

Pædagogisk tilsynsrapport

Institutionens navn

Egevolden

Tilsynsbesøg

Dato: 3. juni 2015 og besøg 1. juni 2015

Tilsynsform: Ved besøget 1. juni har Lone Petræus været i både vuggestueafdelingen og i børnehaveafdelingen. 3. juni er der dialog på baggrund af besøg og institutionsprofil

Deltagere: Mette Tejlmann, Casper Thyssen, Lars Jensen, Mie Osmark og Lone Petræus

Fokuspunkter

- Forældresamarbejde – valgt af Lone Petræus; (Det nåede vi ikke)
- Vuggestuepraksis

Særlige opmærksomhedspunkter

Ledelsen har, som aftalt, udarbejdet en drejebog for opretning af vuggestuens personalesituation, Den blev modtaget 4. juni 2015.

Leder Mette Tejlman stopper i Egevolden, og har fået nyt job pr. 1. august 2015

Samlet konkluderende vurdering

Efter besøg i Egevolden og drøftelse af tilsynsrapporten ved tilsyn, kan det konkluderes, at der er stor bekymring for Egevoldens pædagogiske hverdag. Der er således ikke umiddelbart sammenhæng mellem det, der skrives i læreplanen samt øvrige dokumenter, og det der foregår i praksis.

Personalesituationen i vuggestuen er ustabil. Ved besøget udtrykte personalet stor bekymring omkring dette. Situationen er opstået som følge af, at to pædagoger inden for kort tid er stoppet, og herefter har institutionen afventet ansættelse af nye personaler, for at få rettet op på økonomien i institutionen.

Ledelsen og bestyrelsesformanden er helt indstillet på, at der skal ske en hurtig ændring i situationen, så der kan skabes stabile rammer for børn, forældre og personale. En hurtig opretning vil kunne sikre, at der arbejdes optimalt pædagogisk. Der er indgået aftaler omkring dette, som der følges op på af pædagogisk konsulent.

Egevoldens læreplaner er meget velformulerede, og beskriver en god struktureret praksis. Der er nogle gode beskrivelser og pædagogiske overvejelser. Der mangler dog evalueringer på temaerne: krop og bevægelse, sociale kompetencer, personlige kompetencer og sprog. Dette er der indgået aftaler omkring.

Bekymringen i forhold til Egevoldens praksis er, at det ikke ved besøg var tydeligt, at læreplanerne blev afspejlet i praksis. Der er således ikke tydelige tegn på, at der arbejdes struktureret i børnehaven eller i vuggestuen.

Bekymringen forstærkes af, at det var den samme konklusion, som blev draget ved tilsynet i 2013, så der skal derfor ske en ændring i praksis, så det tydeligt kan dokumenteres, hvordan hverdagen er tilrettelagt. Ved daglig gang i institutionen skal både forældre, personale og øvrige besøgende kunne observere, både på skrift og i aktiviteter, at læreplanens beskrivelser følges.

Der er derfor også indgået aftale om, at der eftersendes eksempler på ugeplaner til den pædagogiske konsulent. Endvidere vil der i september blive endnu et besøg for at se, hvorvidt der er en ændring at observere.

De fysiske rammer i institutionen fremstår pæne og velholdte. Der er netop blevet malet og kommet nye gulve. Grupperummene i vuggestuen er indrettet, så der fokuseres på forskellige overordnede temaer. En stue har således forskellige materialer og indretning, som understøtter den motoriske udvikling osv.

Legepladsen er ikke så stor, men der er gjort meget for at skabe mindre rum og områder, hvor der kan leges i mindre grupper. Dog mangler der sand i alle sandkasser, hvilket netop er blevet bestilt.

Egevolden er som beskrevet i institutionsprofilen udfordret på deres økonomi. Det skyldes flere forskellige faktorer. Moderorganisationen Frie er gået konkurs. Egevolden slap ud af dette inden konkursbegæringen, men var udfordret i forhold til organisationens håndtering af regnskaberne, så ledelse og bestyrelse ikke har haft mulighed for at bevare det økonomiske overblik.

Samtidig er der blevet ændret i Hvidovre Kommunes budgettildelingsmodel, hvilket har betydet, at Egevolden har mistet et større beløb. Der er indgået en aftale mellem bestyrelse og Dagtilbudschef om det videre forløb.

Som beskrevet i rapporten skal det foregå ved at holde igen med udgifterne, samt et ekstra optag af børn.

Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Lone Petræus, den 3. juni 2015

Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 26. juni 2015

Kommentarer:

Der er ingen rettelser eller ændringer til dokumentet.

Opfølgning:

- Der er nu fyldt sand i alle sandkasser
- Der er dd. sendt en opdateret drejebog i forhold til de indgåede aftaler
- Øvrige aftaler følges der op på hurtigst muligt.
- Vi aftaler, at Lone kommer på opfølgende besøg i uge 33.

Institutionsprofil – basiskvalitet

Revideret version - 2014

Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 31 vug og 53 bøh (efter det normerede børnetal)

Er der børn på venteliste til institutionen?: ja

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

Hvis ja – hvor ofte: et par gange hvert halve år

Hvad har begrundelsen været? Oftest skal børnene tættere på hjemdistriktet.

Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): vi har et minus på 630.000 kr.

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Komplet mangel på overblik og kaos i Frie børnehaver og fritidshjem. Manglende regnskabsføring.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Vi forsøger at indhente så meget som muligt og er lige overgået til ny organisation, der forsøger at få et overblik over det hele – så det er uklart endnu.

Hvad tænker I om budgettets status pt.? At det er noget møg og at det vil kræve tid og hårdt arbejde at komme til hæfterne igen.

Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Ja det bliver de løbende over året. (mangler dog TUS med Mette – dette er der ikke tradition for)

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: ingen og alle – vi kører en lidt anden TUS struktur.

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? At det gøres løbende og kontinuerligt over et helt år. Med fokus på udviklingsmål og pejlemærker for den enkelte medarbejder.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

1. kvartal: 42 sygedage for 22 ansatte 2. kvartal: 36 sygedage for 22 ansatte 3. kvartal: 43 for 22 ansatte sygedage 4. kvartal: 58 sygedage for 22 ansatte

Hvordan ser fraværsprocenten ud i det sidste år pr. måned.? ~ 14,9 sygedage om måneden fordelt på 22 medarbejdere ~ 1,4 sygedag pr. medarbejder pr. mdr. ~ 1217,2 sygetimer på et år ud af i alt 38.896 arbejdstimer = **3,1% pr. mdr.**

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? At alle er klar over procedurerne omkring sygemeldinger og fraværspcent. Samt at det er klart for enhver at vi gør ALT hvad vi kan for at fastholde folk i arbejdet samt at få dem tilbage efter svære sygeforløb.

Er sygefraværssamtaler blevet afholdt? Der mangler en der går i opsagt stilling.

Har I jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV og trivselsmåling? Det blev der i foråret 2014

Hvad viste APV'en og trivselsmålingen? Den viste at vi har det godt, men at der skulle fokus på Mettes fysiske og psykiske arbejdsmiljø

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en og trivselsmålingen? Der er blevet holdt et opfølgende møde, hvor hele APV'en er blevet gennemgået af Leder og AMR.

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Vi har altid haft en god tradition for udvikling og dygtiggørelse af medarbejdere i Ege volden, samt mange TUS samtaler (1:1 samtaler – så vi kan tage fat i udfordringerne undervejs og med det samme)

Hvordan arbejder I med fastholdelse af personale? (Læs ovenstående + vi har en god personalegruppe, der passer på hinanden i hverdagen)

Hvordan arbejder I med at rekruttere personale? Vi har nedsat et ansættelsesudvalg der er med til at udvælge og ansætte relevante ansøgere.

Har personale været på kursus/uddannelse i gennem de seneste år? Ja
Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i? Praktikvejleder (DIP), Sprogvejleder (DIP) og inklusions modulet gennem Hvidovre Kommune.

Hvordan vidensdeler I i institutionen? Vi har pædagogfaglige møder en gang om måneden, samt personalemøder kvartalsvis. Derudover har vi div. Arbejdsgrupper der mødes på tværs af afdelingerne og sparrer med hinanden (fx kostudvalg, ansættelsesudvalg og overgangsgruppen)

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? JA
Hvis ja, hvilke? Mere sprog og inklusion.

Hvordan organiserer I personalesamarbejdet? Der er fast mødestruktur for alle grupper og faggrupper – og alle har deres egen møderække og opgaver.

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? Der er stoppet 3 pædagoger og to medhjælpere

Pædagoger der er stoppet: 3

Medhjælpere der er stoppet:2

Andre der er stoppet: VI har afsluttet samarbejdet med vores to rengøringsmedarbejdere

Har I ubesatte/vakante stillinger? Ja, men vi er i gang med at ansætte en ny.

Uddyb hvilken årsag der er til at personale er stoppet: en pædagog er gået på efterløn, en pædagog ville gerne have arbejde tættere på Holbæk hvor hun bor og sidste pædagog er stoppet i prøvetiden (det var ikke hendes felt)

En medhjælper var midlertidig ansat i barselsvikariat og en medhjælper skulle ind og færdiggøre sin uddannelse som sygeplejerske.

Politikker/retningslinjer

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

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

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

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

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

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

Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? Det er nogle bygninger af ældre dato, men både institutionen og Lejerbo gør en stor indsats for at sikre bygningerne mod ælde og skader. Der skal stadig ske en del og Lejerbo har en konkret drejebog for Egeboldens institutioner. Og vi har fået KØKKEN – JUBIIIIIIII 😊😊😊😊 det bliver SÅ godt for vores børn og forældre... 😊

Forældresamarbejde

Hvordan fungerer forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt) I det store hele har vi et rigtig fint samarbejde med forældrene i Egebolden. Der har altid været og vil altid være forældre der stikker ud af forskellige årsager, og som til tider komplicerer samarbejdet.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Bestyrelsesarbejdet og Deres børn 😊 det fungerer super godt!

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

Hvor mange forældrebestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? Kvartalsvis + div. Generalforsamling og lidt ekstra økonomimøder

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte? Jeps – Bo er der hver eneste gang ☺

Kontraktstyring

Hvornår er der senest afleveret kontraktmål? Vi arbejder ikke med kontraktmål i 2015 – 2014 er afleveret og evalueret.

Hvilke mål arbejdes der med pt.?

Oplever I udfordringer i arbejdet med kontraktmålene?

Hvornår er målopfyldelse i forhold til kontraktmål senest afleveret? – og med hvilket resultat?

Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet? Det bliver organiseret i de to afdelinger, der arbejder selvstændigt og på tværs af teams.

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 meget med børnene i mindre grupper, når det kommer til den tidlige sproglige indsats og vi har tæt samarbejde med PPR logopæd. I dagligdagen deltager alle børn ved samlinger, hvor der bliver talt om dagens gang, læst og sunget sange, som alt sammen er med til at styrke børnenes kendskab og sproglige udvikling, ved at udbygge ordforrådet hos hver enkelt.

Naturen og naturfænomener: Ved at befinde sig i naturens elementer både på legepladsen og i skoven/stranden – ved ture, får børnene kendskab til naturens muligheder og ressourcer. De får en velkendt respekt for træer og buske og får lært sig selv og egne grænser at kende i situationer, hvor der er højt til loftet. De lærer årstiderne at kende ved at være i naturen hele året og se træerne skifte farve mm.

Krop og bevægelse: Vi har både i vuggestuen og i børnehaven arbejdet med børneyoga, til stor glæde for alle deltagere. (Her har vi benyttet os af Grethe Hyldkrog, der har bistået os i denne proces.) Ved at arbejde kontinuerligt på denne måde, får børnene flere muligheder for at arbejde koncentreret med egne kropslige grænser og muligheder for at være noget positivt for en kammerat. Børnene arbejder sammen 2 og 2 og det giver indgående og varme relationer børnene imellem. Man lærer at tage imod og give fra sig, på en rar og venlig måde.

Børnenes alsidige personlige udvikling: Ved at have fokus på børnenes selvstændighed (understøtte påklædning/garderobe situationer, toiletbesøg mm), personlige kompetencer (guide børnene i relationer og lege mm) giver vi børnene mulighed for at fortælle sig selv i et anerkendende perspektiv. På denne måde giver vi børnene mulighed for at kende og udvikle sig i positiv retning og i det tempo som det enkelte barn har brug for.

Kulturelle udtryksformer og værdier: Ved aktiv deltagelse i forskellige traditioner på børnenes eget niveau, får børnene kendskab til og erfaring med fødselsdage og andre højtider. Det sætter en velkommen ramme for børnekulturen i huset.

Børnenes sociale kompetencer: I samarbejde med forældrene, lærer vi børnene at indgå i et fællesskab, hvor hvert enkelt barn skal lære at vente på tur, respektere andres grænser og udvise empati for andre. Vi arbejder med mimik og kropssprog som er et visuelt middel til at kunne se og dermed forsøge at forstå den ven der står overfor dig. Alt dette er med til at give børnene forståelse og kompetencer til at danne relationer og venskaber med andre.

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? Vi har haft stor fokus på det fysiske børnemiljø i 2014 så rammerne bliver forbedret og mere egnet til arbejdet i mindre grupper, hvor der er plads til at lege i små læringsrum. Nu er vi i gang med at kigge på psykiske børnemiljø – hvor vi tager udgangspunkt i lokale brugerundersøgelser og børneinterviews (for skolebørnene)

Hvilke metoder/redskaber anvender I til at indfange børneperspektivet i børnemiljøvurderingen. Vi har materiale fra DCUM, som vi benytter os af – særlig deres metoder for børneinterviews.

Hvad viser jeres børnemiljøvurdering – og hvordan følges der op på resultaterne? Den seneste børnemiljøvurdering (børneinterviews) viste at der var meget fokus på at have gode venner – derfor har det været nærliggende for os at arbejde videre med det emne. Den seneste brugerundersøgelse viste at forældrenes fokus var på den daglige dialog med medarbejderne og at man ønskede mere af dette, så det har vi også haft en særlig indsats overfor.

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

Den viser at vi i 2015 skal have mere fokus både på det æstetiske miljø samt det psykiske børnemiljø, hvilket vores nye læreplanstemaer også ligger op til.

Forældresamarbejdet er ligeledes et emne vi skal have mere fokus på at understøtte og udbygge. Ift. Børnenes hverdagsliv vil vi være mere opmærksomme på at vi får arbejdet med ALLE børn. Dvs. at vi skal arbejde mere struktureret i forhold til de forskellige grupper, således at ingen bliver overset.

Overgange

Hvordan arbejder I med overgange - både internt og eksternt? Internt har vi vores egen sommerfuglegruppe (på tværs af afdelingerne) der skal tilgodese overgangen fra vug til bøj. Eksternt er der nye rammer for samarbejdet vedr. overgange og det er ved at blive kørt ind som en integreret del af netværket omkring børnene i Hvidovre Kommune. Vores umiddelbare vurdering er at det fungerer fint, men stadig er nyt.

Hvad er jeres erfaringer med retningslinjerne, der er beskrevet i hæftet "Sammenhænge i børn og unges liv – et fælles ansvar"? Det er dejligt at have så nemt og synligt et redskab ift. Til de tvivls situationer vi som fagfolk kan komme ud i.

Sprog

Hvordan sikrer I, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Det gør vi ved at have et tæt og indgående samarbejde med vores PPR Logopæd. Samt at vi har sprogvejledere i institutionen der kan arbejde i den nære hverdag (i samarbejde med forældre og logopæd.)

Inklusion

Hvordan arbejder I med inklusion i institutionen? Vi har haft en høj koncentration af inklusionsberettigede børn/familier, der har krævet at alle har arbejdet med inklusion lige fra køkken til kontor. Vi har inklusionspæd. I huset der kan være tovholder på div. Praktikker og processer (særligt samarbejdet med PPR)

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Ingen af delene kan stå alene. Nogle Gange har det været nødvendigt at trække et barn ud af en sammenhæng, for senere at kunne inkludere barnet igen.

Har I ansat en inklusionspædagog? Ja

Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer I børn i udsatte positioner? Nu er vi jo ikke Scotland Yard, men vi prøver ☺

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Det kommer helt an på hvad den enkelte sag indeholder. Primært kan vi sige at der bliver lavet en tilbundsgående pædagogisk udredning af medarbejdere her i huset fulgt til dørs af flere forældresamtaler. Nogle af disse sager ender som indstillinger til PPR og så kører det automatisk med individueller handleplaner mm.

Hvordan samarbejder I med familierådgiver? Hvem?? ☺

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Det har vi brugt et par gange, og det har været ok, men den direkte kontakt til konsulenter og BOF er langt bedre. (hurtigere proces og nærværende kendskab til familien/situationen)

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTide, og hvilken rolle spiller den i dagligdagen? Det er et redskab vi kan bruge når vi står overfor børn i udsatte positioner. Det er et glimrende redskab til den enkelte pædagog, der måtte være i tvivl om procedurer samt kommandoveje.

Mad i institutionen

Serverer I mad til alle børn i institutionen? Nej ikke endnu... Men til vinter gør vi ☺

Hvordan arbejder I pædagogisk med måltidet? Vi spiser sammen med børnene og indgår i dialog omkring madpakker og den mad der bliver lavet til vuggestuens børn.

Hvilken måltidspædagogik har I udarbejdet? Vi sidder sammen ved måltidet er i tæt dialog med børnene omkring kulturen ved bordet samt madens duft, udseende mm.

Ledelse

Hvordan organiserer I ledelsesarbejdet? Vi har været udfordret pga. sygdom så der har reelt ikke været mulighed for ledelsessamarbejde.

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? der bliver hver måned udarbejdet en mødestruktur for samtlige møder der måtte være i huset. Derudover bliver det skrevet ind i den fælles kalender (Ipad) så alle kan holde sig orienteret hele tiden. Der er i øvrigt mødepligt til alle personale møder.

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Stort set alle – måske er der svipset et, men ellers gør vi alt hvad vi kan for at deltage med minimum 1 person.

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

Konkluderende egen vurdering

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

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja

Hvis ja, hvilke? To langtidssygemeldinger kræver sit af kollegaer og organiseringen i husene.

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen? Vi er et godt hus, med et professionelt og fagligt fokus på vores opgaver.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Vi kommer til at arbejde intenst med økonomien – det vil være det absolutte primære fokus i 2015/2016

Har I særlige ønsker til metoder i forbindelse med jeres kommende tilsyn? Ja da... hun kan tage 650.000 kr. med ☺

Status

Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

Børnetal	Ingen kommentarer
Økonomi	<p>Vi har en drøftelse af den økonomiske situation. Casper og Mette har talt med Susan omkring den økonomiske situation. Frie er gået konkurs, hvilket har betydet, at der ikke har været det fulde overblik i det sidst halve år. For at afhjælpe det store underskud, er der en aftale med Pladsanvisningen om at få så mange børn som muligt. Der skal være et gennemsnit på ca. 92 børn. Pladsanvisningen arbejder på dette. På denne måde vil der blive indhentet en del penge. Personaletimerne er der også blive kigget på, så der er nogen, som er gået lidt ned i tid, mens andre er gået op. Der er blevet sparet lidt på de dyre pædagogtimer, som så er blevet brugt på nogle billigere pædagogtimer.</p> <p>Som udgangspunkt vil man helst ikke røre ved personalesituationen, men i stedet holde et højt børnetal.</p> <p>Der har været en masse engangsudgifter, som ikke vil komme i år. Dette er bl.a. penge som er blevet brugt til maling og indkøb af diverse ting. Disse penge blev brugt, da det i regnskabet fra Frie så ud som om der ville komme et overskud, hvilket så ikke stemte. En del af underskuddet vedrører også den nye budgettildelingsmodel i 2014, som har fjernet ca. 264.000 kr. fra Egeboldens budget.</p> <p>Der er lagt en plan for økonomien, som er godkendt af Susan. Institutionen nåede at komme ud af Frie inden de gik konkurs. Der har således ikke været tvivl om personalets lønninger osv.</p> <p>Institutionen. er glade for skiftet til Danske Daginstitutioner, som virker meget kompetente og gode til at samarbejde med. Det er således forventningen, at der vil blive rettet op på økonomien i indeværende år.</p>
Personale	<ul style="list-style-type: none"> • Vi drøfter MUS, som er organiseres anderledes i Egebolden. Leder mener ikke en årlig samtale fungerer, og derfor arbejdes der med denne struktur. Først på året startes op med målsætning. Der afholdes herefter månedlige 20 min. samtaler og til den sidste på året, er der evaluering af året, der er gået. Personalet er glad for ordningen og det fungerer fint. Medarbejderne kan også vælge den månedlige samtale fra. Konceptet er lavet efter aftale med BUPL. • Der er kommet ny bekendtgørelse for pædagoguddannelsen, så praktikbeskrivelsen skal opdateres i forhold til den nye bekendtgørelse Mette er opmærksom på det, og har indgået aftale med Sanne omkring det. Lone gør opmærksom på, at det er en ny skabelon

	<p>som skal udfyldes. Den skal ligge på hjemmesiden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jeres månedlige fraværsprocent er ikke så høj, men I er alligevel ramt hårdt på langtidsfravær? Langtidsfraværet er i 2015, hvilket har ramt institutionen hårdt. Det er først og fremmest private årsager. De fleste er tilbage men en enkelt er indstillet til afsked. Den lave procent stammer fra 2014.
Politikker/retningslinjer	<ul style="list-style-type: none"> Hjemmeside – den virker ikke så opdateret. Mange ting er fra 2014 Det er Mette opmærksom på. Mette har haft travlt så den er lidt nedprioriteret. Vi har en drøftelse af, hvorvidt der skal ligge så mange ting, hvis det ikke er opdateret. Der kan blive ændret i tilgangen til hjemmesiden, når/hvis institutionen får forældreintra. <p>Institutionen oplever generelt, at nye forældre beundrer deres hjemmeside, så det er positivt.</p>
Fysiske rammer	<p>Det er et positivt med samarbejde med Lejerbo, og stor glæde over at have fået køkkenet bevilget. Det bliver efter planen sat i gang medio august og er planlagt færdigt oktober/november. Det er køkkenet i børnehaven som ændres. Det har ikke hele tiden været planlagt sådan, men der sker rigtig meget lige nu. Så det er dejligt. Samarbejdet med Lejerbo har ikke hele tiden været så nemt, men det er forbedret væsentligt i forbindelse med køkkensagen. Der ligger således nu en plan for løbende vedligehold af institutionen. Toiletter m.v. udskiftes og alt er blevet nemmere.</p> <p>Ved Lones besøg virkede institutionen pæn og nymalet. Der var mange hyggelige små kroge og hjørner. Institutionen har selv bekostet maling jævnfør afsnittet omkring økonomi. I vuggestuen er der indrettet to ekstra rum. De ser ikke ud til at blive benyttet. Mette fortæller, at rummene ikke er fuldt færdige, men der er gang i at lave et sanserum og et it rum. Et krearum er klar til brug. Der vil således blive pænt og ryddeligt indenfor en overskuelig tidsperiode.</p>
Forældresamarbejde	<p>På hjemmesiden ligger jeres velkomstmappe. Den virker ikke særlig imødekommende, når jeg som udenforstående læser den. Der er mange skal og regler i den, men ikke så meget velkommen. I kunne med fordel gøre den lidt lækker og gøre mere ud af velkomsten i den. Det er taget til efterretning. Hjemmesiden er ikke så opdateret (jævnfør tidligere afsnit), men flere forældre har været glade for den (kreaforældre).</p>

Kontraktstyring	Ikke aktuelt
Læreplaner/børnemiljø	<p>Generelt set er det en fin læreplan, som på en god måde beskriver praksis. Den er samtidig handlingsanvisende i forhold til det pædagogiske personale. Den er godt gennemarbejdet i de afsnit, som er helt færdige.</p> <p>Jeres evalueringsskemaer er rigtig fine, og det er tydeligt at læse, at det har givet plads til refleksioner, som I har planlagt den videre praksis i forhold til.</p> <p>Som forældre synes Casper også, den er til at læse, og den kommer jævnligt op på bestyrelsesmøder. Der er således en god dialog omkring læreplanen med forældrebestyrelsen.</p> <p>Den samlede evaluering giver et godt indblik i jeres refleksioner, og det er flot I tør også være selvkritiske.</p> <p>Vi har en drøftelse af, at det netop er refleksionerne, som er det vigtige i forhold til læreplanen, da det er det, som gør personalegruppen og ledelsen klogere på praksis.</p> <p>Vi har en dialog om, at der mangler evalueringsskema på fire af temaerne. Det drejer sig om: Sprog, sociale kompetencer, personlige kompetencer og krop og bevægelse. Ledelsen fortæller, at materialet er færdigt, men der har været en fejl i forhold til at få kopieret tingene sammen. Det vil derfor være muligt at ændre dette hurtigt. Vi laver senere en aftale om, hvornår det ligger klart.</p> <p>Børnemiljøafsnittet fungerer fint. Særligt er de et flot afsnit om det fysiske børnemiljø – det er meget grundigt. Institutionen arbejder videre med dette og arbejder i 2015 med at udbygge det æstetiske og psykiske børnemiljø.</p>
Overgange	<p>Vi har en drøftelse af den interne overgang, som er bygget op omkring Sommerfuglegruppen.</p> <p>Sommerfuglegruppen er for de 2-4 årige og fungerer som en overgangsgruppe.</p> <p>Det er den gamle flexgruppe, som har ændret status til en Sommerfuglegruppe.</p> <p>Forældrene deltager en time den første dag for at få en ordentlig velkomst i børnehaven. Forældrene er glade for det og har ikke undret sig over dette, selv om det er en integreret institution. I denne sammenhæng har det fysiske skift også en betydning, da institutionen betragtes som to små institutioner grundet den fysiske adskillelse. Det ser mange forældre som en fordel.</p>
Sprog	Testen fra bh klassen er blevet gennemgået på et personalemøde,

	<p>så den bruges aktivt i praksis. Der er stort fokus på sprogarbejdet. Der er indkøbt sprogtavler, som skal inddrages i det fremtidige sprogarbejde.</p> <p>Institutionen har xx sprogpædagoger, som står for det overordnede ansvar for sprogarbejdet.</p>
Inklusion	<p>Mie er ny inklusionspædagog, som skal i gang. Mie har netop afsluttet et inklusionsmodul, og skal i samarbejde med Mette drøfte opstart af, hvordan inklusionsarbejdet skal være fremadrettet.. Målet på sigt er, at der skal være en inklusionspædagog i hvert hus.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Institutionen har været usikre på, hvem deres familierådgiver var, men det er der nu kommet styr på. Målet er, at der skal afholdes 8 årlige tværfaglige netværksmøder jævnfør den vedtagne struktur.</p>
Mad i institutionen	<p>Vi har en drøftelse af opstart af madordning for alle børn. Der skal udarbejdes en måltidspolitik for alle børn.</p> <p>Marianne (køkken) er tovholder på køkkengruppen. Det skal starte op efter sommerferien.</p> <p>Lige nu er der en med fra hver stue fra vuggestueafdelingen i køkkengruppen. Nu skal børnehaven så også deltage i dette arbejde.</p> <p>Personalegruppen er positiv i forhold til madordningen. Forældrene er ligeledes meget positive i forhold til det. Institutionen har kæmpet for det gennem flere år, så det er dejligt det lykkedes nu.</p> <p>Da hele sagen omkring nyt køkken har stået på gennem flere år, kan der kan stadig være lidt skepsis i forhold til om det rent faktisk bliver til noget.</p> <p>Institutionen kender ikke materialet, som er udviklet i Velfærdsrab, og vi aftaler, at Lone sender materialet til Mette. Det er Hvidovre kommunes fælles måltidspolitik for hele kommunen, samt forslag til, hvordan en lokal måltidspolitik kan opbygges.</p>
Ledelse	<p>Både Lars og Mette har været meget på gulvet, da der har været så meget sygdom. På grund af det høje fravær, har ledelsen derfor fungeret som vikarer. Ledelsesarbejdet er således været nødsaget til at blive nedprioriteret.</p> <p>Der skal ansættes en pædagog til september, hvor der stopper en som er afskediget. I mellem tiden bliver der fordelt nogle ressourcer fra det øvrige hus, da der samtidig skal kigges på økonomien. Det er svært med vikarer grundet de nye regler (8 timer på månedsløn). Det er en bevidst prioritering, at vente med ansættelsen for at rette lidt op på økonomien.</p> <p>Der er en ny pædagog, som er stoppet meget hurtigt, denne stilling</p>

skal besættes så hurtigt som muligt.

Dialog om fokuspunkter

- Vuggestuepraksis.
Stuerne vil gerne arbejde med forskellige temaer, relationsdannelser, sprog, garderoberum samt motorisk udvikling. Tanken er at man kan bruge rummene på en anden måde og dermed få stimuleret børnene på forskellige måder.

Grundet personalesituationen har tingene stået stille, men der skal gang i det.

Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Vi har en drøftelse, som tager udgangspunkt i det besøg, som Lone har haft i institutionen mandag 3. juni 2015.

Lone giver feedback og eksempler på iagttagelser, og vi har efterfølgende dialog på baggrund af dette.

Generelt:

- Den flotte læreplan afspejler sig ikke i de opslag, som hænger i institutionen. Der er ingen ugeplaner, som hænger synligt. Det er således ikke tydeligt at se den struktur, som fremhæves i læreplanen. Dette gælder både i vuggestuen og i børnehaven.

Denne problematik er den samme som ved tilsynet i 2013, hvor det heller ikke var tilfældet.

Mette kan godt se pointen i det. Der snakkes meget, men det bliver ikke dokumenteret. Der har tidligere været lavet mapper med billeder, som forældre kunne kigge i. Billedskærmene kører ikke hele dagen, men i visse tidsrum, og kun hvis der er nye billeder. Det afspejler således ikke den aktuelle hverdag eller struktur.

Vi laver en aftale om, at der skal være tydelig dokumentation. Der skal være en ugeplan hver uge.

Mette fortæller, at institutionen har valgt en tovholder på hver stue. Som udgangspunkt er det medhjælperne, som står for at lave fysiske udgave af ugeplanen med udgangspunkt i de fælles drøftelser, der har været på stuerne/afdelingen, og med pædagogerne på sidelinjen.

Mette sender eksempler ugeplaner til Lone i uge 25

- Der er opslag om plantedag med bedsteforældre og lille Grundlovsdag. Hvilket er et lille signal om noget af den planlægning der ligger i personalegruppen.
- Børnehaven er pæn og ordentlig at se på. Der er pynt, som børnene har lavet. Der ser rent og ordentligt ud.
- Vuggestuen er også pæn at se på. Men der er rod på voksentoiletet, der er ingen sæbe og ingen servietter i beholderen. Dette er der opmærksomhed på, og det er undervejs til at blive udbedret. Se drøftelser under fysiske rammer.

- Ved besøget ser legepladsen i vuggestuen noget slidt ud. Der er et stort hul under rutchebanen, og næsten ingen sand i sandkassen. Mette fortæller, at der er bestilt sand til sandkassen, så der går en uges tid, hvor det så vil komme. Der er bestilt sand både til vuggestuen og børnehaven. Det vil højne værdien af legepladsen, når der er sand til at grave i.
- Børnehavens legeplads er noget mere spændende med forskellige muligheder for leg. Der er tovbane og "mælkekassebane". Det er godkendt af legepladsinspektøren 😊

Vi går herefter over til at drøfte indtrykket fra de forskellige afdelinger.

Vuggestueafdeling;

Da jeg ankommer til institutionen, præsenterer jeg mig selv. Alle er på legepladsen, men det virker ikke, som om personalet ved, at jeg kommer. En spørger til, hvad tilsynet er, og hvilken betydning det har?

Mette fortæller, at mit besøg har været plottet ind i systemet på en fælles kalender. Dette system betyder, at alle kan danne sig et overblik over dagens/ugens indhold af møder, besøg m.v. Hvad der så er sket i denne sammenhæng er vanskeligt at afgøre, men informationen har været tilgængelig for alle.

I løbet af formiddagen kommer der flere forældre og afleverer deres børn. De fleste forældre finder en voksen, som de kan aflevere deres barn til, men der er også nogle, som er mere usikre, og hvor der går lang tid inden personalet opdager/har mulighed for at se denne usikkerhed. Mange af børnene er under et år, og kræver derfor en særlig opmærksomhed.

Vi har en drøftelse af situationen i vuggestueafdelingen på baggrund af de oplevelser Lone har haft ved tilsynet.

Det pædagogiske arbejde virker ikke planlagt, og det bærer præg af, at der er et manglende samarbejde mellem personalet. Ved besøget giver personalet udtryk for, at de mangler ledelsesmæssig opbakning.

Ledelsen finder, at der er ledelsesmæssig opbakning til pædagogerne. De hjælper personalet med at strukturere hverdagen og har bl.a. lavet stillingsbeskrivelser til alle stillinger for at gøre det mere tydeligt, hvad den enkeltes opgaver er.

Lone fremhæver, at uanset, hvem der har ret, så er oplevelsen, at det pædagogiske arbejde i institutionen lider under manglende planlægning og samarbejde i personalegruppen. Lone nævner flere eksempler på dette, som ledelsen tager til efterretning, og vil handle på.

I forvejen har ledelsen opmærksomhed på den sårbare situation i vuggestuen, og der er planlagt et personale skifte. En medhjælper rykker over i børnehaven, hvorefter Lars og Mette træder ind i vuggestuen.

Lone udtrykker stor bekymring for situationen, som den er lige nu, og forventer, at vi i dag kan indgå aftaler om, hvordan der hurtigst muligt bliver rettet op på den skrøbelige hverdag.

Aftaler:

- Fra på mandag skal ledelsen have et særligt fokus på vuggestuens praksis.
- Mette og Lars laver en drejebog, som de sender til Lone, vi aftaler at Mette sender noget til Lone senest 12. juni. Der følges herefter jævnlige op med delmål m.v. Drejebogen gives ud til personalet så de også er opmærksomme på aftaler.

- Vi aftaler at Lone kommer på besøg i begyndelsen af september for at lave et opfølgende besøg.

Vi har en drøftelse af, at situationen er ekstra bekymrende, da mange af de observationer Lone har haft, er de samme som er beskrevet i tilsynsrapporten fra 2013. Umiddelbart kan det derfor tolkes som, at der ikke har været en udvikling de sidste 2 år. (se også under indgåede aftaler)

Til dette fortæller ledelsen, at 2014 var et godt år som fungerede personalemæssigt. Der var blevet ansat nogle gode personalekræfter, men af forskellige årsager (sygdom og barsel) kæntrer situationen igen i vuggestuen på personaleledelsen.

På denne baggrund er det ekstra væsentligt at få rettet op på situationen, så vuggestuen igen kan blive et rart sted at være for både børn, forældre og personale.

Vi går herefter over til at drøfte børnehaven på baggrund af tilsynsbesøget. Lone var i børnehaven efter frokost og resten af eftermiddagen.

Helt overordnet opleves børnehaven som en meget traditionel børnehave. Både indretning og den iagttagne struktur er som børnehavelivet har været de sidste mange år.

Noter fra besøget:

- Børnene er netop færdige med at spise, og er på vej på legepladsen
- Udenfor er der livlig aktivitet og børnene leger rundt omkring.
- En pædagog sætter en leg i gang med hinkerude og cykelbane. Men børnene smuldrer hurtigt væk, da den voksne forlader legen. Der er to voksne på legepladsen (første pause)
- I anden runde (anden pause) er der to voksne på legepladsen. Der bliver sat små aktiviteter i gang med sand og kridt
- Det virker som om børnene hygger sig og de leger godt. De er meget interesserede i mig, og vil gerne snakke, samt have mig med i små lege
- Omkring kl. 14 kaldes børnene ind på stuerne, hvor der serveres frugt, samt resterne fra børnenes madkasser, som de kan spise, hvis de har lyst.

Alle børn og voksne var på legepladsen hele eftermiddagen bortset fra det tidsrum, hvor der blev serveret frugt på den enkelte stue.

Vi drøfter at bemanningen ikke var så høj på legepladsen og Lone bliver oplyst om, at der var møder i middagsstunden, som betød, at der var færre mennesker på legepladsen. Der er altid flest mennesker til sidste runde pause, da der her er flere praktiske ting der skal ordnes. Frugt skal klargøres, børnene skal ind fra legepladsen m.v.

Lone fik oplyst af en fra personalegruppen, at alle personaler holder 45 min. pause. Det er en gammel aftale som stammer fra "gamle dage", hvor der var en formiddagspause/eftermiddagspause.

Ledelsen har valgt at bibeholde denne aftale, som en del af et personalegode. Der er samtidig en forventning om, at middagsstunden kan bruges til diverse møder. Det kan derfor ske at nogle dage får personalet ikke pause. Som udgangspunkt fungerer dette helt uproblematisk.

Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter

--

Aftaler på kort sigt**Drejebog i uge 24****Der sendes eksempler på ugeplaner i uge 25****Aftaler på længere sigt****Læreplanen skal bare opdateres, så det er tilgængeligt i uge 25.****Opfølgning****Besøg primo september**