

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Børnehuset Rosenhøj

Tilsynsbesøg

Dato: 2. februar 2016

Tilsynsform: Institutionsbesøg d. 26. januar 2016 samt tilsynsdialog d. 2. februar 2016.

Deltagere: Jan Friis-Andersen, leder, Gert Nielsen, forældrebestyrelsesformand, Helle Bidstrup pædagog og TR, Susanne Bertelsen, pædagogiske konsulent.

Fokuspunkter

Valgt af Rosenhøj:

1. Pædagogiske tiltag

Særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Samlet konkluderende vurdering

Børnehuset Rosenhøj opfylder kravene i den eksisterende lovgivning på området. På baggrund af tilsynsmateriale, institutionsbesøg og tilsynsdialog, vurderes det, at Rosenhøj formår at skabe kvalificerede pædagogiske rammer for børnenes trivsel, udvikling og læring.

Rosenhøj fremstår som en indbydende og børnevenlig institution, med en rolig og behagelig atmosfære. Under mit besøg oplevede jeg imødekommende og engagerede medarbejdere, der var opmærksomme på børnenes behov, og på det børnene var optaget af. Der var en god tone mellem børn og voksne og indbyrdes mellem børnene. Børnene virkede glade og aktive. Der var struktur og forudsigelighed i dagligdagens rutiner, og der var flere tegn på, hvordan det skabte genkendelighed og tryghed for børnene. Der blev både arbejdet med planlagte aktiviteter i mindre børnegrupper og med understøttelse af børnenes egne lege.

Rosenhøj har udarbejdet deres første læreplan efter sammenlægningen. Alle afsnit fra læreplansrammen er grundigt behandlet og fagligt velbeskrevet. Rosenhøj har anvendt evalueringsredskabet fra læreplansrammen på alle læreplanstemaer, der viser at deres valgte metoder og aktiviteter fører til opfyldelse af deres læringsmål.

Der er stor overensstemmelse mellem Rosenhøjs læreplan og den pædagogiske praksis. Særligt den daglige sprogstimulering samt arbejdet med børnenes alsidige personlige udvikling og sociale

kompetencer, trådte tydeligt frem under besøget. På tilsynet drøftede vi anbefalinger til en yderligere kvalificering af læreplanen, herunder også det videre arbejde med børnemiljøet.

Rosenhøj arbejder struktureret og målrettet med alle overgange. Der er fokus på at gøre overgangene glidende, så "det nye" er kendt for børnene – både internt og til SFO/skole. Rosenhøj har et godt og tæt samarbejde med SFO Rosenhøj.

Sprogindsatsen prioriteres højt i det daglige pædagogiske arbejde, hvilket kom tydeligt til udtryk under institutionsbesøget. Organiseringen af sprogarbejdet i Rosenhøj sikre kontinuerlig opmærksomhed på børnenes sproglige udvikling. Personalet er fagligt kvalificeret til sprogarbejdet, og der vidensdeles på tværs af stuerne.

Inklusionsarbejdet er i høj grad integreret og forankret i Rosenhøj. Ledelsen har etableret en struktur, hvor inklusionspædagogen løbende kommer rundt på alle stuer. Inklusionspædagogen har overblikket over de forskellige inklusionsindsatser i institutionen, og sikre samtidig at der er faglig vidensdeling på tværs af stuerne. Der er et rigtig godt samarbejde mellem inklusionspædagogen og de øvrige medarbejdere.

Rosenhøj har en del børn og familier i udsatte positioner. De pædagogiske rammer og inklusionsstrukturen i Rosenhøj, vurderes tilsammen at give gode trivsels- lærings- og udviklingsmuligheder for børn i udsatte positioner. Inklusionspædagogen er, sammen med ledelsen, tovholder på de forskellige indsatser omkring børnene. Der er i den forbindelse et godt og tæt samarbejde med de tværfaglige samarbejdspartnere.

Rosenhøj arbejder i høj grad pædagogisk med måltiderne, og har udarbejdet en kostvejledning. På tilsynet blev det drøftet, at Rosenhøj med fordel kan udarbejde en mad- og måltidspolitik, så en fælles tilgang tydeliggøres.

Rosenhøj overholder kommunens politikker og retningslinjer inden for alle forhold. Leder har udarbejdet handleplan på baggrund af hygiejnetilsyn. Forældrebestyrelsen er fortsat meget engageret i legepladssikkerheden. Rosenhøj har siden sommer 2015 desværre været plaget af hærværk på legepladsen, hvilket har været uddybet og drøftet på tilsynet.

Forældrebestyrelse og ledelse er optaget af, at Rosenhøj også rent fysisk skal være et tidssvarende dagtilbud. De arbejder derfor kontinuerligt på at finde midler til vedligeholdelse og forbedringer, både ude og inde. Der er siden sidste tilsyn sket flere ændringer. Lige nu arbejdes der på at omdanne krybberummet til et indendørsrum, da Rosenhøj ikke har nogle større lokaler.

Rosenhøjs budget er i balance. Med en økonomisk rulning fra 2015 kan Rosenhøj håndtere de planlagte tiltag.

Rosenhøj arbejder målrettet med forældreinddragelse, både i det daglige og ved stueforældremøder. Rosenhøj har erfaret, at jo tættere indholdet på møderne er på forældrenes eget barn, jo flere forældre deltager. Der har bl.a. været fokus på "Hverdagen i vuggestue og børnehave", "Overgange", og "Inklusion". Det har også været en stor succes, at viser film fra børnenes hverdag. Forældrene er glade for at få indblik i dagligdagen, og det giver et godt udgangspunkt for dialog mellem forældre og medarbejdere. På tilsynet drøftede vi, at det vil være hensigtsmæssigt med en ensartet tilgang til den første forældresamtale, da det i endnu højere grad vil kunne fastholde fokus på den tidlige indsats og forældreinddragelse.

Forældrebestyrelsen i Rosenhøj er meget aktive, både i forhold til institutionens drift og i

drøftelserne af de pædagogiske principper og værdier. Forældrebestyrelse, ledelse og medarbejdere har siden 2012, arbejdet målrettet frem mod at skabe én institution med fælles værdier, faglighed og organisatoriske rammer for den pædagogiske udvikling. Det har taget tid at bygge det fælles fundament op, da der har været en høj grad af medarbejderinddragelse i processen. Det har været meget afgørende for både ledelse og forældrebestyrelse, at der har været – og stadig er – ejerskab til udviklingen. Særligt det sidste år er der sket rigtig meget, hvilket blev uddybet på tilsynet.

Resultaterne ses tydeligt i dag, hvor Rosenhøj fremstår som en meget velfungerende institution på alle planer. Institutionen bærer præg af høj faglighed og trivsel i personalegruppen, og en ledelse, der på bedste vis formår at skabe kvalificerede rammer for det pædagogiske arbejde - både på den korte og den lange bane.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent, **Susanne Bertelsen, d. 2. februar 2016.**

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten d. **26. februar 2016.**

Institutionsprofil – basiskvalitet

Udarbejdet af Børnehuset Rosenhøj

Børnetal

Antal børn kvartalsvis:	V.S	B.H
1. Kvartal.	-	plus 1
2. Kvartal.	plus 1	plus 1
3. Kvartal	plus 1	plus 1
4. Kvartal.	minus 1	plus 1

Er der børn på venteliste til institutionen?: Ja

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: Sjældent
Hvis ja – hvor ofte:

Hvad har begrundelsen været? Flytning, og skolevalg

Økonomi

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

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Overskud fra forrige år, eller har vi ramt budget lige på

Hvordan ser budgettet ud pt.? Vores budget ser fornuftigt ud hvis vi ikke får ekstraordinære udgifter.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Vi burde kunne klare vores udfordringer med budgettet.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Nej

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: ca. 20 procent

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Vi har desværre været ramt af langtidssygdom, og så har vi haft to på barsel det meste af året. Forventer at have afholdt alle samtaler inden den 1.4.2016

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 2. kvartal: 3. kvartal: 4. kvartal:

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

md. 1. 7,5%

md. 2. 7.2%

md .3. 4.0%

md. 4 0,5%

md. 5 5.5%

md.6. 7.5%

md 7. 5.2%

md.8 5.6%

md.9. 7.2%

md.10 7.6%

md.11 7.2%

md 12. 7.5%

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen?

Vores sygepolitik gør at det er legitimt for os og tale om sygdom, og hvordan vi kan minimere den.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Ja

Har I jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling?

August 2015

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen?

De viser at vi desværre ikke har været gode nok til at formidle vores APV. Der var et par punkter hvor vi faktisk var på plads, men personale havde ikke kendskab til APV'en.

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

Vi har holdt møde i oktober 2015 om vores APV, og vi har efterfølgende lavet et intranet for personale hvor div. politikker ligger.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling?

Vi taler på P-møder om hvad vi mangler af kompetencer, og så aftaler vi her hvad vi kan lave af indsatser. På MUS/ TUS samtalerne aftales behovet for den enkelte. Alle er blevet opfordret til at komme til os, hvis der er kurser de gerne vil på.

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? Vi arbejder på at vi lever op til vores værdier, så vores hus er et godt sted at være. Derudover har vi lavet en liste med goder, som vi bestræber os på at opretholde. De vigtigste er at vi kan skabe rammerne for sociale arrangementer, og vi måler vores succes på hvor mange der ønsker at deltage. Vi mener det er vigtigt at alle føler sig trygge, så vi kan få faglige diskussioner, uden at det bliver opfattet som en kritik af den enkelte.

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale?

Vi arbejder på at holde et højt fagligt niveau, hvor vi laver aktiviteter, der er planlagt og som tager udgangspunkt i vores læreplanstemaer. Vi arbejder også på at være tydelige om vores værdier, så det ikke bare er noget vi siger, men noget vi gør. Vi arbejder også med at skabe forandring, men den skal være forankret i vores kultur og alle skal kunne følge at de er med.

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

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? Vi har tovholdere på følgende områder, som deltager og efterfølgende formidler viden om Sprog kursus, inklusions kursus, IT og dannelse, Rytmik, natur og udeliv.

Hvordan vidensdeler I i institutionen?

Vi har delt året op i uger, hvor vi har en uge med stuemøde for så næste uge at afholde afdelingsmøde. På denne måde får vi kommunikeret viden fra stuen til resten af institutionen og omvendt.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ja, mere om dialogisk læsning, og IT og dannelse, samt fokus på ergonomi. Alle er planlagt som kurser i 2016.

Hvis ja, hvilke?

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet?

Udover stue og afdelingsmøder, så har vi 5 -aftner og så har vi 4 kursus aftner.

Normering

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?:60

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:40

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40? Ja

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?

Har I studerende? Ja

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Vi har i 2015 haft tre der er stoppet. En der er gået på pension, og to som vi desværre har måtte afskedige pga. sygdom.

Pædagoger der er stoppet:2

Medhjælpere der er stoppet:1

Andre der er stoppet: Vikarer der har været tidsbegrænset ansat pga. Barsel, og sygdom

Har I ubesatte/vakante stillinger? Nej

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: Punkt til drøftelse.

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? Næsten på plads, Vi er udfordret af de opgaver der giver ekstraarbejde for personalet. Se Hygiejne handlingsplan. Sendes separat.

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? Gode, når vi tager institutionens alder i betragtning. Vi har løbende fået malet og forbedret ejendommene så de fremstår tidssvarende.

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt)
Vi oplever at forældrene generelt taler med os og ikke om os. Vi oplever de er glade og tilfredse, og vi får mange positive tilkendegivelser fra dem når vi f.eks. holder møder, fester, og når nye starter, som er blevet os anbefalet af andre nuværende/ tidligere forældre.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer.
Inden børnene starter har vi aftalt at de kommer på besøg, hvor det er Zenia eller Jan der viser rundt. Når tiden nærmer sig kommer de på besøg på stuen og aftaler her indkøringen. Vi har 3 måneders samtaler, og vi har to forældrebestyrelsesmøder om året, så de ser de andre forældre og personalet som er på deres børns stue. Vi har et stort forældremøde, hvor vi har valg til bestyrelsen, og hvor vi gennemgår de overordnede ting, som rører sig i institutionen.

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

Vi bruger det som inspiration

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? 4

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte? Ja, så godt som hver gang.

Kontraktstyring

Er ikke aktuelt pga. ny styringsmodel.

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Vi har arbejdet med læreplanen længe, hvilket som oftest foregår til vores personalemøder. Her har vi læreplanen på dagsordenen, og vi snakker om/diskuterer forskellige punkter i læreplanen både i grupper og i plenum. For eksempel har vi arbejdet med læreplanstemaerne i grupper, henholdsvis børnehavepersonale og vuggestuepersonale, og på den måde fået sat vores aktiviteter i system samtidig med at alle er med til at gøre sig overvejelser om, hvad vores mål med de forskellige aktiviteter, og hvilke redskaber vi med fordel kan bruge for at nå disse mål.

Vi har i vuggestuen og i børnehaven et årshjul, hvor vi har lagt aktiviteter ind for hele året. Disse er tænkt så vi sikre at vi kommer igennem alle læreplanstemaerne.

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:

Vi arbejder med dialogisk læsning, og vi følger den understøttende sprogstrategi. Vi har i vuggestue og i børnehave en sprogprædagog, som har et tæt samarbejde med vores logopæd.

Naturen og naturfænomener:

Vi har to ture om året hvor vi er i spejderhytte, og så har vi en dag hvor vi er på bondegårds tur. Udover dette så tager vi ugentligt på udflugter og vi er ude hver dag på vores legeplads. Vi laver bål og besøger Børnehuset Solgården, hvor vi ser dyr.

Krop og bevægelse:

Vi har en gymnastik sal som vi låner en gang om ugen, vi øver hvert år mini OL, og vi har rytmik

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Det overordnede mål er at børnene skal opleve en fællesskabsfølelse når de er i vores børnehus. De skal føle sig set og anerkendt da dette er det bedste afsæt for at lære. Vi prøver at formidle på flere måder så vi forhåbentligt kan tale til/ med alle børn.

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Vi fejre højtider og vi forbereder børnene på disse så de føler delagtiggjort. F.eks, så taler vi om jul og de pynter op, og laver gaver. Vi laver en heks til Sank Hans og vi taler om hvorfor vi holder Sank Hans og så hygger vi os sammen med at tænde bålet og se heksen brænde. Det samme med halloween, fastelavn, sommerfest, julefest, mad uge med mad fra andre lande, med mere.

Børnenes sociale kompetencer:

Vi arbejder med at lære børnene at tage hensyn til hinanden og de store får tit til opgave at hjælpe de mindre, Det er vigtigt for os, at alle børn har venner, og føler sig set. Vi bruger vores samlinger på at tale om hvordan vi har det, og prøver at lære børnene at udtrykke følelser. udover dette har

vi BMV, og så har vi vores stuemøder hvor vi gennemgår alle børn. Vi har løbende samtaler med forældrene, så vi ved om der er sammenhæng i børnenes sfære.

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde?
Vi har fokus på at vi har en god tone, og at det føles rart at være her. Dette kan vi se ved at børnene er glade og trives. Vi prøver at holde huset rent og pænt så der er gode muligheder for at lege og fordybe sig. Her bruger vi typisk flere rum, så børnene ikke bliver forstyrret af andre hele tiden. Vi veksler mellem voksenstyret aktiviteter og fri leg, og de der har svært ved at deltage prøver vi at hjælpe så de kan komme med og være en del af fællesskabet.

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen.
Vi laver interview med børnene og vi taler med forældrene, så vi ser om der er en fælles opfattelse af barnets trivsel.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne?
Vores målinger viser tilfredshed, og vi følger op løbende gennem det som er skrevet tidligere.

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne?
Vi har den 1.6.2015 afleveret en revideret læreplan. Vi har fået positive tilbagemeldinger på denne. Vi har en udfordring, da vores læreplan let bliver alt for lang, og vi kunne godt tænke os at der var billeder i den, da det siger mere end ord.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt?
Vi åbner kl. 6.30 i vuggestuen hver dag. Her møder både vuggestue og børnehave børn ind, og det samme med voksne. Her ser vi hinanden på tværs af vores to huse. Vi har kun en stor fælles legeplads så her mødes vi også på tværs af husene. Inden børnene fylder tre år, har vi lavet et forløb, så de kommer over og deltager i aktiviteter i børnehaven, og de ved hvilke stue de skal gå på. Vi lukker i sommerferien, og til jul sammen og vi oplever overordnet af vi har en meget glidende overgang. Vi har på samme måde et tæt forhold til SFO`rosenhøj, som er vores nabo. Vi låner et lokale der. Den 1.9. og frem til den 1.5 næste år deler vi børnehavebørnene op, to gange om ugen hvor de kommende skolebørn kommer over og "arbejde" i SFO`en.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? Vi har gode erfaringer. Vores inklusions pædagog bruger hæftet til at sikre at vi er overordnet på plads. Vi føler vi har et godt samarbejde med PPR, skole, og andre samarbejdspartnere.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering?
Vi laver TRAS på alle børn, og der hvor vi kan se udfordringer laver vi en ekstra indsats. Denne involvere logopæd, forældre og institution, så vi sikre at vi kommer hele vejen rundt. Vi har i både vuggestuen og børnehaven en sprogpædagog, der er tovholder på vores sprogarbejde. vi laver flere gange om året dialogisk læsning, og vi arbejder meget med læseleg. Vi har løbende vores vejledere på kursus, og vi har haft læseleg aften for hele personalet.

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen?

Vi har en inklusions pædagog, og hun og ledelsen deltager på stuemøder, afdelingsmøder og er tovholdere på inklusionsopgaverne. Vi har her et godt samarbejde med PPR og børne og familien forvaltningen.

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

Vi ser på om alle trives. Der hvor der er udfordringer dykker vi ned og analyserer hvorfor der er børn der har svært ved at være inkluderet, og så laver vi en handleplan.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner?

Som beskrevet tidligere, så har vi fokus på om børnene trives. Vi laver aftaler med forældrene og der hvor vi kan mærke, at forældrene har svært ved at overholde vores aftaler, ved vi at vi skal have et særligt fokus. Vi har desværre mange udsatte familier, men vi mener vi bidrager til at minimere risikoen for deres børn, da vi kan rumme dem og vi "hjælper" familien.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner?

Vi bruger ekstra ressourcer på disse børn, men oplever så tit, at de med disse ressourcer, kan begå sig som de andre.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver?

Vi har et godt samarbejde med vores familierådgiver. Vi har de tværfaglige møder, og udover dem, har vi løbende samtaler sammen om nogle af de udfordringer vi har.

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

Vi har gode erfaringer og har et tæt og godt samarbejde

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

Den ligger som en overordnet struktur, som vi arbejder på at gøre til en del af vores kultur.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Ja

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet?

Vi har lovende snakke om det pædagogiske i at spise sammen. Vi har haft medarbejdere på kursus i Københavns madhus, og vi har sendt vores køkkenpersonale på div. kurser, så de kan formidle viden.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet?

Vi har en kostvejledning til det mad der kommer udefra. Dette er taget fra levnedsmiddelstyrelsen hjemmeside. Det mad der bliver lavet i institutionen skal være overvejende økologisk, det skal ernæringsmæssigt give den energi som børnene har brug for og så skal den være varieret.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet?

Jeg har som leder ca. 70 procent tid til ledelse og ca. 30 procent til arbejde på stuerne. For Zenia er det 30/70. Vi deltager i de kommunale ledermøder, i det omfang vi er forhindret, så får vi referat fra en kollega i vores netværk. Vi bestræber os på at deltage begge i netværksmøderne, men er repræsenteret ved leder så godt som hver gang.

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

Personalet afholder selv stueforældremøder, tre måneders samtaler (ved de svære samtaler deltager en repræsentant fra ledelsen), og de holder selv deres stuemøder hvor de planlægger aktiviteter. Ledelsen deltager når der er børn, forældre med særlige udfordringer. Det samme gør inklusionspædagogen. På afdelingsmøder deltager en repræsentant fra stuen, og så ledelse og inklusionspædagog.

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

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

Konkluderende egen vurdering

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

Oplever I særlige udfordringer pt.?

Hvis ja, hvilke?

Vi har været udfordret af langtidssygdom og barsel. Punkt til drøftelse.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Vi har en god velfungerende institution, med et godt personale.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Pædagogiske tiltag vil vi meget gerne tale om.

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

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen bemærkninger
Økonomi	Ingen bemærkninger.

<p>Personale</p>	<p><u>TUS:</u> Alle medarbejdere har fået tilbudt en TUS samtale. Leder har planlagt afholdelse af de der mangler.</p> <p><u>APV:</u> Leder oplyser, at der har været nogle kommunikationsudfordringer omkring APVén, i forbindelse med at medarbejderne har udfyldt skemaerne. Alt vedr. APV er derfor lagt ud på personaleintra, så alle kan orientere sig. APVén viste bl.a. et behov for øget viden om ergonomi, og Rosenhøj har derfor planlagt en medarbejderaften med dette tema, der afholdes sammen med Solstien. Arbejdstilsynet har været på uanmeldt besøg, hvor det konstateres at alt er fint, også det psykiske arbejdsmiljø.</p> <p><u>Sygdom/fravær</u> Rosenhøj har været udfordret på sygdom og barsler det seneste år. Det har drejet sig om 5 faste pædagoger i 2015, hvilket har medført en del omrokeringer af medarbejdere i institutionen. Vi drøfter de udfordringer det har givet for alle parter. Der gives udtryk for, at alle har stået sammen om at løse opgaven og det er lykket at komme igennem året. Personalesituationen er nu igen stabil.</p>
<p>Politikker/retningslinjer</p>	<p><u>Hjemmeside</u> Rosenhøj har en informativ hjemmeside, der hele tiden holdes opdateret.</p> <p><u>Legepladssikkerhed</u> Forældrebestyrelsen er meget engageret i legepladssikkerheden. Efter hvert legepladstilsyn tager bestyrelse og leder en runde på legepladsen, hvor det prioriteres hvilke ting der skal laves – og hvor der evt. kan udvikles yderligere på sigt.</p> <p><u>Hygiejnetilsyn</u> Rosenhøj havde en overvejende en fin rapport. Der var enkelte ting der skulle arbejdes videre med, og leder har derfor udarbejdet handleplan for følgende markeringer i rapporten: Udslagsvask med afløb til rengøringen, madrasserne skal dagligt op af krybberne og afvaskning af reoler og legetøj. Rosenhøj er pt. i gang med at løse forholdene.</p>
<p>Fysiske rammer</p>	<p><u>Vedligeholdelse og forbedringer</u> Forældrebestyrelse og ledelse har stort fokus på, at Rosenhøj skal være et tidssvarende dagtilbud. De arbejder derfor kontinuerligt på at finde midler til vedligeholdelse og forbedring af de fysiske rammer – både ude og inde. Der er siden sidste tilsyn allerede sket flere ændringer: Legepladserne er lagt sammen, og hele vuggestuen er blevet malet, så farverne er de samme i begge huse. Der er etableret nyt køkken og det meste af gulvene i vuggestuen er skiftet.</p> <p>Pt. arbejdes der på at omdanne krybberummet til et indendørsrum,</p>

	<p>da Rosenhøj ikke har nogle større lokaler. Det vil dog kræve en udendørs overdækning, hvor krybberne kan stå hele året</p> <p><u>Hærværk på legepladsen</u> Siden sommer 2015 har Rosenhøj været udsat for gentagende hærværk på legepladsen (legetøj er ødelagt, ruder slået i stykker, smadret flasker, cigaretskodder, graffiti). Dagen før mit besøg, var der kastet æg på flere af ruderne, og der var derfor bestilt vinduespudder.</p> <p>Bygningerne er Lejerbo's, der siden sommer 2015 har brugt ca. 30.000 kr. på nye ruder mv. Der har også været flere indbrud i institutionen, og alle lpads låses derfor inde hver dag.</p> <p>Jan har været i kontakt med SSP og har indgivet politianmeldelser ved indbrud og når ruderne er smadret.</p> <p>Hærværket har den konsekvens, at personalet må gennemgå legepladsen meget grundig, og ofte fortage oprydning, særligt mandag morgen. Endvidere kan børnene ikke have bare tæer om sommeren pga. fare for glasskår.</p> <p>Forældrebestyrelsen er meget optaget af udfordringen. Leder er i dialog med lederen af SFO'en og har også været i kontakt med SSP medarbejder. Det aftales, at jeg bringer det videre til kommunens Kriminalpræventive koordinator, så vi i samarbejde kan følge op på det fremadrettet.</p>
Forældresamarbejde	<p><u>Forældreinddragelse</u> Rosenhøj arbejder målrettet på en høj grad af forældreinddragelse. Ledelsen har omkonverteret nogle af personalemøderne til stueforældremøder. Der afholdes således mellem ét og to forældremøder på alle stuer.</p> <p>Møderne fokuserer på hvad der optager de enkelte forældregrupper, og Rosenhøj har erfaret, at jo tættere indholdet på møderne er på forældrenes eget barn, jo flere forældre deltager. Der har bl.a. været fokus på "Hverdagen i vuggestue og børnehave", "Overgange", "Inklusion".</p> <p>De enkelte stuer i vuggestuen viser film fra børnenes hverdag, hvilket er en stor succes. Forældrene er glade for at få indblik i dagligdagen, og det giver et godt udgangspunkt for dialog mellem forældre og stuemedarbejdere.</p> <p>I børnehaveafdelingen har der været et godt udbytte af, at "trække emner op af hatten", med fokus på fælles dialog.</p> <p>Rosenhøj har også stor tilslutning til de forskellige arrangementer for børn, forældre og medarbejdere, fx var der 200 børn og forældre til julefesten.</p> <p><u>Guide til den første forældresamtale</u> Rosenhøj anvender ikke "<i>Guide til den første forældresamtale</i>" (fra Hvidovre Kommunes "<i>Sammenhænge i børns og unges liv – et fælles ansvar</i>", bilag 5), som inspiration til den første forældresamtale, og har ikke en intern fælles skabelon/disposition til samtalen. Det er enten Jan eller én af de faste pædagoger, der har været i Rosenhøj i længere tid, der afholder første forældresamtale.</p>

	<p>Der er ikke nogle af de nye medarbejdere der afholder den første forældresamtale. Leder og medarbejder giver udtryk for, at den første forældresamtale handler om at skabe en fortrolighed og at de kommer godt rundt om det hele, i den nuværende samtaleform.</p> <p>Vi drøfter, at det kan være hensigtsmæssigt med en (synlig) ensartet tilgang/samtaledisposition, da det vil kunne fastholde fokus på den tidlige indsats - og forældreinddragelsen - yderligere.</p>
Læreplaner/børnemiljø	<p>Rosenhøj har udarbejdet deres første fælles læreplan, efter sammenlægningen. Alle afsnit fra Læreplansrammen er grundig behandlet og fagligt velbeskrevet. Vi drøftede nedenstående punkter og anbefalinger:</p> <p><u>Indholdsfortegnelse:</u> Det vil fremme læsningen af læreplanen, hvis der udarbejdes en indholdsfortegnelse ☺</p> <p><u>Rosenhøjs læringsforståelse:</u> Vi drøfter hvordan medarbejderne kan se hvor langt børnene er i deres læringsproces, jf. side 2 i læreplanen. Rosenhøj anvender bl.a. faglig refleksion (fx fra dialogisk læsning i mindre børnegrupper) og TRAS, til at vurderer hvor børnene er i deres læringsproces. På den baggrund vurderes det, om der skal justeres på selve læringsmiljøet og/eller om der skal iværksættes mere individuelle tiltag. Leder oplyser, at nogle af de udfordringer personalet så hos børnene i børnehaven, nu opdages allerede i vuggestuen.</p> <p><u>Læreplanstemaerne og læringsmål:</u> Rosenhøj anvender redskabet fra læreplansrammen på bedste vis i deres læreplan. Det er således anvendt på læringsmål inden for alle seks læreplanstemaer, og opdelt i aldersgrupperne 0 – 2 år samt 3 år og frem til skolealderen. Det vises, at de aktiviteter og metoder som Rosenhøj anvender, fører til opfyldelse af deres læringsmål for børnene.</p> <p>Vi drøfter, at der mangler beskrivelser af børnenes læring inden for hvert af de seks læreplanstemaer. Det vil sige, hvorfor er det fx vigtigt at børn udvikler sociale kompetencer – og hvad finder Rosenhøj relevant at have opmærksomhed på i den forbindelse.</p> <p>På den baggrund opstilles der en række læringsmål, samt en række aktiviteter og metoder til at nå de opsatte mål. Herved fremkommer også alt det Rosenhøj arbejder med i dagligdagen og i de mange rutiner.</p> <p>Det er ikke muligt at have fokus på mere end 1 – 3 læringsmål af gangen, inden for hvert læreplanstema. Redskabet fra læreplansrammen anvendes derfor på 1 – 3 udvalgte læringsmål, hvor der ses på hvorvidt de valgte aktiviteter og metoder rent faktisk fører til opfyldelse af målene (evalueringen). Og hvis ikke, hvordan</p>

	<p>vil man så følge op på det?</p> <p>Ved udarbejdelsen af den næste læreplan, kan der vælges andre mål ud. Jeg giver gerne sparring i relation til denne del af læreplansarbejdet, hvis det ønskes.</p> <p>Jeg anbefaler, at punkterne "Organisering" og "Børnemiljø", som er inddraget i den seneste version af rammen, medtages fremadrettet.</p> <p><u>Børnemiljø:</u> Rosenhøj har anvendt spørgeskemaer fra DCUM's Børnetermometer, for at indfange børnehavebørnenes perspektiv på børnemiljøet. Der er ikke foretaget en vurdering af børnemiljøet for vuggestuebørnene. Det fremgår ikke af læreplanen hvad de konkrete resultater af børnemiljøvurderingen er, samt hvor og hvordan der evt. skal følges op.</p> <p>Rosenhøj vil gennemføre en ny børnemiljøvurdering i 2016, og vi drøfter i den forbindelse, at de med fordel kan anvende det reviderede materiale fra DCUM:</p> <p>Dagtilbudstermometeret indeholder to undersøgelsestyper.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Refleksionsskemaer til de voksne (0 – 6 år) 2. Et talende spørgeskema til de 4-6-årige børn <p>Refleksionsskemaer og det talende spørgeskema kan benyttes uafhængigt af hinanden og resultaterne er ikke direkte sammenlignelige. DCUM anbefaler at lade dem supplere hinanden, hvilket vil give et mere nuanceret billede af børnemiljøet. Kan ses på: http://dcum.dk/boernemiljoe/om-dagtilbudstermometeret</p> <p>Jf. Dagtilbudslovens krav om, at det skal fremgå af den pædagogiske læreplan, hvordan arbejdet med et godt børnemiljø, bliver en integreret del af det pædagogiske arbejde, kan Rosenhøj med fordel koble børnemiljøet på redskabet til læreplanen (dette har arbejdsgruppen vedr. læreplaner udarbejdet eksempler på).</p>
Overgange	<p>Rosenhøj arbejder struktureret og målrettet med alle overgangene. Hovedfokus er en glidende overgang, så "det nye" er kendt for børnene – både internt og til SFO/skole. Overgangsarbejdet tager altid udgangspunkt i de aktuelle børnegrupper.</p>
Sprog	<p>Rosenhøj arbejder også målrettet med sprogarbejdet i hele institutionen. Det prioriteres højt af ledelsen, der sikre en god struktur og organisering af arbejdet. Personalet er fagligt kvalificeret til sprogarbejdet, og der er fokus på vidensdeling på tværs af stuerne.</p> <p>Rosenhøj udarbejder TRAS skemaer på alle børn (Tidlig Registrering Af Sprog). Og anvender "Vis hvad du kan" materialet, hvis der er bekymring for barnets sprogudvikling.</p>

Inklusion	<p>Der er ansat en inklusionspædagog på 34 timer, der har overblikket over inklusionsindsatsen og som sikrer faglig vidensdeling på tværs af stuerne.</p> <p>Ledelsen har etableret en struktur, så inklusionspædagogen kommer kontinuerligt rundt på alle stuer, og hun har derigennem et godt kendskab til børn, forældre og kollegaer. Samtidig har personalet også mulighed for sparring ad hoc. Der gives udtryk for, at der er opbygget et rigtig godt samarbejde mellem inklusionspædagogen og de øvrige medarbejdere.</p> <p>Denne struktur betyder, at der hurtigt kommer opmærksomhed på eventuel mistrivsel hos et barn, hvorefter der kikkedes hele vejen rundt om barnet, og også reflekteres over den pædagogiske praksis barnet befinder sig i.</p> <p>Der er fokus på ikke at lave for mange "enkeltmandsindsatser" på hver stue, og i stedet inddrage institutionens fælles viden i de aktuelle indsatser. Inklusionspædagogen er, sammen med ledelsen, tovholder på indsatser over for de børn og familier, der er i en udsat position.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Rosenhøj har et godt tværfagligt samarbejde, og har bred erfaring i dette, da de ofte har en del børn og familier i udsatte positioner. Der er p.t. 16 børn/familier i institutionen, hvor der er særlige indsatser i gang.</p> <p>Rosenhøj har god erfaring med at anvende redskaberne i iTIDE til systematisk at opsporer børn i udsatte positioner. Via inklusionspædagogens arbejde er der tidligt opmærksomhed på børn, der af den ene eller anden grund, mistrives eller ikke udvikler sig som forventet.</p>
Mad i institutionen	<p>Rosenhøj arbejder i høj grad pædagogisk med måltiderne, men har ikke udarbejdet en fælles mad- og måltidspolitik. Det anbefales derfor, at Rosenhøj arbejder med "Skabelon til mad- og måltidspolitik": http://velfaerds-lab.hvidovre.dk/Inspiration/Materialer.aspx, så der kan skabes en fælles tilgang i hele institutionen.</p>
Ledelse	Ingen bemærkninger.

Dialog om fokuspunkter

1. Pædagogiske tiltag

Rosenhøj har valgt punktet for at give en status på hvor den samlede institution er i dag. Forældrebestyrelsen og ledelsen har siden leders ansættelse i 2012, arbejdet målrettet på at skabe værdier og rammer for den pædagogiske udvikling, på tværs af børnehave- og vuggestueafdelingen. Ledelsen har på denne baggrund bl.a. arbejdet på en fælles organisering af

det pædagogiske arbejde og en fælles mødestruktur. Medarbejderrepræsentanten giver udtryk for, at de to afdelinger dengang var meget forskellige både i forhold til de fysiske rammer og pædagogikken.

Det har taget lang tid at bygge det fælles fundament op, da der har været en høj grad af medarbejderinddragelse i processen. Det har været meget afgørende for både ledelse og bestyrelse, at der har været – og stadig er – ejerskab til udviklingen. Særligt det sidste år er der sket rigtig meget. Resultaterne ses tydeligt i dag, primært i form af en fælles forståelse for det pædagogiske arbejde. Det er således først nu den fælles kultur er rigtig forankret og dermed kommer til udtryk. Der er enighed om at det lange træk har været det hele værd.

I dag planlægger Rosenhøj ud fra et fælles årshjul, hvor alle læreplanstemaer også er inddraget. Der arbejdes med spydspidser for inklusion, sprog og rytmi til gavn for hele institutionen. Og med et særligt fokus på tidlig indsats og selvhjulpethed i vuggestuen, sådan at børnene profiterer endnu mere af børnehaven, når de rykker over. Det har gjort en stor forskel. Tidligere blev eventuelle udfordringer omkring børnene først ”opdaget” når de kom over i børnehaven.

Medarbejderrepræsentanten giver udtryk for, at der er opbygget stor tillid til hinanden i personalegruppen. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at de via den faglige vidensdeling på tværs, får bedre øje på hinandens kompetencer – og gør brug af dem, til gavn for det pædagogiske arbejde med børnene.

Leder giver udtryk for, at der stadig er ting der skal arbejdes videre med. I dag er der blot en pædagogfaglig ramme samt en organisering, at arbejde i.

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:

På mit besøg i begge afdelinger d. 26. januar 2016, så jeg tegn på:

- En indbydende og børnevenlig indretning
- Rolig og behagelig atmosfære i hele institutionen.
- God tone mellem voksne og børn, og indbyrdes mellem børnene.
- Tillidsfulde, imødekommende og nysgerrige børn.
- Fokus på børnenes selvhjulpethed med udgangspunkt i børnenes alder.
- At det ikke er synligt, at der er flere børn i udsatte positioner
- Opmærksomme og engagerede voksne, der både ser og høre børnene, samt forfølger det børnene er optaget af.
- God og rolig atmosfære under måltiderne – med høj grad af dialog mellem børn og voksne.
- Aktive medarbejdere på legepladsen
- Alle børn arbejder med det samme planlagte ”kunst-uge-tema” på forskellige vis, afhængig af alder.
- Der arbejdes med mindre børnegrupper – også under måltiderne
- Årshjul med læreplanstemaerne, aktuelle aktiviteter, dokumentation og øvrig information er synligt for forældrene
- En organisering hvor man (også) i den pædagogiske praksis er sammen på tværs af afdelingerne. Fx er noget af vuggestuepersonalet på ”børnehavelegepladsen” i middagsstunden, sammen med de vuggestuebørn der ikke sover.

- Tydelig overensstemmelse mellem praksis og beskrivelserne i læreplanen. Rosenhøj ”gør hvad de skriver de gør”
- En høj grad af struktur og forudsigelighed, der skaber genkendelighed og tryghed for børnene. Det kommer blandt andet til udtryk ved, at børnene kontinuerligt inddrages i hvad der skal ske, fx efter samling, måltidet, ved en aktivitets afslutning, osv. Der er således tydelighed om hvad de enkelte børn og voksne skal/vil – og hvor det foregår.
- Samling og aktiviteter tager udgangspunkt i de aktuelle børnegrupper, så samvær og aktiviteter tilpasses de enkelte børns lærings- og trivselsbehov.

Vuggestueafdelingen

Vuggestueafdelingen består af én stue for de 0 – 2 årige og to stuer for de 2 – 3 årige. Til morgensamling er der fokus på sange og sanglege via sangkuffert. Stuens børn deles i to grupper; en mindre gruppe med én voksen der går ind i et andet rum, de øvrige børn bliver på stuen med to voksne. Børn og voksne sidder på gulvet, og børnene er opmærksomme og deltagende i det der foregår. De voksne er omsorgsfulde, tydelige og engageret. Det der foregår, er tydeligvis genkendeligt for børnene, hvilket er tegn på at der arbejdes kontinuerligt med aktiviteterne.

Efterfølgende spises der ved bordene i mindre grupper. Der ses en høj grad af selvhjulpethed. Der er små kander som børnene selv hælder fra og de sender selv tallerken med mad rundt til de andre børn. Ved bordene er der en god dialog mellem børnene, der hele tiden understøttes af de voksne.

Børn og voksne går herefter i gang med et fælles malerprojekt. Her maler børnene med hænder og fødder på et kæmpe papir der ligger på gulvet.

Der er stort fokus på sammenhænge i barnets liv. Alle børn i vuggestuen har sit eget ”Barnets hus” (med billeder af barnets nærmeste familie og øvrige barnet holder af) der hænger i børnehøjde på alle stuer. Børnene er meget optaget af husene, og taler tit med både deres forældre og personalet om dem. Alle børns ”huse” følger med når barnet flytter over i børnehaven.

Børnehaveafdelingen

Børnehaveafdelingen består af tre stuer med børn i alderen 3 – 6 år. I dag er alle de 20 kommende skolebørn over i salen (ved SFOén). Gruppen, der samles på tværs af de tre stuer, er sammen to gange om ugen, hvor de laver forskellige aktiviteter.

Til morgensamlingen er der mange sange, lege og sanglege. Børnene er meget opmærksomme og deltagende og de voksne er også her omsorgsfulde, tydelige og engageret. Børnene tæller hinanden, og er rigtig gode til det. Personalet understøtter de børn der har behov for det, på en fin og anerkende måde. Der er en tydelig og forudsigelig struktur, der er kendt af både børn og voksne. Omfanget af aktiviteter tilpasses til det der ”rør” sig i den aktuelle børnegruppe. Det er således også til samling, at mere alvorlige emner drøftes. Der er en tryk og tillidsfuld atmosfære i gruppen.

Også i børnehaven er der gang i malerprojektet, der foregår i mindre børnegrupper

Frokosten foregår i en rolig atmosfære, og der er meget dialog mellem børn og voksne og mellem børnene indbyrdes. Personalet ”griber” det børnene er optaget af. Fx fortæller en dreng om sangen; ”Fy, fy, skamme, skamme”. De voksne og flere af børnene kan genkender sangen, og de griner af de mange vrøvlæsætninger. Den voksne finder sangen på lpaden, så alle kan høre den. Under eftermiddagsmåltidet inddrages sproget også; en voksen siger ”...alle børn der starter med S, kan komme op og tage noget frugt...” osv. Der læses historie, med dialog med børnene, der er alle er opmærksomme på det historien handler om. Der er i øvrigt synlige tal og bogstaver på alle stuer. De børn jeg sidder sammen med fortæller entusiastiske om hvad de laver i storegruppen, deres mapper, og om hvilken skole de skal starte på. Flere af de yngre børn viser - og fortælle om – også om de billeder de har arbejdet på om formiddagen.

Både bestyrelsesformand, leder og medarbejderrepræsentant giver udtryk for genkendelighed i forhold til ovenstående tilbagemelding fra praksis. Forældrebestyrelsen har siden sammenlægningen arbejdet målrettet frem mod at skabe én institution med fælles værdier og faglighed - i tæt samarbejde med ledelse og personale. Det har været en lang proces, og der har været opmærksom på ikke at forcere denne proces. Tilbagemeldingen ses som et bevis på, at den megen tid der er brugt på de mange processer, rent faktisk har givet de ønskede pædagogiske resultater.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

Der er ingen særlige opmærksomhedspunkter.

Aftaler på kort sigt

Der er ingen aftaler.

Aftaler på længere sigt

Der er ingen aftaler.

Opfølgning

Ved næste pædagogiske tilsyn.