. møder. Vi ser på det enkelte barns behov og arbejder ud fra de retningslinjer vi har udarbejdet.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? Vi anvender materialet som inspiration både når vi modtager nye børn, ved overgange og ift. inklusion.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Vi har sprogansvarlige medarbejdere i alle 3 huse, men alle har fokus på sprogstimulering i det daglige arbejde. Samtidig samarbejder vi med Cassiopeias talepædagoger.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi arbejder med at tilrettelægge det pædagogiske arbejde så børnene kan deltage på deres niveau, med fokus på den nødvendige støtte fra de voksne. Vi sikrer, at det pædagogiske arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at fællesskabet kan rumme det enkelte eller gruppen.

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? I vores arbejde med små grupper, har vi øje på de ekskluderende og inkluderende mekanismer der kan være i en børnegruppe og arbejder bevidst med dette i det daglige.

Har I ansat en inklusionspædagog? Vi er i gang med at uddanne hele personalegruppen i social inklusions modul og pt. har vi 3 uddannede og 2 på skole.

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Det kan være en forældre der kommer og fortæller om f.eks. et dødsfald i familien. Vi er nu særlig opmærksomme på dette barn. Hvad har barnet brug for? Hvilken indsats skal vi sætte i værk? Børn reagerer forskelligt og det er derfor vigtigt at have øje for dette. Nogle børn bliver stille, triste og kede af det. Nogle børn bliver vrede og voldsomme. Nogle har brug for at snakke og blive forstået. Her er det vigtigt, at vi ser barnet. Her er det vigtigt, at vi ser barnet, tilbyder i en periode mindre børnegrupper som barnet trives i og derved øger tryghedsfølelsen hos det enkelte barn og derved opnår vi at barnet får den rette omsorg.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Når vi i Cassiopeia får kendskab til et barn i en udsat position, sikrer vi at alle voksne ved at dette barn har behov for særlig støtte og omsorg i en periode og der bliver udarbejdet en handleplan.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Vi arbejder med vores familierådgiver løbende, både ift. t. børn i udsatte positioner eller forskellige problematikker hvor vi har behov for sparring.

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

Det fungerer fint, men vi oplever at det kan være svært at finde datoer hvor alle kan (talepædagog, psykolog, sundhedsplejerske og familierådgiver).

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen?
Vi vil gerne arbejde mere med iTide, og håber på at vi i 2016 kan få en ud og undervise hele personalegruppen i arbejdet med iTide.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Vi sikrer at alle børn bliver set, hørt og udfordret samt at der er en følelse af samvær, nærvær og fællesskab.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Børnene bliver præsenteret for forskellige typer af mad for at give børnene madmod og lyst til at smage på maden. De voksne understøtter og anerkender børnenes forsøg på selvhjulpethed. Der laves bordplaner med eks. billeder af børnene, og måltidet bliver indtaget i en rolig og rar atmosfære.

Ledelse

Vi er et ledelsesteam på 3 personer. En overordnet leder, en souschef og en dagligleder. Som udgangspunkt fungerer vi som nærleder i hvert vores hus, men har samtidig nogle primære opgaver fordelt ud fra en matrix.model.

Ledelsen "tjekker ind" hver morgen klokken 9, hvor vi kort "briefet" hinanden om dagens gøremål, tjekker op på opgaver osv.

Ledelsen har ledermøde 1 gang ugt, hvor vi går i dybden med nogle opgaver.

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

Vi har personalemøde 1 gang om måneden.

Vi har koordineringsmøder 1 gang om ugen.

Vi har stue / afd møder 1 gang om måneden

Vi afholder MED møder 5-10 gange årligt efter behov..

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

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

Konkluderende egen vurdering

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

Ja, vi har været ude i et voldsomt ledelses-skift, hvor forvaltningen har været inddraget. Dette påvirkede både den nuværende ledelse samt en stor del af personalegruppen.

Vi har kæmpet med en rigtig dårlig økonomi.

Ledelsen har været ude i en stor "Shit-storm" fra nogle af forældrene sommer 15.

Ledelsen har været udfordret på et af vores tre huse, hvor kulturen i huset spænder ben for pædagogikken og trivslen i huset.

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Ledelsen er udfordret på et af vores tre huse. Vi arbejder meget med kulturen, samt den pædagogiske retning. Vi er i gang med en intern omstrukturering, hvor huset går fra åben plan, til en lidt mere fast struktur med stuelignende basisgrupper.

Vi har stadig meget fokus på vores økonomi.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?

Som udgangspunkt har vi en rigtig god institution. Børn og forældre er glade.

Vi har et godt MED udvalg der arbejder godt og konstruktivt.

Vi har gang i rigtig mange nye tiltag, og noget af personalet er stadig ved at vænne sig til den nye ledelsesstil.

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

Pædagogikken i særligt det ene hus.

Økonomien.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Det opleves til at fungere fint mht. det udmeldte børnetal, og der er et godt samarbejde med pladsanvisningen.
Økonomi	<p>Ledelsen har formået at vende et bragende stort underskud til et ret pænt overskud, som budgettet ser ud pt. Dette er bl.a. sket ved, at ledelsen udarbejdede en spareplan, som personalet blev indviet i. To fuldtidsstillinger er bl.a. blevet besat med 30 timers stillinger – de syv resterende timer havde souschef og daglig leder 'på gulvet' sammen med børnene. Inklusionspædagogen der var ansat blev brugt i en barselsorlov, og der er holdt lav profil ift. at betale for uddannelse til medarbejdere. Derudover blev der sparet på vikarer, da souschef og daglig leder tog børnetimer ved behov.</p> <p>Ultimo 2015 så budgettet ud til at være i plus på 300.000kr. Det betød, at der blev købt en del inventar ind, men da det var en regnefejl i systemet/adm. centret, at budgettet var i plus på 300.000kr., gik Cassiopeia ud af 2015 med et underskud på 200.000kr.</p> <p>Det ser pt. ud til, at der er et overskud på 1.mio kr. Dette er bl.a. sket ved, at ledelsen er gået fra fire til tre, og fordi der er medhjælper ansat i pædagogstillinger. (Ændres til sommer, hvor medhjælper afslutter merit pædagoguddannelse).</p> <p>Leder er lidt uforstående over, at der pt. er så stort et overskud. Hun vil se tiden an ift. om budgettet holder. Hvis budgettet holder, vil der blive brugt noget økonomi på produktionskøkkenet, der er indrettet uhensigtsmæssigt, og Stjernens legeplads trænger til en del forbedring. Derudover ansættes der evt. mere personale.</p>
Personale	<p>Fraværet har været højt i perioder. Dette skyldes langtidssygemeldinger samt afskedigelser, hvor medarbejderne ikke har været på arbejde i opsigelsesperioden. Der er enkelte medarbejdere, der har meget fravær. Der har været nogle tilfælde, hvor der ikke er blevet fulgt op på sygefraværet eller samtaler, der har været holdt. Det er der ved at blive rettet op på. Tidligere var det den ledelsesperson, der 'tilhørte' det enkelte hus, der havde tovholderfunktionen med at få afholdt sygefraværssamtaler. Det er nu ændret, så det er overordnet leder, der indkalder til og afholder samtalerne for alle medarbejderne. Det betyder, at procedurerne omkring det er ens for alle tre huse, og skulle gerne sikre, at alle samtaler bliver holdt. Sygefraværet bliver drøftet i MED-udvalget, og en sygefraværspolitik er under udvikling.</p> <p>Fraværet er pt. fint – det var under 5% i første kvartal. Nedgangen i fraværet skyldes, at de medarbejdere, der har været langtidssygemeldte, har fratrådt deres stillinger.</p> <p>En personalerokade i sommeren 2015 betød, at nogen blandt personalet blev kede af at skulle flyttes over i et af de andre huse.</p>

Der er en oplevelse af, at der er faldet ro på, og at personalet er faldet godt til 'det nye sted'. Medarbejderen, der deltager ved tilsynet bekræfter, at dette er tilfældet i det hus, hvor hun arbejder.

I institutionsprofilen er det noteret, at resultaterne fra APV'en er blevet gennemgået på personalemøder, hvor handlemuligheder er blevet drøftet. Det handler fx om, at der er kommet større opmærksomhed på at dele børnene op i grupper for at sænke støjniveauet samt at der er fokus på, hvad der larmer. Fx om opbevaringskasser til legetøj skal være af et andet materiale. Alarmanlægget i Stjernen er også blevet skiftet i relation til støj. Det larmede en del, og efter reparatør har lavet det, er der kommet mere ro. APV'en viste også, at medarbejdere oplever u hensigtsmæssige arbejdsstillinger. Det har betydet, at der i Stjernen er opmærksomhed på løft og på at bruge hjælpemidler i så høj udstrækning som muligt. Medarbejderne er opmærksomme på hinanden, og husker hinanden på, at hjælpemidler skal bruges. Opmærksomheden på u hensigtsmæssige løft har betydet, at der er kommet opmærksomhed på, at der bør være en stige, som børnene kan bruge for at komme op i ladcyklerne. Som det er nu, skal børnene løftes derop. Ledelsen er opsøgende efter, hvor en stige til det formål kan købes. APV'en viste også, at der er fodkoldt i Stjernen. By og teknik er kontaktet og har meddelt, at de ikke kan gøre noget for at forbedre forholdene.

Der er ikke i institutionsprofilen skrevet, hvordan der er opmærksomhed på rekruttering. Ved tilsynet fortælles, at der er udarbejdet en rigtig god annonce, som de er stolte af. I den slås der på, at man skal have en skarp faglighed, hvor der også er plads til mere bløde værdier. Strukturen er beskrevet, og det er netop noget ansøgerne plejer at blive fristet af – de er som regel begejstrede for strukturen med de faste strukturplaner. Derudover nævnes den gode beliggenhed, at der er gode muligheder for at benytte idrætsfaciliteter samt at institutionen har egne busser. Dette giver anledning til at fortælle om begejstringen for busserne. Tidligere oplevede Stjernen, at busserne var en pestilens. De var afhængige af, at andre kunne køre bussen, da der ikke var en medarbejder med det rette kørekort i huset, og af og til blev de planlagte ture aflyst, fordi chaufføren fra et af de andre huse ikke kunne alligevel. Der er nu kommet en medarbejder i Stjernen, der kan køre bussen, og der er kommet struktur på aftaler for, hvem der skal på tur hvornår. Det er kommet til at fungere rigtigt fint. På et tidspunkt var der udsigt til, at busordningen skulle nedlægges af økonomiske årsager. Det blev ikke godt modtaget af forældrene, der derfor oprettede en fond, hvor der nu er midler, der betaler reparationer og benzin. Pt. har Cassiopeia selv kun udgiften til leasing på 1200,-kr. om måneden.

Fordelingen med 60/40 overholdes ikke. Der er to medhjælpere, der er i gang med merituddannelsen til pædagog, og når de er færdige til

	sommer overholdes administrationsgrundlaget med 60/40. Der ansættes derudover en pædagog i Solen, hvor der er færrest pædagoger pt.
Politikker/retningslinjer	I institutionsprofilen svares der nej til, at hjemmesiden er opdateret ift. gældende kommunale retningslinjer. Men det er den. Det der er svaret på, det er, at det kun er blevet prioriteret at lave de nødvendige rettelser såsom fakta oplysninger, og så er læreplanen lagt på. Det har været svært at finde tid til at implementere det stof, der er gennemgået på kursus, og det tager derfor lang tid, hver gang der skal arbejdes med hjemmesiden. Der orienteres om, at Marianne Bøttern Olsen kan kontaktes for vejledning på opgaven, og også kan komme på besøg i institutionen. Ledelsen fortæller herefter, at de vil lave en aftale med Marianne.
Fysiske rammer	Der er som tidligere nævnt fodkoldt i Stjernen, hvortil By og Teknik har meddelt, at de ikke kan løse problemet. Produktionskøkkenet i Solen er ikke indrettet optimalt. Der er fx placeret et langbord på en sådan måde, at køkkenmedarbejderne skal udenom mange gange i løbet af dagen – også med tunge gryder. Derudover er emhætten for lille, så den ikke har den effekt, den skal have.
Forældresamarbejde	Da Cassiopeia i sommeren 2015 meddelte, at der ville ske en større roklade af medarbejderne for at udnytte kompetencerne bedst muligt, affødte det stor frustration og vrede hos en del forældre. Den nye struktur har nu været i gang i længere tid, og der mærkes ingen frustration over det fra forældrene i hverdagen. Der er ingen af de trusler, der blev fremført, der er ført ud i livet. Nogle af truslerne var fx at børnene ville komme i mistrivsel, og at børnene ville blive flyttet til andre institutioner.
Kontraktstyring	Der er udarbejdet mål ift. de politiske pejlemærker.
Læreplaner/børnemiljø	Der er nogle fine afsnit omkring læringssyn, værdier samt om børn i udsatte positioner. Der er beskrevet nogle fine forhold om de tre perspektiver ang. børnemiljø. I forbindelse med det savnes det dog at se, hvordan det kommer i spil i hverdagen, og hvordan det kobles til læreplanen. Arbejdet med overgange er godt beskrevet, og det kunne forbedres yderligere ved at beskrive, hvordan der arbejdes med børnenes overgang til skole. Afsnittet om inklusion er kort men fint, og afsnittet omkring digital dannelse er meget fint. Ift. det der står om evaluering savnes det at se, hvordan tilfredsheden med læreplansarbejdet har været, samt hvordan tilfredsheden er med den læring, som aktiviteterne har ført med sig i arbejdet med temaerne. Der mangler en beskrivelse af de seks læreplanstemaer, samt overordnede mål for børnenes læring ift. temaerne. Der skal være mål for både de 0-2årige og for børnene over tre år. Omkring arbejdet med skemaerne i relation til læreplanstemaerne er der nogle opmærksomhedspunkter. Det handler fx om, at de mål,

	<p>der er opsat, oftest er rettet mod de voksnes handlinger, og så mangler der tegn ift. nogle af målene. Der skal derudover være opmærksomhed på, om der er sammenhæng mellem mål/tegn og de dokumentationsmetoder, der vælges. Vurdering og opfølgning er pt. ikke beskrevet i skemaerne.</p> <p>Der er givet en særskilt og uddybende skriftlig tilbagemelding på læreplanen.</p>
Overgange	<p>Som beskrevet ovenfor er arbejdet med børnenes overgange beskrevet fint i læreplanen. Dette afsnit kunne uddybes med at beskrive, hvordan der arbejdes med børnenes overgang til skolen.</p>
Sprog	<p>Som beskrevet i institutionsprofilen er der personale i hvert hus, der er særligt sprogansvarlige, men at alle har fokus på sprogstimulering i det daglige arbejde. Lige præcis omkring sprog forsøger Cassiopeia at bevæge sig væk fra, at det er enkelte i personalegruppen, der har en særviden, som de skal give videre til kollegerne. Sprog er på dagsordenen ved hvert personalemøde, og der er lavet aftale med forskellige eksterne oplægsholdere, der kommer og holder oplæg for hele personalegruppen. Når der har været et oplæg, drøftes det på det kommende p-møde, hvilken viden oplægget har ført med sig. Disse drøftelser sker på tværs af husene.</p> <p>Medarbejderen, der deltager ved tilsynet, fortæller, at det virker godt, at der er fælles oplæg for hele personalegruppen.</p>
Inklusion	<p>Udover det der står i institutionsprofilen, fortælles ved tilsynet, at der er opmærksomhed på, at der ikke sker eksklusion ved samlingen og generelt i løbet af dagen.</p> <p>Souschefen har rollen som inklusionspædagog, og kan tilkaldes, hvis der er brug for sparring. Der er gradvist flere og flere af medarbejderne, der får modulet i social inklusion, og det mærkes, at det har en positiv betydning, at flere får uddannelse, da det giver grundlag for en bedre sparring medarbejderne i mellem. Ligesom det er tilfældet med sprog, mener Cassiopeia, at det giver mere mening, at flere ved noget og ikke kun nogle få.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Familierådgiveren kommer ikke fast i Cassiopeia en gang om måneden, men deltager i de tværfaglige netværk. Familierådgiveren kontaktes derudover efter behov. Ledelsen er usikker på, hvad aftalen er med familierådgiveren, da de har fortsat den samme procedure, som var der med den tidligere leder af Cassiopeia. Leder vil gå i dialog med familierådgiveren omkring det for at forventningsafstemme.</p> <p>Der er en oplevelse af, at det tværfaglige netværk fungerer fint, men det er en udfordring at finde tid til møderne i alle medlemmernes kalendere – også selvom der kigges langt frem. Det opleves specielt udfordrende med psykologens kalender.</p> <p>I institutionsprofilen er det noteret, at det sikres, at alle voksne får viden om det, hvis et barn har behov for særlig støtte og omsorg i en periode. Ved tilsynet uddybes det med, at der bl.a. orienteres om det</p>

	på personalemøder, og at der på disse møder sker god sparring omkring barnets vanskeligheder. En orientering kan også ske ved 'fredags tjek in'. Hvis personalet derudover har brug for sparring, deltager souschefen i sin rolle som inklusionspædagog ved møder på stuen.
Mad i institutionen	Børnene er ikke så ofte med ved tilberedning af maden, men der er ønske om, at det kunne ske i højere grad. Som det er nu, sker det ved særlige lejligheder, hvor en stor torsk fx skal parteres – så er der mange børn, der kommer og kigger. Hvis der laves bålmod på legepladsen, er børnene derimod meget med. Ved spisesituationerne forsøges det at skabe et nyt rum i rummet. Der skabes en god stemning med ro og mulighed for fordybelse, som er kendetegnende for de rammer, der sættes omkring måltidet. Omkring måltidet arbejdes der med selvhjulpethed og børnenes madmod. Ved tilsynet snakkes der om, at kommunen har udarbejdet en skabelon, der kan følges, når man gerne vil beskrive en mad- og måltidspædagogik. Det aftales, at denne sendes til ledelsen efterfølgende.
Ledelse	Det nuværende ledelsesteam har været sammen et lille års tid, men har været i institutionen længere. Tidligere var der en anden leder, hvor den nuværende leder, souschef samt daglige leder også var del af ledelsen. Tidligere var de tre sidstnævnte bundet meget op på hvert sit hus, og der var ikke så meget samarbejde på tværs. Dette har den nuværende ledelse brudt op, og arbejder nu i et team, hvor opgaver er fordelt mellem hinanden, der går på tværs af alle husene. Ledelsen oplever, at det er meget mere givtigt at arbejde på denne måde. Der er faldet ro på den storm, der i sommeren 2015 var af utilfredse forældre pga. en større medarbejderrokade. Som nævnt tidligere er der ingen af de trusler, som forældrene kom med, der er blevet ført ud i livet. Det opleves stadig, at nogen af de forældre, der i sin tid klagede, ikke hilser på ledelsen, men ellers mærkes der ikke noget til det.

Dialog om fokuspunkter

<ol style="list-style-type: none"> Økonomi er valgt som fokuspunkt, fordi der er opmærksomhed på det. Der er en nysgerrighed efter at finde ud af, om det fine overskud holder, eller om det evt. er normalt at have så meget på kontoen på denne tid af året. Den overordnede leder, har ikke erfaring med at arbejde med budgettet fra tidligere, og har skullet lære systemer mv. at kende. Leder har det fint med at lære tingene hen ad vejen, og ved hvor hun skal henvende sig, hvis hun har brug for hjælp. Fokuspunktet "pædagogikken i særligt det ene hus" handler om, at der pt. primært arbejdes i et åbent plan, men at der i nær fremtid bliver omstruktureret, så børnene fx bliver stueopdelt. Ledelsesmæssigt bruges der meget tid i det hus, da det er

nødvendigt at følge op på, om aftaler med fx strukturplaner og udarbejdelse af handleplaner bliver holdt. Der er nogle medarbejdere i huset, der stadig er præget af den kultur, der var i huset før sammenlægningen. Efter personalerokaden er der dog kommet bedre adgang for ledelsen. For at være tættere på har lederen lagt kontortid tre dage om ugen i dette hus, hvor hun bl.a. følger op på diverse tiltag. Souschefen er inde over arbejdet i huset, når der er brug for sparring ift. inklusion. Hun oplever, at der bliver taget godt imod det, som hun kommer med, og at de efterfølgende selv opsøger mere sparring hos souschefen (i rollen som inklusionspædagog).

Det er fortsat en udfordring for det pågældende hus at få udarbejdet handleplaner, når der er et barn i en udsat position. Ledelsen tænker, at det handler om skriveangst, og at det handler om at øvelse også kan ske omkring de 'små' ting. Fx at beskrive hvilke tiltag, der vil forsøges for at en femårig kan stoppe med at tisse i bukserne. Det fortælles ved tilsynet, at et af de andre huse heller ikke tidligere var god til det skriftlige arbejde, men at det er lært via strukturplanerne. Det har føltes som let efterfølgende at udarbejde handleplaner.

Udfordringerne med pædagogikken i særligt det ene hus, har ledelsen drøftet med sit ledelsesnetværk, og har her fået god sparring. Leder bruger derudover dagtilbudschefen til sparring omkring ledelsesrollen samt konkrete situationer.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

På dagen, hvor der var aftalt besøg i Cassiopeia, var der det flotteste forårsvejr. Det betød, at stort set alle aktiviteter, der kunne observeres, foregik udendørs. Det betød dog ikke, at Cassiopeias 'sædvanlige' struktur ikke trådte frem. I samtaler med personale kunne det høres, hvordan hverdagen plejer at være struktureret med aktiviteter i mindre grupper, og det kunne også ses på denne dag, hvor en mindre gruppe fra vuggestuen fx var ude at gå tur, en gruppe børn var på 'klippekursus' og en mindre gruppe af vuggestuebørn lavede naturkort.

Besøget startede i Stjernen, hvor der ved en samling blev spist frugt og knækbrød. Børnene sad i ro rundt om bordene, og der var gode relationer og nærvær mellem børn og voksne. Som en del af samlingen valgte børnene på skift en sang i en bog, der blev sendt rundt. Alle børnene var engagerede i aktiviteten, også selvom de ikke kunne sige/synge ordene.

Efter samlingen mødtes en voksen fra hver af de fire stuer til koordinering af de fremadrettede busture. Under samlingen kunne det høres, at en af drengene er begejstret for disse ture, da han spurgte, om de skulle på "Naturpatrolje" i dag.

Stjernen arbejder med strukturplaner, og disse udarbejdes hver tredje måned. De enkelte stuer afholder stuemøde hver 14. dag, hvor børnenes udvikling drøftes, og der laves aftaler om planlægning ift. strukturplanen.

Der blev oplevet en god stemning i hele huset med en rar kommunikation voksen og børn i mellem og voksen og voksen imellem.

Efter samlingerne på de enkelte stuer gik alle på legepladsen. Der var en stor børneflokk i sandkassen, hvor nogle voksne deltog i aktiviteten. En lille gruppe børn sad ved et bord, og lavede naturkort sammen med en voksen, andre børn cyklede, og fordelte sig over hele legepladsens areal. De voksne var, hvor børnene var.

Ved besøget i Planeten var alle udenfor til fri leg på legepladsen – en lille gruppe børn fra vuggestuen var ude at gå tur. Diverse opslag indenfor bærer præg af mange aktiviteter, der har været i gang. Der var fx malerier, som børnene har produceret, og så var der bivoksllys, der blev lavet som et led i sluk lyset kampagnen. I denne uge er alle i Cassiopeia med i

Naturfredsforeningens affaldskampagne, og alle havde inden den frie leg på legepladsen derfor samlet skrald og hørt om, hvor længe forskellige genstande er om at forgå.

Der var en god aktivitet på legepladsen. De voksne var til rådighed, hvis der opstod behov. Enkelte voksne benyttede tiden på legepladsen til at få læst informationsmateriale omkring affaldsugen, men afbrød læsningen, hvis børn 'kontaktede' dem.

Det blev fortalt, at værkstedet benyttes et par gange om ugen, men at tiden til værkstedsaktivitet i dag i stedet blev brugt på at samle affald på legepladsen. I løbet af ugen vil der blive gået ture i nærområdet for at samle skrald, og der vil blive kørt lidt længere væk med bussen – også for at samle skrald. Dette for at børnene også får en viden om det skrald, der er at finde andre steder.

I Solen har stort set alle også været på legepladsen, inden det er blevet tid til frokost. En gruppe af børnene har været indenfor, da de har været på klippekursus. Her har de klippet forskellige former ud, der til sidst i forløbet bliver samlet til en fælles figur. Der er klippekursus en gang om ugen, og der er tegnekursus en gang om ugen. Det er ikke de samme børn, der deltager på de to hold, men alle børnene kommer hen over en periode både til at være med i aktiviteterne på klippekursen og på tegnekursen.

Der er en god stemning under frokosten, der hvor jeg deltager. En pige dækker bord med alt det der skal bruges. Det er 'smør-selv' i dag, og børnene er gode til at spørge hinanden efter, det de skal bruge, men ikke selv kan nå. Der er gode relationer mellem børnene, og den voksne der er på stuen. En gruppe børn fra samme stue, sidder i fællesrummet, og spiser sammen med en voksen.

Også I Solen hænger der mange opslag, der vidner om god aktivitet. Der er fx billeder fra bedsteforældredag og fra Telegrafmuseet.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Aftaler på kort sigt

Aftaler på længere sigt

Opfølgning