

# Pædagogisk tilsynsrapport

## Institutionens navn

Børnehavehuset Hvidovregade 47

## Tilsynsbesøg

Dato: 4. maj & 2. juni 2015 (Besøg 29. april)

Tilsynsform: Dialog ved møde

Deltagere: Milene Hansen (leder), Tina Sørensen (souschef), Susanne Holm Hansen (bestyrelsesformand) og Gitte Mølgård Andersen (pædagogisk konsulent)

## Fokuspunkter

Idé omkring at etablere flexgruppe

## Særlige opmærksomhedspunkter

## Samlet konkluderende vurdering

Børnehavehuset Hvidovregade har det sidste års tid haft en stor gennemgang af børn, hvilket opleves som en udfordring i forhold til at skabe kontinuitet og ro i hverdagen. Institutionen er presset økonomisk pga. manglende børn, men også fordi der har været langtidssygemeldinger blandt personalet. Ledelsen tænker i forskellige muligheder for at få flere børn indskrevet i institutionen, og tænker også, at det kunne være en mulighed at udlåne en medarbejder i en periode, indtil børnetallet er oppe igen.

Stort set hele personalegruppen er blevet udskiftet, hvoraf nogle er afskediget pga. fravær. Hos den tidligere personalegruppe var der en høj fraværspcent, men det er ikke tilfældet med den personalegruppe, der er der nu. Det opleves at have en stor betydning med en helt ny personalegruppe, og ledelsen omtaler personalet som meget positive og engagerede.

Der er for nyligt ansat en souschef. I tiden forinden var det svært for leder at deltage i arrangementer/møder uden for huset, da hendes tilstedeværelse ofte var påkrævet i institutionen, men der har også været sammenfald med møder og leders undervisningsdage i forbindelse med studie.

Der er ikke udarbejdet en trivselsundersøgelse, men ledelsen viser interesse for at udarbejde en. Det er aftalt, at leder til inspiration får tilsendt det materiale, som kommunen benytter.

Både ledelse og bestyrelsesformand oplever, at der er et godt forældresamarbejde. Pt. er der en del tosprogede forældre, som det er en udfordring at kommunikere med. Hvidovregade 47 prøver

at finde alternative måder at kommunikere på ved fx via Google translate at oversætte, hvad der skrives på informationstavler.

Der er givet en særskilt skriftlig tilbagemelding på læreplanen. De afsnit der beskrives, er generelt fine, men i forhold til at komme hele vejen rundt i en evalueringsproces omkring temaerne, er der nogle mangler. I forhold til Hvidovre Kommunes ramme mangler desuden at blive beskrevet et afsnit om inklusion, og så skal børnemiljøet kobles til læreplanen i større grad. Ledelsen oplever, at læreplanen holder personalet oppe på deres pædagogiske arbejde, og giver anledning til refleksion over, om praksis sikrer den mest optimale udvikling hos børnene.

I forhold til overgangsarbejdet gøres der fine tiltag internt for at forberede børnene til skole, og samarbejdet fungerer fint med dagplejen og vuggestuer, ift. børn der skal starte i institutionen. Samarbejdet opleves ikke som optimalt med SFO og skole bl.a. pga. dårlig kommunikation omkring mødeaktivitet.

Når der er børn, der er i en udsat position, udarbejdes der en individuel læreplan, og der er fokus på børnenes deltagelse i venskaber og fællesskaber samt opmærksomhed på, om børn har brug for guidning og støtte i forhold til det. Der er ikke ansat en inklusionspædagog, og ved tilsynet opfordres ledelsen til, at der deltager en repræsentant fra huset ved møderne i inklusionsnetværket for at få viden og inspiration til inklusionsarbejdet.

Ved besøg i Hvidovregade 47 var der en god stemning og god aktivitet hos både børn og voksne. Størrelsen af institutionen bevirker, at alle voksne og børn har et godt kendskab til hinanden, og institutionen vidner om et sted, hvor børn og voksne kan lide at være. Der er nogle mangler i den udarbejdede læreplan, som der følges op på, men ellers vurderes det, at Børnehavehuset Hvidovregade 47 overholder lovgivning samt forhold, der er gældende specielt i Hvidovre.

**Tilsynet er udført af pædagogisk konsulent Gitte Mølgård Andersen, den 2. juni 2015**

**Dagtilbudsleder og pædagogisk konsulent har haft dialog omkring tilsynsrapporten den 25. september 2015**

## Institutionsprofil – basiskvalitet

### Børnetal

Antal børn kvartalsvis: 36 26,3 26,3 33,6

Er der børn på venteliste til institutionen?: 2 stk pt

Oplever I, at børn bliver overflyttet fra jeres institution til en anden?: ja  
Hvis ja – hvor ofte: i 2014 har vi haft en gennemgang på 50 børn.

Hvad har begrundelsen været? Børnene er kommet ind med en udmeldelse, mange var her kun 3 mdr. og mange flyttede pga logistik da vi ikke har vuggestue. Selvom det i nogle tilfælde kun drejede sig om 10 min og de ellers var glade.

Som noget nyt oplever vi at forældre hvis børn ellers har gået har et stk tid, kun ser de børn, der stopper og af frygt for manglende relationer til deres eget barn, vælger de så også at flytte deres barn. Selvom de, som de understreger, er meget glade for institutionen.

### Økonomi

Økonomisk rulning sidste år (underskud/overskud): Underskud

Hvad har den primære grund til underskuddet/overskuddet været? Ud af 6 personaler har der været to langtidssygemeldinger, som begge har ført til opsigelser. Og en ansat på barsel.

Hvordan ser budgettet ud pt.? Pt er underskuddet på kr165.415,-

Hvad tænker I om budgettets status pt.? Status er at selvom vi sparer så bliver underskuddet større i år, da begge langtidssyge bliver afviklet og barselsvikariatet også udløber ( feriepenge og pension). Der har været dobbelt lønudgifter.

### Personale

Er alle TUS- samtaler blevet afholdt? Planlagt til efteråret, når det giver mere mening.

Hvor mange samtaler mangler evt. at blive afholdt: Se tidligere punkt

Hvis samtaler mangler at blive afholdt, hvad er så grunden? Der har været vikarer i stillingerne.

Hvordan var institutionens fravær pr. kvartal sidste år?

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

Hvordan ser fraværprocenten ud i år pr. måned.?

Har I udarbejdet jeres egen fraværspolitik? Ja

Hvis ja, hvilken betydning har den i hverdagen? Den har forhåbentlig en præventiv virkning.

Er omsorgssamtaler blevet afholdt:? Ja alle forskrifter er fulgt og procedurer overholdt.

Har I udarbejdet jeres egen personalepolitik? Ja

Hvornår er der senest udarbejdet APV – herunder beskrivelse/retningslinjer for psykisk arbejdsmiljø, trivsels- og antimoppepolitikker? I 2014

Hvad viste APV'en? At de fysiske rammer trænger til en optimering og vi skal bruge tid på det æstetiske indtryk af institutionen.

Hvordan er der fulgt op på resultaterne fra APV'en? Vi er i fuld gang, men tænker meget i alternative løsninger, da det vi helst vil er udenfor budget. Derudover har vi haft fokus på kerneopgaven og på at etablere en velfungerende personalegruppe, da den jo er helt ny.

Hvornår er der senest lavet trivselsmåling, og hvad var resultatet?.....

### **Normering**

Hvor mange pædagogtimer i procentsats?: 37 – 37 - leder

Hvor mange medhjælpertimer i procentsats?:37-37-20

Overholdes administrationsgrundlaget med fordelingen 60/40?nej

Hvis ikke, hvordan arbejdes der hen imod det?Vi valgt at ansætte en medhjælper i en stilling vi ellers har brugt til en pædagog, for at spare penge. Målet er selvfølgelig at den skal konverteres tilbage og forhåbentlig kan det lade sig gøre i 16.

Har I studerende?nej

Hvordan har personaleudskiftningen været, når I ser et år tilbage? Hele personalegruppen er udskiftet siden april måned. En af stillingerne er med en barselsvikar.

Pædagoger der er stoppet: 2 stk

Medhjælpere der er stoppet:2 stk

Andre der er stoppet:

Har I ubesatte/vakante stillinger? nej

Årsag til at personale er stoppet: Karriereskift, uddannelsesstart, opsagt, barsel

Hvordan arbejdes der med medarbejderudvikling? Via kontinuerlig sparring og samtaler

Hvordan arbejdes der med fastholdelse af personale? Medbestemmelse og div møder

Hvordan arbejdes der med at rekruttere personale? Via opslag

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

Hvis ja, hvilke kurser/uddannelse har personalet deltaget i?sprog taskforce og DOL

Hvordan vidensdeles der i institutionen? Via møder og skriftlig materiale.

Er der specifikke kursus- uddannelsesønsker i personalegruppen? Ikke pt

Hvis ja, hvilke?

### Politikker/retningslinjer

Har I udarbejdet en kostpolitik for institutionen? ja

Har I udarbejdet retningslinjer vedr. brug af seler til børn? Nej ingen sovebørn

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

Hvordan har I implementeret den nye udgave af iTIDE? Vi bruger i tide ved alle stuemøder en gang om mdr.

### Fysiske rammer

Hvad er jeres vurdering af institutionens fysiske rammer? De fungerer men er slidte og trænger til optimering. Vores børnetoiletter trænger til udskiftning da cisternerne er af en slags man snart ikke kan få reservedele til mere.

### Forældresamarbejde

Hvordan er forældresamarbejdet? (Beskriv hvorfor I synes, det er godt eller mindre godt) Generelt er forældresamarbejdet godt. Vi lytter til hinanden og hinandens krav og forventninger og bruger meget tid på dialog i dagligdagen.

Vi har en del ikke danske forældre hvor det kan være sprogligt udfordrende at få et velfungerende samarbejde, da dialogen bliver begrænset til møder med tolk .Vi prøver at finde alternativer, ikke altid det lykkes lige godt.

Beskriv hvilke samarbejdsfora I har som inddrager forældrene – og hvordan det fungerer. Vi har sommerfest hvor bestyrelsen står for arrangementet.

Vi har intra som er ved at være veletableret.

Vi har en lukket facebook gruppe vi lige har oprettet og blev opmærksomme på at det var et supergodt fora for skriftlige beskeder, da det er nemt at oversætte på FB. Så et fora hvor alle kan være med, hvilket vi fik en tilbagemelding på fra en meget glad ikke dansktalende forælder.

Vi har forældre Kaffe.

Arbejdsdag.

Hvordan fungerer det med at bruge guiden, der er udarbejdet omkring den første forældresamtale? Vi holder altid samtalen, men bruger ikke decideret guiden. Det ku vi godt, men det fungerer ret godt.

Hvor mange bestyrelsesmøder er der afholdt det seneste år? Hvert kvartal

For selvejende institutioner: Har den kommunale tilsynsrepræsentant deltaget, og hvor ofte? Den nye har deltaget i alle også julefest. Den gamle deltog ikke.

## Kontraktstyring

Er ikke aktuelt pt.

## Læreplaner/børnemiljø

Hvordan organiserer I læreplansarbejdet?

Beskriv 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 efter årshjul som er inddelt i de 6 læreplanstemaer, på den måde at vi arbejder med fokus på hver enkelt tema i 2 mdr, på nær den personlige alsidige udv., den ligger overordnet hele året.

Vi vælger forskellige aktiviteter fra år til år, med mindre effekten af en aktivitet er høj, til at indfri de opstillede mål, som er beskrevet i læreplanen.

Aktiviteterne har vi planlagt i år ud fra skemaerne i "Sprog er en gave" som vi tænker, er et godt arbejdsredskab, til at planlægge, udføre og evaluere. Evalueringen laver vi på personalemøderne, så alle ved om det er noget der skal gentages, videreudvikles eller ikke....

Naturen og naturfænomener:

Krop og bevægelse:

Børnenes alsidige personlige udvikling:

Kulturelle udtryksformer og værdier:

Børnenes sociale kompetencer:

Hvordan arbejder I med at integrere et godt børnemiljø i det daglige pædagogiske arbejde? Jeg tænker at vi taler og spørger børnene om alle de ting vi kan lige fra venskaber til hvor det er sjovt/godt at lege ... Hvorfor hvorfor ikke.... Via iagttagelser på legepladsen er vi oz blevet opmærksomme på at de rigtig gerne vil grave andre steder end i sandkassen og vi er ved at udarbejde noget alternativt til dette.

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

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

Hvad viser jeres seneste evaluering af læreplanen – og hvordan følges der op på resultaterne? Læreplanen viser os om der er udbytte af de aktiviteter vi laver med og for børnene og om det udbytte er så højt at de skal gentages, revurderes eller skippes for noget andet.

Den er med til at holde os selv oppe på vores pædagogiske arbejde og få os til at reflektere over om det vi gør, kan sikre den optimale udvikling hos det enkelte barn eller det kræver en anderledes måde at handle på, for at vi alle er og bliver den bedste udgave af os selv.

## Overgange

Hvordan arbejdes med overgange - både internt og eksternt? Som beskrevet i læreplan. Dagleje og vuggestue er gode til at komme på besøg.

Ik så godt med skolerne sfo og frit men vi bruger legepladsen på Præstemosen så de lærer nogle af de fys rammer at kende.

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

I år har børnene slet ikke fået mulighed for at besøge frit/ SFO.

Vi har udfyldt skemaerne til tiden, havde kun et møde på Holmegårdsskolen desangående. Alle andre er sendt på mail eller ordnet telefonisk, da møder er blevet aftalt så sent at det ikke var muligt at finde tidspunkter, der passede.

## Sprog

Hvordan sikres, at børn der har behov modtager sprogstimulering? Vi arbejder med sproggrupper. Vi læser bøger. I samling har vi både tale og billeder, rim og remser. Ved sprogproblemer bruger vi logopæden.

## Inklusion

Hvordan arbejder i med inklusion i institutionen? Arbejder med ITIDE til månedlige stuemøder og laver individuelle handleplaner ved behov. Prøver at lave hensigtsmæssige smågrupper og har fokus på venskaber og mangel på samme. Etablerer tilbud, hvor der er mulighed for at dyrke gode eller nye relationer, eller træder ind som voksen og guider, hvis relationen barnet har valgt, giver nogle udfordringer.

Hvordan er der opmærksomhed på ekskluderende og inkluderende mekanismer i børnegrupperne? Via observationer og dialog med børnene. Hvordan er man en god/dårlig kammerat, hvordan ønsker man selv at blive behandlet og hvordan er man mod andre. Hvad gør en glad? Ked af det?

Har I ansat en inklusionspædagog? Nej

## Tværfagligt samarbejde

Hvordan opsporer i børn i udsatte positioner? Vi ser lytter og ved bekymring taler vi med forældrene. Vi henviser til fam. Rådgiveren ved behov.

Hvordan arbejder I med børn i udsatte positioner? Det kommer jo helt an på Hvad der er bekymringen. Alt taget i betragtning i vores hus i år, har vi været meget heldige, forstået på den måde at vi ikke har haft med de helt udsatte børn at gøre. Til gengæld har vi haft kæmpe udfordringer med tosprogede børn og familier og der har vi lagt megen energi og arbejde.

Hvad er jeres erfaringer med at bruge det tværfaglige netværk, når I har børn I er bekymrede for? Vi har ikke haft brug for det.... 7-9-13!

Mad Nej

## Ledelse

Hvordan organiseres ledelsesarbejdet? Lige nu kun en leder så efter tid behov opgaver og på alle tider af døgnet, ferie eller ej.....

Hvordan organiseres møder med deltagelse af personale i institutionen – herunder personaleinddragelse, videregivelse af information m.m.? Pmøder stuemøder, hvor leder har deltaget i alle, pauser, daglig kommunikation både mundtlig og skriftlig

Hvor mange ledelsesmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Repræsenteret via netværk ved alle møder, har selv deltaget i en del, bar ikke på det seneste da min DOL er startet op igen og det har været svært at koordinere alle møder.  
Hvor mange netværksmøder har ledelsesteam eller del af ledelsesteamet deltaget i det seneste år? Næsten alle og samme begrundelse som lige før...

## Konkluderende egen vurdering

Har I oplevet særlige udfordringer i institutionen, når I kigger et år tilbage? Ja  
Hvis ja, hvilke? Udskiftning af hele personalegruppen og det store antal svingdørsbørn(Zapper)

Oplever I særlige udfordringer pt.? Ja

Hvis ja, hvilke? Kan se store udfordringer på økonomisiden, da vi også har sagt farvel til 14 skolebørn 1.5. og kun modtager få nye. Vi mangler 9 børn og eftersom vi bliver trukket, bliver det meget svært at gøre nogetsomhelst.....

Hvad er jeres egen vurdering af institutionen?Synes vi er landet så fornuftigt på personalsiden, her er dejligt at være og der bliver udviklet rigtig positivt. Savner stabilitet på børnesiden og frygter hvad der kommer til at ske.

På baggrund af denne vurdering – hvilke fokuspunkter vil I da pege på til jeres kommende pædagogiske tilsyn? Tænker i flexgruppe tanker men kræver også noget økonomi at indføre....

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



## Status

### Evt. bemærkninger til Institutionsprofil - basiskvalitet

<p>Børnetal</p>	<p>I institutionsprofilen er det omkring overflytning af børn noteret, at "børnene er kommet ind med en udmeldelse". Dette handler om familier, der er tilflyttet kommunen, og har skrevet deres barn op i andre institutioner pga. skole/bopæl. Indtil der er plads der, har barnet været i Hvidovregade 47. I et tilfælde er det oplevet, at en familie har takket nej til den anden plads, og har valgt at blive i Hvidovregade 47.</p> <p>En overflytning kan også begrundes med, at der er yngre søskende, der skal starte i vuggestue i en integreret institution, og at det vælges at samle børnene der.</p> <p>Lederen fortæller, at der opleves et skift i forældrenes syn på institutionsplads. Det må ikke være for besværligt fx ift. geografisk afstand.</p> <p>Pr. 1. maj er der 14 børn, der er stoppet for at starte i SFO. Der er ikke indskrevet tilsvarende antal nye børn, og pt. mangler der 9 børn for at budgettet løber rundt. Dette giver anledning til drøftelse af alternative løsninger, som fx etablering af en flexgruppe (se mere omkring det under fokuspunkter nederst i rapporten).</p>
<p>Økonomi</p>	<p>Underskuddet skyldes primært langtidssygemeldinger, og fordi det har handlet om arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) og tillidsrepræsentanten (TR), har det givet ekstra måneders udgifter pga. de længere opsigelsesperioder.</p> <p>Med udgangspunkt i disse erfaringer har leder i samråd med bestyrelsen besluttet, at institutionen på sigt ikke har egen AMR og TR, men bruger fællestillidsrepræsentanten, hvis nødvendigt. Det vurderes at være ok i betragtning af institutionens størrelse.</p> <p>Bestyrelsesformanden fortæller, at de ikke har kunnet gøre så meget andet end at se til, da det er forhold, som hverken de eller lederen har haft indflydelse på. Bestyrelsen udviser tilfredshed ift. lederens håndtering af de økonomiske forhold.</p>
<p>Personale</p>	<p>Det er noteret i institutionsprofilen, at TUS-samtaler afholdes til efteråret, når det giver mening. Med dette menes, at det giver mening dér, da det faste personale er tilbage (fra bl.a. barsel), og at de nyansatte har nået at være i institutionen et stykke tid.</p> <p>Der er ikke skrevet fraværprocenter ind i institutionsprofilen. Disse er efterfølgende udleveret, og fraværstatistikken for de seneste måneder ser fin ud. Tidligere var institutionen præget af højt fravær – med den personalegruppe, der var ansat der. Det betød bl.a., at leder ikke kunne forlade institutionen, fordi alle var nye (nye faste eller vikarer), og ikke havde rutine med at være i huset. Hele personalegruppen er stort set skiftet ud nu, og det opleves til at</p>

	<p>fungere rigtigt godt. Det har haft en positiv betydning, at personalegruppen er blevet skiftet ud. Det vurderes, at der er sket et ryk ift. kvaliteten af det pædagogiske arbejde, og personalegruppen anses som positiv og engageret. Netop fordi personalegruppen er ny, er der det samme ståsted at arbejde ud fra, og der opleves ingen 'plejer'. Tidligere var der en tendens til, at personalet havde svært ved at skille det private og det professionelle ad.</p> <p>Det er noteret i institutionsprofilen, at der er udarbejdet en fraværspolitik, og at den forhåbentlig har en præventiv virkning. Der er meget fokus på sygefravær for at kunne tage eventuelle negative tendenser i opløbet. Det drøftes ved tilsynet, om det opleves, at fraværspolitikken har en betydning. Den nuværende personalegruppe er god og stabil men også ny, og det er derfor svært at vurdere om de fine fraværstal skyldes politikken.</p> <p>APV'en viste bl.a., at der skal bruges tid på det æstetiske indtryk af institutionen. Der er opmærksomhed på, at institutionen skal se pæn ud, når man kommer udefra. Leder og personale har bl.a. snakket om, at det kunne se pænt ud at få sat folie med legemiljøer op på væggene. Da der ikke er økonomi til det, overvejes det, at legemiljøerne evt. kan males på væggene.</p> <p>Derudover er der ønske om at male redskaber på legepladsen, samt at etablere 'gravehul' for børnene i baghaven, så det ikke er det første, der møder en, når man kommer til institutionen.</p> <p>Hvidovregade 47 har ikke lavet en trivselsundersøgelse, men har en interesse i at få det gjort. I den sammenhæng spørges der til, om det vil være muligt at deltage i den undersøgelse, som kommunen udfører i efteråret 2015. Personale- og lønafdelingen har til dette svaret, at de gerne vil dele de spørgsmål med institutionen, som bliver anvendt i trivselsmålingen. Den udarbejdede procesguide vil ligeledes kunne bruges som inspiration. Når spørgsmål til trivselsundersøgelsen samt procesguiden ligger klar, sender personale- og lønafdelingen det til pædagogisk konsulent, der herefter kan videregive til Hvidovregade 47, hvis der er interesse for det.</p> <p>Det er noteret, at fastholdelse af personale bl.a. sker ved medbestemmelse og deltagelse i diverse møder. Dette uddybes ved tilsynet med, at det fx er ved stuemøder, personalemøder samt ved at der er åbenhed og dialog i hverdagen. Souschefen supplerer med at sige, at der er et godt arbejdsmiljø – der er en god personalegruppe, hvor der er respekt for hinanden. Alle medarbejdere er med ved alle møderne, hvilket betyder, at det ikke er muligt at være usynlig. Souschefen blev ansat som vikar, og har pga. de gode ting, hun oplever i institutionen valgt at blive, da der opstod en mulighed for det.</p>
Politikker/retningslinjer	Omkring iTIDE er det noteret, at den bruges ved alle stuemøder en gang om måneden. Dette betyder, at alle børnene gennemgås efter

	<p>parametre i iTIDE, og at børnene kategoriseres som A, B eller C børn, alt efter hvordan børnenes trivsel vurderes. Er børnene i en udsat position udarbejdes en individuel læreplan.</p>
<b>Fysiske rammer</b>	
<b>Forældresamarbejde</b>	<p>I nogle tilfælde er de sproglige kundskaber en udfordring for et velfungerende forældresamarbejde. Det forsøges at finde alternative måder at kommunikere på i hverdagen ved fx at tage et billede af informationstavlen, der kan oversættes på google translate. Generelt er der god erfaring med at tage billeder, hvilket fx også er sket omkring madpakker, hvor det opleves, at et barn kun har 'tomme kalorier' med. I dette tilfælde er der taget billeder af forskellige børns madpakker, hvilket har været god inspiration til, hvad barnet kunne have med – og har haft en positiv virkning i et stykke tid.</p> <p>Omkring bestyrelsesarbejdet fortæller bestyrelsesformanden, at der ofte sker et skift i gruppen, fordi institutionen er en ren børnehave. Forældrene vælges evt. ikke ind, lige når barnet starter, og det kan derfor være kortvarigt, at de deltager i bestyrelsen. Udskiftningen kan have betydning for stemningen, og det opleves som en fordel, når forældre fortsætter i bestyrelsen fordi yngre søskende også starter i institutionen.</p> <p>Pt. er bestyrelsen ikke fuldt besat, da forældre er trådt ud qua deres børns opstart i SFO. Der afholdes valg til den nye bestyrelse efter sommerferien.</p>
<b>Kontraktstyring</b>	
<b>Læreplaner/børnemiljø</b>	<p>Der er givet en særskilt skriftlig tilbagemelding på læreplanen. I den står der bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at det er nogle fine beskrivelser af værdier og læringsforståelse</li> <li>- at læreplanstemaerne er fint beskrevet, men at der mangler at blive sat mål op i forhold til hvert tema. I årshjulet er der valgt mål ud for hvert tema, som der arbejdes med, men alle mål, som det vælges at være relevant at arbejde med, skal kunne ses i læreplanen.</li> <li>- at der i afsnittet om årshjulet vises eksempler på, hvordan der er arbejdet med læreplanstemaerne. Der er her opmærksomhed på, hvad formålet med aktiviteterne er samt hvordan aktiviteten forløb. I forhold til at komme hele vejen rundt i en evalueringsproces med temaerne – omkring de aktiviteter der sættes i gang, er der generelt nogle mangler.</li> </ul> <p>I institutionsprofilen er det ikke beskrevet, hvordan aktiviteterne fører til opfyldelse af målene i arbejdet med læreplanstemaerne. I de aktiviteter, der beskrives, bliver det vurderet, hvordan aktiviteten er forløbet.</p> <p>Tilgangen til evaluering er fint beskrevet i læreplanen, men det kan ikke ses, hvordan det sker i forhold til de eksempler, der vises i læreplanen/årshjulet. Det vil være godt at få et samlet overblik over, hvordan det er gået med alle de udførte aktiviteter indenfor</p>

	<p>temaerne, så det giver et billede af, hvorvidt der generelt leves op til målene, der er i forhold til arbejdet med temaerne. Denne status vil kunne sættes ind i institutionsprofilen.</p> <p>I forhold til Hvidovre Kommunes læreplansramme mangler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beskrivelse af hvordan der arbejdes med digital dannelse</li> <li>- Beskrivelse af hvordan der arbejdes med inklusion</li> <li>- Koblingen af børnemiljøet til læreplanen (Nogle steder inddrages børnenes oplevelser, men det er ikke nok med disse få eksempler til at sige, at børnemiljøet er inddraget.</li> </ul> <p>Det er ok at bruge andre redskaber end Hvidovres læreplansramme, hvis det giver det samme udbytte. Ved tilsynet fortælles, at redskaberne fra "Sprog er en gave" opleves som gode og relevante, men skemaerne er ikke brugt i denne udgave af læreplanen.</p> <p>I drøftelser om læreplansarbejdet fortæller ledelsen, at de oplever, at det er med til at holde personalet oppe på deres pædagogiske arbejde, og det giver anledning til refleksion over, om det de gør sikrer den mest optimale udvikling for børnene.</p>
Overgange	<p>Internt arbejdes der fint med børnenes forberedelse til SFO og skolestart.</p> <p>I institutionsprofilen er det noteret, at børnene i år ikke har haft mulighed for at besøge SFO. Ved tilsynet begrundes det med, at aftaler blev forsøgt indgået sent og lå på tidspunkter, hvor det ikke kunne lade sig gøre for børnehaven. Det samme gør sig gældende ift. overleveringsmøde med Præstemoseskolen. Skolen satte en dato for mødet, der ikke kunne lade sig gøre for børnehaven, og datoen kunne ikke ændres, da andre institutioner også skulle deltage.</p>
Sprog	<p>Det der står noteret i institutionsprofilen suppleres ved tilsynet med, at der laves sproggrupper på tværs af børnegrupperne samt at medarbejdere har deltaget i kursusdage i forbindelse med projektet "Styrk Sproget".</p> <p>Materialet "Sprog er en gave" benyttes, og specielt evalueringsskemaet, der er i materialet, omtales positivt.</p>
Inklusion	<p>Der er ikke ansat nogen inklusionspædagog, og pt. ikke nogen medarbejder der deltager i netværksmøderne for inklusionspædagoger. Ved tilsynet drøftes, at det kunne være godt, hvis institutionen var repræsenteret på netværksmøderne for derved at holde sig opdateret på viden samt at få inspiration til inklusionsarbejdet fra andre institutioner.</p>
Tværfagligt samarbejde	<p>Der er endnu ikke blevet lavet aftaler omkring de tværfaglige netværksmøder, men det vil lederen sørge for bliver gjort.</p> <p>Pt. er der ikke kontinuerligt besøg af familierådgiveren. Lederen tager kontakt til familierådgiveren for at finde ud af, om det beror på en misforståelse.</p>

Mad i institutionen	
Ledelse	Ved tidspunktet hvor institutionsprofilen blev udfyldt var lederen alene omkring ledelsesopgaven. Pr. 1. maj er ansat en souschef.

### Dialog om fokuspunkter

Der er anvist et søskendepar til Hvidovregade 47, hvoraf det yngste barn er 2,5år. I tilfælde af at der siges ja til pladserne overvejes, om det er en mulighed at modtage flere børn lige under de tre år, og med dem oprette en flexgruppe.

Hvidovregade mangler pt. børn, og bliver hårdt ramt økonomisk, hvis det fortsætter. Der tænkes derfor i forskellige muligheder for at løse dette. Ideen er blevet drøftet med pladsanvisningen, der anerkender den gode idé, men fortæller, at det vil være for dyrt at tildele Hvidovregade 47 børn under tre år, når der er vuggestuepladser i andre institutioner. Hvis der igen kommer søskende, heraf børn på ca. 2,5år, der gerne vil i Hvidovregade 47, vil det være en mulighed igen at modtage yngre børn end sædvanligt, men det når næppe op på en gruppe.

For at passe på økonomien, i tiden hvor der mangler børn, overvejes det, at en medarbejder evt. kan lånes ud til en anden institution i en periode.

Der tænkes i forskellige muligheder for at gøre institutionen attraktiv. Følgende overvejes fx:

- Etablering af udflyttergruppe. Dette vil dog kræve, at der er børn, der søger institutionen – men kan evt. være et attraktivt tilbud, der gør, at forældre netop gerne vil vælge Hvidovregade 47.
- Der tænkes i, hvordan samarbejde med dagpleje, Sommerfuglen og mødregrupper kan give kendskab til institutionen, og evt. efterfølgende lyst til at søge plads.
- Bestyrelsesformanden fortæller, at det også er væsentligt at brande institutionens kvalitet og muligheder pga. den lille størrelse, og også at få fortalt, hvad det betyder at være selvejende, da hun synes, det giver nogle fordele for forældre ift. inddragelse og medbestemmelse i hverdagen.

### Gensidige refleksioner over dagtilbuddets pædagogiske praksis

Besøget forud for tilsynet blev fortaget dagen før 'skolebørnene' stoppede. På denne dag var der derved 16 børn på den ene børnegruppe og 18 børn på den anden. Der var en rolig atmosfære på begge børnegrupper, hvor lege var i gang i små grupper. Fx havde nogle børn lavet en borg, et par piger havde en hule under et bord, der blev lagt puslespil ved et bord sammen med en voksen, og der var hyggesnakke mellem børnene og de voksne, hvor børnene blev understøttet i den interesse, de evt. havde nysgerrighed på at vide mere om. Alt imens dette foregik, blev børn afleveret stilfærdigt, og fandt ind i en leg, imens mor eller far sludrede med en af de voksne på stuen.

Der blev holdt samling særskilt på de to stuer. Her blev børnene spurgt om, hvilken ugedag det var, og de blev spurgt om datoen, årstallet og vejret. Der var et barn fra gruppen, der ikke var kommet, og ligesom ved de andre ting, rakte børnene en hånd op, når de havde et bud på, hvem det var, der manglede.

Der blev lavet en aktivitet med de børn, der 1. maj starter i SFO. Samtidig blev der for øvrige børn lavet sprogstimulering med fire børn, hvor et vendespil blev benyttet, og den øvrige børnegruppe var på legepladsen. På legepladsen var der god aktivitet. Børn var godt beskæftigede i sandkassen, en gruppe lavede sanglege med en voksen og nogle gyngede. Både ude og inde var der under hele besøget en oplevelse af nærværende og engagerede voksne.

**Uddybning af særlige opmærksomhedspunkter**

**Aftaler på kort sigt**

De mangler, der pt. er i læreplanen, udarbejdes, og der følges op af pædagogisk konsulent.

**Aftaler på længere sigt**

**Opfølgning**